



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

A tutti i Clienti

LORO SEDI

Circolare n. 08 Paghe 2026

Rimini, 04 settembre 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.gestyo.it – info@gestyo.it*

1. Le novità del mese

Luglio e agosto in pillole	pag	2
----------------------------	-----	---

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

Rivalutate per il 2026 le prestazioni economiche dell'INAIL	pag	12
Il nuovo modello OT23 per l'anno 2027	pag	15
Violazioni in materia di <i>privacy</i> e gestione delle <i>e-mail</i> dei dipendenti	pag	18
Indicazioni ministeriali in merito alla gestione del LUL per i <i>rider</i> autonomi	pag	21

2

3. Il punto sulla contrattazione collettiva

Le novità di luglio e agosto in pillole	pag	23
Il tema del mese: gli aspetti retributivi ed economici del CCNL Cemento, Calce, Gesso - Industria	pag	28
Il <i>focus</i> sui prossimi adempimenti: lo scadenario di settembre 2026	pag	35

4. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

Piena operatività per le assunzioni incentivate di lavoratrici madri	pag	42
--	-----	----

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LUGLIO E AGOSTO IN PILLOLE

INPS - SGRAVIO CONTRIBUTIVO CONNESSO AI CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

Con il messaggio 6.7.2026 n. 2275, l'INPS è intervenuto in merito allo sgravio contributivo di cui all'art. 6 co. 4 del DL 510/96, connesso ai contratti di solidarietà difensivi accompagnati da CIGS.

In particolare, l'Istituto previdenziale ha comunicato che, a seguito di una verifica contabile delle somme complessivamente fruite a titolo di sgravio contributivo sullo stanziamento relativo all'anno 2019, è stato rilevato che gli importi autorizzati nei decreti ministeriali sono risultati superiori a quanto effettivamente speso.

Pertanto, il Ministero del Lavoro ha adottato ulteriori decreti di ammissione al predetto sgravio contributivo, a valere sulle risorse residue delle somme stanziare per il 2019, nei confronti di un novero di imprese il cui elenco è allegato al messaggio in commento.

Operativamente, la richiesta dello sgravio dovrà essere effettuata dal datore di lavoro, mentre la competente sede INPS provvederà ad attribuire alla posizione aziendale il codice di autorizzazione "1W".

Con l'occasione, nel messaggio in esame vengono fornite anche le istruzioni per esporre nel flusso UniEmens le quote di sgravio spettanti per il periodo autorizzato. Tra l'altro, si precisa che le operazioni di conguaglio dovranno essere effettuate entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione del messaggio in commento, ossia il 16.10.2026.

3

INPS - CONGUAGLI RELATIVI AI PERMESSI 104 E AL CONGEDO STRAORDINARIO

Con il messaggio 7.7.2026 n. 2287, l'INPS ha fornito istruzioni operative in merito alla compilazione del flusso UniEmens con riferimento ai conguagli relativi ai permessi di cui all'art. 33 della L. 104/92 e al congedo straordinario, disciplinato dall'art. 42 co. 5 del DLgs. 151/2001. In particolare, l'istituto ha precisato che, a partire dal mese di competenza di settembre 2026, per i codici conguaglio illustrati nel messaggio in commento diviene obbligatoria la compilazione dell'elemento "BaseRif", presente nella sezione a valenza contributiva "InfoAggCausaliContrib".

La compilazione, ha chiarito l'istituto, dovrà avvenire secondo criteri differenti a seconda della tipologia di assenza:

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

-
-
- per i permessi ex art. 33 della L. 104/92, dovrà essere indicata la retribuzione teorica del mese di riferimento dell'evento, corrispondente al valore riportato nell'elemento "RetribTeorica";
 - per il congedo straordinario e per il prolungamento del congedo parentale dovrà invece essere riportata la retribuzione teorica del mese precedente a quello in cui si verifica l'evento.

INPGI - REGIME SANZIONATORIO PER COMMITTENTI E LIBERI PROFESSIONISTI

Con la circ. 7.7.2026 n. 5, l'INPGI ha illustrato la disciplina del nuovo regime sanzionatorio per committenti e liberi professionisti alla luce dell'approvazione definitiva, da parte dei Ministeri vigilanti, del nuovo Regolamento di attuazione delle attività di previdenza a favore degli iscritti.

Il nuovo Regolamento è entrato in vigore il 31.12.2025 e, oltre ad uniformare il regime sanzionatorio applicato alle inadempienze contributive da parte dei giornalisti assicurati e dei committenti, ha disposto l'allineamento del sistema applicato dall'INPGI a quello previsto nel sistema generale INPS dall'art. 116 co. 8 ss. della L. 388/2000.

In particolare, l'INPGI si sofferma su:

- sanzioni civili per omissione contributiva (art. 116 co. 8 lett. a), della L. 388/2000);
- sanzioni civili per evasione contributiva (art. 116 co. 8 lett. b) della L. 388/2000);
- sanzioni civili in presenza di accertamenti degli enti impositori (art. 116 co. 8 lett. b-bis), della L. 388/2000);
- sanzioni civili per omissioni derivanti da incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi (art. 116 co. 10 della L. 388/2000);
- sanzioni per omessa, ritardata o infedele comunicazione reddituale da parte dei liberi professionisti.

4

INAIL - ACCORDO TRA ITALIA E MOLDOVA IN MATERIA DI SICUREZZA SOCIALE

Con la circ. 10.7.2026 n. 34, l'INAIL ha fornito alcune indicazioni di carattere operativo in merito all'Accordo tra l'Italia e la Moldova in materia di sicurezza sociale firmato il 31.10.2024, con cui vengono coordinate le legislazioni previdenziali e assicurative dei due Paesi, garantendo la parità di trattamento e la portabilità dei diritti.

Tra l'altro, l'Istituto assicuratore precisa che, per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, l'Accordo ricomprende esclusivamente le prestazioni in denaro, prevedendo la trasferibilità dei trattamenti delle rendite e delle prestazioni in denaro in favore di tutti i cittadini che hanno prestato e prestano la loro attività lavorativa in Italia o nella Repubblica di Moldova.

In particolare, si precisa che le predette prestazioni in denaro sono corrisposte direttamente agli aventi diritto, ovunque essi risiedano, dall'Istituzione competente nella valuta nazionale dello Stato che effettua il pagamento, secondo la legislazione che quest'ultimo applica.

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

L'INAIL, in qualità di Istituzione competente, procederà a pagare le somme al beneficiario con bonifico sul conto indicato.

INPS - AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER LE ZONE MONTANE E SVANTAGGIATE

Con il messaggio INPS 15.7.2026 n. 2370, l'INPS è intervenuto in materia di contribuzione in agricoltura, fornendo chiarimenti in merito alla nozione e al rispetto delle "norme sul collocamento" quale requisito per la fruizione dell'agevolazione contributiva di cui all'art. 9 co. 5 e 5-bis della L. 67/88, riservata ai datori di lavoro agricolo per il proprio personale dipendente occupato nei territori montani.

Per l'Istituto previdenziale, ai fini del riconoscimento e del mantenimento della riduzione contributiva in argomento, l'indicazione fornita in precedenza con la circ. 16.12.2025 n. 150, relativa al "rispetto delle norme sul collocamento", deve intendersi come la rigorosa e puntuale osservanza, da parte del datore di lavoro, delle norme che disciplinano:

- l'instaurazione, la trasformazione e la proroga dei rapporti di lavoro subordinato e i relativi obblighi di comunicazione;
- il collocamento mirato delle persone disabili e delle altre categorie protette;
- la somministrazione di lavoro, le assunzioni congiunte in agricoltura e le ulteriori forme di intermediazione autorizzate;
- l'impiego di lavoratori cittadini di Paesi terzi.

INPS - LAVORO E CARCERARIO E FRUIZIONE DELLA NASPI

Con la circ. 16.7.2026 n. 74, l'INPS ha illustrato le ipotesi in cui l'indennità di disoccupazione NASpI di cui al DLgs. 22/2015 può essere riconosciuta o meno in favore dei detenuti che hanno prestato attività lavorativa all'interno degli Istituti penitenziari.

In sintesi, il lavoratore detenuto può accedere all'indennità di disoccupazione nelle ipotesi di:

- scarcerazione per fine pena;
- conclusione del progetto lavorativo;
- trasferimento presso altro istituto di pena;
- accesso a misure alternative alla detenzione in carcere.

In tutti questi casi, la cessazione del rapporto di lavoro determina, in capo all'Amministrazione penitenziaria, l'insorgenza dell'obbligo di versamento del contributo di licenziamento (c.d. "ticket di licenziamento") di cui all'art. 2 co. 31 della L. 92/2012, dovuto in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro è idonea a generare in capo al lavoratore diritto all'indennità NASpI, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa.

Invece, l'accesso all'indennità NASpl non può essere riconosciuto nell'ipotesi del lavoro carcerario c.d. "in rotazione", caratterizzato da una temporanea inattività lavorativa conseguente ad un meccanismo di rotazione avviato fra i detenuti nell'ambito di un unico programma.

INPS - INADEMPIMENTI PER LA CAMPAGNA RED 2022

Con il messaggio 17.7.2026 n. 2394, l'INPS è intervenuto con riferimento alla campagna di verifica reddituale RED 2023, riferita all'anno 2022 e conclusasi il 31.3.2025, illustrando gli adempimenti conseguenti alla mancata presentazione delle dichiarazioni da parte dei pensionati interessati.

Sul punto, si ricorda come l'art. 35 co. 10-*bis* del DL 207/2008 stabilisca che in caso di mancata comunicazione nei termini stabiliti, la prestazione venga sospesa. Decorso il termine di 60 giorni dalla sospensione senza che l'interessato abbia trasmesso la comunicazione in argomento, la prestazione sarà revocata in via definitiva.

Per quanto riguarda la sospensione, l'INPS precisa che troverà applicazione una trattenuta pari al 5% dell'imponibile pensionistico lordo del mese di luglio 2026, da effettuare sui ratei di pensione di agosto e settembre 2026.

Inoltre, si rende noto che il termine ultimo per la presentazione della dichiarazione reddituale relativa all'anno 2022 è stato fissato al 15.9.2026.

Decorso inutilmente tale termine, l'INPS revocherà definitivamente le prestazioni collegate al reddito riferite all'anno reddito 2022 e provvederà al recupero delle somme indebitamente corrisposte.

6

INPS - MISURE A TUTELA DEI LAVORATORI PER LE EMERGENZE CLIMATICHE

Con il messaggio 20.7.2026 n. 2418, l'INPS ha dettato le istruzioni operative per la fruizione dei periodi di CIGO e CISOA richiesti, ai sensi dell'art. 6 del DL 107/2026, in presenza di eccezionali situazioni climatiche, comprese quelle relative a straordinarie ondate di calore.

La norma prevede:

- anche per i datori di lavoro appartenenti ai settori dell'edilizia e affini, lapideo e delle escavazioni - rientranti nel campo di applicazione della CIGO - per le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa effettuate dall'1.7.2026 al 31.12.2026, determinate da eventi oggettivamente non evitabili ("EONE"), l'accesso alla CIGO senza che i suddetti periodi siano computati nel raggiungimento del limite massimo di durata dei trattamenti (non si applica il contributo addizionale);
- nel periodo dall'1.7.2026 al 31.12.2026, il riconoscimento della CISOA per intemperie stagionali agli OTI e agli OTD anche in caso di riduzione dell'attività lavorativa pari alla metà dell'orario giornaliero contrattualmente previsto e a prescindere dal requisito delle giornate lavorative.

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

Per la CIGO, l'integrazione può essere anticipata dal datore di lavoro o pagata direttamente dall'INPS.

La CISOA viene pagata dall'INPS e la domanda va presentata entro il termine ordinario di 15 giorni dall'inizio dell'evento di sospensione o di riduzione. Le istanze riferite alle sospensioni o alle riduzioni per eventi verificatisi dall'1.7.2026 al 23.7.2026 possono essere inviate entro il 22.8.2026.

INPS - DOMANDE DI RINNOVO DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE (ADI)

Con il messaggio 22.7.2026 n. 2437, l'INPS ha illustrato le modalità di presentazione delle domande di rinnovo dell'Assegno di inclusione (Adi), ai sensi dell'art. 3 co. 2 del DL 48/2023, nonché le regole di gestione della "Carta Adi" nei casi di prosecuzione della misura.

Nel dettaglio, con riferimento alle modalità di rinnovo, l'Istituto previdenziale ha precisato, tra l'altro, che i nuclei familiari la cui domanda risulti "terminata" possono presentare nuova istanza a partire dal mese successivo a quello dell'ultimo pagamento; pertanto, le istanze trasmesse nell'ultimo mese di fruizione non possono essere accolte.

La richiesta, inoltre, può essere presentata sia dal medesimo richiedente sia da un altro componente maggiorenne del nucleo familiare.

L'INPS ha illustrato, infine, le regole di gestione della Carta Adi, lo strumento di pagamento elettronico attraverso il quale è erogato il beneficio economico e che viene rilasciato presso gli uffici postali.

7

INAIL - MINIMALE E DEL MASSIMALE DI RENDITA 2026 NEL SETTORE INDUSTRIA

Con la circ. 22.7.2026 n. 35, l'INAIL, facendo seguito al DM 11.5.2026 n. 58, ha provveduto a rivalutare le prestazioni economiche erogate dall'Istituto nel settore industria con decorrenza dall'1.7.2026, stabilendo gli importi del minimale e del massimale di rendita, a partire da tale data, rispettivamente nelle misure di 20.712,30 euro e di 38.465,70 euro.

Sulla base di tali importi, sono stati, pertanto, aggiornati i limiti di retribuzione imponibile utili ai fini del calcolo del premio assicurativo, da variare secondo la rivalutazione delle rendite.

INPS - INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DI GIOVANI, DONNE E LAVORATORI DISOCCUPATI

Con il messaggio 23.7.2026 n. 2451, l'INPS ha reso noto che la domanda di ammissione ai *bonus* giovani, donne e ZES ex artt. 22, 23 e 24 del DL 60/2024 possono essere presentate entro il 30.9.2026, fermo restando che l'assunzione (o la trasformazione in alcuni casi) sia intervenuta nel periodo agevolabile (terminato il 31.12.2025).

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

A partire dall'1.10.2026, il datore di lavoro non potrà più presentare la domanda di accesso ai bonus del DL 60/2024, con la conseguenza che non potrà fruire dei bonus in argomento. Il termine è stato introdotto dall'INPS al fine di rispondere all'esigenza del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali di consolidare definitivamente la spesa volta a finanziare le misure in trattazione.

INPS - DECONTRIBUZIONE SUD E ESONERO *UNDER 36* PER GLI AGENTI DI ASSICURAZIONI

Con la circ. 24.7.2026 n. 80, l'INPS ha dettato le indicazioni circa l'ambito di applicazione della norma di interpretazione autentica di cui all'art. 1 co. 860 - 862 della L. 199/2025.

La norma prevede che l'incentivo all'assunzione di *under 36* ex art. 1 co. 10 - 15 della L. 178/2020 e la decontribuzione Sud ex art. 1 co. 161-167 della L. 178/2020 si applicano anche ai datori di lavoro privati che, nel tempo di applicazione dello stesso, svolgevano una delle attività identificate dai seguenti codici ATECO 2007:

- 66.22.01, Broker di assicurazioni;
- 66.22.02, Agenti di assicurazioni;
- 66.22.03, Sub-agenti di assicurazioni;
- 66.22.04, Produttori, procacciatori ed altri intermediari delle assicurazioni.

Tenuto conto della nuova classificazione delle attività economiche, le matricole che fino al 31.3.2025 erano in possesso di uno dei codici ATECO 2007 sopra indicati, dall'1.4.2025 hanno il nuovo codice ATECO 2025 66.22.00.

La norma prevede la data di inizio di validità, ovverosia l'applicazione alle suddette categorie è da individuarsi negli eventi realizzatisi dall'1.7.2022. L'INPS precisa che l'applicazione è riconosciuta per l'intero arco temporale di vigenza della misura, ovverosia fino al:

- 31.12.2023 per l'incentivo *under 36*;
- 31.12.2024 per la decontribuzione Sud.

L'INPS detta infine le istruzioni per la compilazione dei flussi UniEmens.

INPS - NOVITÀ IN MATERIA DI ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

Con la circ. INPS 24.7.2026 n. 81, l'INPS ha illustrato le novità introdotte dall'art. 7-*bis* del DL 19/2026 in materia di Assegno unico e universale per i figli a carico.

Nel dettaglio, l'Istituto previdenziale ha chiarito in particolare:

- l'ambito di applicazione;
- i requisiti di accesso;
- i criteri di determinazione dell'importo;
- le modalità di presentazione della domanda.

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

Nell'occasione sono state altresì fornite apposite indicazioni operative sull'erogazione e sulla decorrenza della prestazione.

Si specifica che le domande presentate a decorrere dal 21.4.2026, data di entrata in vigore dell'art. 7-bis del DL 19/2026, sono definite in via provvisoria in attesa dell'adeguamento del servizio telematico di presentazione della domanda alla nuova disciplina.

INPS - ISTRUZIONI PER L'INCENTIVO ALLA STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Con il messaggio 29.7.2026 n. 2518, l'INPS è intervenuto in merito all'esonero contributivo introdotto dall'art. 4 del DL 62/2026, finalizzato a rafforzare l'occupazione giovanile stabile e destinato ai datori di lavoro privati che trasformano i rapporti di lavoro a termine in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

L'esonero viene riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi ed è collegato a ciascun lavoratore *under 35* stabilizzato e concesso nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Inoltre, l'incentivo viene riconosciuto esclusivamente per le trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato 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.

Nell'occasione, l'INPS ha fornito specifiche istruzioni in merito alle modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione del beneficio nel flusso UniEmens.

9

INPS - INCENTIVO ALL'ASSUNZIONE DI LAVORATRICI MADRI

Con la circ. 29.7.2026 n. 82, l'INPS ha fornito le istruzioni per accedere all'agevolazione contributiva di cui all'art. 1 co. 210 - 213 della L. 199/2025 (legge di bilancio 2026), destinata ai datori di lavoro che dall'1.1.2026 assumono donne, madri di almeno 3 figli e prive di impiego da almeno 6 mesi.

Il beneficio in questione consiste in un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura del 100% e nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

La durata dello sgravio varia da un minimo di 12 a un massimo di 24 mesi in relazione della tipologia contrattuale con la quale la lavoratrice viene assunta.

Operativamente, il datore di lavoro interessato deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione all'agevolazione avvalendosi del modulo "ELM3" e, una volta ricevuta

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

l'autorizzazione, la fruizione del beneficio avverrà mediante conguaglio nelle denunce contributive.

Con l'occasione, l'INPS fornisce dunque le istruzioni per la gestione dell'agevolazione nell'ambito dei flussi UniEmens.

PARLAMENTO - CONVERSIONE IN LEGGE DEL DL 108/2026

È stata pubblicata sulla *Gazzetta Ufficiale* 7.8.2026 n. 182 la L. 142/2026, di conversione del DL 108/2026, recante disposizioni urgenti in materia di sport, per lo svolgimento di grandi eventi e l'efficacia del documento di identità.

Nell'occasione, vengono confermate le disposizioni di favore contenute nell'art. 4 del DL 108/2026 relative alle assunzioni connesse alla 38ª edizione della "America's Cup - Napoli 2027", applicabili ai rapporti di lavoro instaurati per le esigenze dell'organizzazione, della preparazione, dello svolgimento e della definizione delle attività conclusive dell'evento, fino alla conclusione delle relative attività e comunque non oltre il 31.12.2027 da parte del soggetto organizzatore e delle squadre partecipanti all'evento.

INPS - INDENNITÀ UNA TANTUM PER I TERRITORI DI CALABRIA, SARDEGNA E SICILIA

Con il messaggio 3.8.2026 n. 2539, l'INPS ha comunicato il pronto rilascio del servizio per richiedere il riesame della domanda di accesso all'indennità una tantum prevista dall'art. 6 del DL 25/2026 e destinata ai lavoratori autonomi che hanno sospeso l'attività lavorativa nei Comuni delle Regioni Calabria, Sardegna e Sicilia, a seguito degli eventi meteorologici verificatisi a partire dal 18.1.2026.

Si ricorda che gli esiti della domanda, nonché gli eventuali motivi di reiezione, sono consultabili dagli Istituti di patronato e dai diretti interessati accedendo all'apposita funzionalità presente nella sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" del sito www.inps.it.

L'istanza di riesame può essere presentata entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del messaggio in parola o dalla conoscenza della reiezione se successiva, accedendo alla stessa sezione del sito istituzionale in cui è stata presentata la domanda. Nell'occasione, verrà richiesto di esporre le motivazioni dell'istanza medesima e/o di riportare altre informazioni di rilievo, nonché di allegare l'eventuale documentazione a supporto delle motivazioni addotte.

GARANTE PRIVACY - CONSERVAZIONE DEI DATI E ATTIVITÀ DI CONTROLLO DEI DIPENDENTI

Con il provv. 18.6.2026 n. 476, il Garante per la protezione dei dati personali ha condannato un'importante azienda del settore automotive al pagamento di una sanzione di 460.000 euro per violazioni della normativa sulla *privacy* relative alla gestione delle *e-mail* aziendali, alla conservazione dei dati e alle attività di controllo dei dipendenti.

Dall'istruttoria avviata a seguito dei reclami di due ex dipendenti licenziati, è emerso che la società aveva effettuato accessi alle loro *e-mail* aziendali nel corso del rapporto di lavoro, acquisendo in totale 112 *e-mail*, al fine di verificare la fondatezza di presunti comportamenti illeciti.

In alcuni casi le *e-mail* acquisite risalivano a circa 2 anni prima che la società maturasse tale sospetto.

Per il Garante, i trattamenti messi in atto dalla società si sono rivelati idonei a ricostruire l'attività dei dipendenti e ad effettuare un controllo a distanza.

L'Autorità ha inoltre rilevato criticità nella conservazione dei dati, giudicando eccessivi i tempi di mantenimento delle *e-mail* aziendali e dei log di accesso, nonché carenze nelle informazioni fornite ai dipendenti sulle finalità e sulle basi giuridiche del trattamento.

Nel dichiarare illecito il trattamento dei dati personali relativi alla posta elettronica aziendale, il Garante ha vietato alla società l'accesso ai dati raccolti e conservati sui propri sistemi e ha irrogato la predetta sanzione amministrativa.

INPS - AGGIORNAMENTO ELENCO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI ADERENTI AL TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA

Con i messaggi 14.8.2026 n. 2621 e 2622, l'INPS ha aggiornato gli elenchi delle organizzazioni sindacali aderenti, rispettivamente, al Testo unico sulla rappresentanza del 10.1.2014, siglato da Confindustria, e all'Accordo interconfederale sulla rappresentanza del 26.7.2016, sottoscritto da Confapi.

In entrambi i casi, l'intervento dell'istituto trae origine dalla fusione tra UILPOSTE e UILCOM, entrambe già aderenti ai rispettivi accordi sulla rappresentanza, dalla quale è nata la "UIL Federazione Poste e Comunicazioni - UILFPC".

La fusione determina, a decorrere da settembre 2026, la disattivazione dei codici F00025, riferito a UILPOSTE, e F00028, riferito a UILCOM, e l'introduzione del nuovo codice F00208, attribuito alla UILFPC.

Con il messaggio 2621/2026 l'istituto ha altresì comunicato l'adesione al Testo unico sulla rappresentanza del 10.1.2014 della Confederazione nazionale lavoratori e pensionati (CONFENALP), cui viene attribuito il nuovo codice F00209.

INL - CASI DI RIESAME DEL PROVVEDIMENTO DI ASTENSIONE POST PARTUM

Con il parere 10.8.2026 n. 1829, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha fornito chiarimenti in merito al provvedimento di astensione *post partum*.

Nel dettaglio, l'Agenzia ispettiva ha chiarito che la definitività dei provvedimenti di astensione per maternità ex art. 17 del DLgs. 151/2001 non ne esclude, in via eccezionale, la revisione secondo i principi dell'autotutela.

In particolare, il citato art. 17 consente di estendere il divieto di prestare la propria attività lavorativa, tra l'altro, quando le condizioni lavorative risultino pregiudizievoli per la salute della lavoratrice e del nascituro e non sia possibile adibirla ad altre mansioni. L'INL, in tal senso, deve verificare l'effettiva esposizione al rischio, le mansioni svolte e l'impossibilità di diversa collocazione. Sebbene il co. 5 del citato art. 17 qualifichi tali provvedimenti come definitivi, ciò esclude soltanto i rimedi amministrativi ordinari: restano infatti applicabili gli strumenti di autotutela di cui agli artt. 21-*quiquies* e 21-*novies* della L. 241/90.

INPS - PAGAMENTO DEI RATEI DI PENSIONE DI SETTEMBRE 2026

Con un comunicato del 27.8.2026, l'INPS ha illustrato alcune novità che riguardano il prossimo pagamento delle pensioni, previsto per l'1.9.2026.

In particolare, si ricorda che tra le voci presenti nei cedolini di settembre, oltre ai conguagli fiscali derivanti dal modello 730/2026, figura l'applicazione della trattenuta che riguarda i pensionati che non hanno comunicato all'Istituto previdenziale i redditi relativi al 2022, pur percependo prestazioni il cui diritto o importo dipende dalla situazione reddituale.

Così come indicato dall'INPS con il messaggio 17.7.2026 n. 2394, i pensionati interessati dovranno trasmettere i dati mancanti entro il 15.9.2026 presentando una domanda di ricostituzione reddituale.

In caso di mancato adempimento, le prestazioni collegate al reddito riferite al 2022 saranno revocate in via definitiva.

Inoltre, l'INPS rende noto che proseguiranno le trattenute avviate ad agosto 2026 sulle pensioni della Gestione privata integrata per il recupero della quattordicesima e dell'importo aggiuntivo di 154,94 euro, riconosciuti in via provvisoria e risultati non spettanti a seguito della verifica dei redditi del 2021.

Come già indicato con il messaggio 29.7.2026 n. 2514, il recupero della quattordicesima è ripartito in 24 rate mensili, mentre quello dell'importo aggiuntivo avviene in 12 rate.

INAIL - RIVALUTAZIONE 2026 DELL'INDENNIZZO DEL DANNO BIOLOGICO

13

Con la circ. 28.8.2026 n. 37, l'INAIL ha fornito indicazioni in merito al meccanismo di rivalutazione automatica su base annua dell'indennizzo del danno biologico derivante da infortunio sul lavoro o malattia professionale.

Sul punto, si precisa come l'art. 1 co. 303 della L. 208/2015 (legge di bilancio 2016) disponga che a decorrere dal 1° luglio di ciascun anno, gli importi degli indennizzi in questione siano rivalutati con un apposito decreto ministeriale sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo accertata dall'ISTAT rispetto all'anno precedente.

Ciò premesso, l'INAIL ricorda che con il DM 3.8.2026 n. 98, il Ministero del Lavoro ha disposto nella misura dell'1,4% la rivalutazione annuale degli importi del danno biologico, con decorrenza dall'1.7.2026.

Con l'occasione, l'Istituto precisa che la rivalutazione degli importi degli indennizzi del danno biologico riguarda i ratei di rendita maturati e gli indennizzi in capitale liquidati dall'1.7.2026.

In particolare, per i ratei di rendita maturati a decorrere da tale data l'incremento si applica agli importi relativi alla quota che ristora il danno biologico, comprensivi delle precedenti rivalutazioni.

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

Operativamente, gli importi rivalutati saranno corrisposti con il rateo di rendita del mese di novembre 2026.

MINISTERO DEL LAVORO - GESTIONE DEL LUL PER I *RIDER* AUTONOMI.

Con l'interpello 1.9.2026 n. 1, il Ministero del Lavoro ha fornito alcune precisazioni in merito agli adempimenti relativi alla tenuta del Libro unico del lavoro (LUL) *ex art. 47-quater co. 3-bis* del DLgs. 81/2015 per i *rider* autonomi.

In particolare, è stato chiarito che:

- la proroga di 90 giorni per le annotazioni relative al periodo in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 62/2026 deve intendersi applicabile in via transitoria al solo prospetto relativo al periodo di paga di luglio 2026;
- l'obbligo normativo appare correttamente realizzato qualora la registrazione delle consegne nel LUL sia effettuata con riferimento al periodo in cui il prestatore ha svolto in concreto l'attività, a prescindere dal momento in cui avviene la relativa movimentazione finanziaria;
- il committente è tenuto a generare e a elaborare il prospetto anche per le mensilità in cui il lavoratore autonomo non abbia effettuato alcuna consegna;
- se per gli ordini plurimi destinati simultaneamente al medesimo acquirente è prevista una tariffa distinta per ciascun ordine, questi saranno registrati nel LUL come consegne separate.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

RIVALUTATE PER IL 2026 LE PRESTAZIONI ECONOMICHE DELL'INAIL

Con la circ. 35/2026, l'INAIL ha rivalutato le prestazioni economiche erogate nel settore industria con decorrenza dall'1.7.2026, stabilendo gli importi del minimale e del massimale di rendita.

Con la circ. 22.7.2026 n. 35, l'INAIL, facendo seguito al DM 11.5.2026 n. 58, ha provveduto a rivalutare le prestazioni economiche erogate dall'Istituto nel settore industria con decorrenza dall'1.7.2026, stabilendo gli importi del minimale e del massimale di rendita, a partire da tale data, rispettivamente nelle misure di 20.712,30 euro e di 38.465,70 euro. Sulla base dei suddetti importi l'INAIL ha pertanto aggiornato i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi da variare secondo la rivalutazione delle rendite, riportati nella precedente circ. 28.5.2026 n. 25.

Retribuzione convenzionale giornaliera

Per i lavoratori che appartengono all'area dirigenziale la retribuzione convenzionale giornaliera è stata fissata a 128,22 euro, mentre quella mensile è stata fissata a 3.205,48 euro.

Per i lavoratori dell'area dirigenziale che hanno un contratto di lavoro in regime di *part time*, la retribuzione convenzionale su base oraria è stata fissata a 16,03 euro.

In seguito, l'INAIL si sofferma sui lavoratori con retribuzione convenzionale pari al minimale di rendita, ovvero:

- detenuti e internati;
- allievi dei corsi di istruzione professionale;
- lavoratori impegnati in lavori socialmente utili e in attività ai fini di pubblica utilità;
- lavoratori impegnati in tirocini formativi e di orientamento;
- giudici onorari di pace e viceprocureur onorari.

Per i suddetti soggetti la retribuzione convenzionale giornaliera è pari a 69,04 euro, mentre quella mensile è pari a 1.726,03 euro.

Invece, l'importo della retribuzione convenzionale per i familiari partecipanti all'impresa familiare di cui all'art. 230-*bis* c.c. è stata stabilita nella misura del 69,32 euro se giornaliera e di 1.732,93 euro se mensile.

Infine, per i lavoratori di società ex compagnie e gruppi portuali di cui alla L. 84/94, la retribuzione convenzionale giornaliera per 12 giorni mensili è stata fissata nella misura pari a 1.544,28 euro (128,69 euro × 12).

Retribuzione di ragguglio

La circolare in commento passa poi in esame la retribuzione di ragguglio, che si assume solo in via residuale, ovvero in mancanza di retribuzione convenzionale e di retribuzione effettiva (cfr. circ. INAIL 25/2026).

In particolare, viene reso noto che l'importo della retribuzione convenzionale giornaliera è pari a 69,04 euro, mentre quella mensile è di 1.726,03 euro.

Lavoratori subordinati

Per quanto concerne i lavoratori parasubordinati, il minimo e il massimo dell'imponibile è, rispettivamente, di 1.726,03 euro e di 3.205,48 euro.

Lavoratori subordinati sportivi

Relativamente ai lavoratori subordinati sportivi che, indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercitano attività sportiva verso un corrispettivo, l'INAIL ricorda che, ai fini della determinazione del premio, si applicano i criteri di cui all'art. 34 co. 1 secondo periodo del DLgs. 36/2021.

La retribuzione da assumersi per il calcolo del premio di assicurazione è quella individuata ai sensi dell'art. 29 del DPR 1124/65, vale a dire la retribuzione effettiva, con applicazione del minimale e del massimale di rendita di cui all'art. 116 co. 3 del citato decreto (come stabilito con DM 21.11.2022). Il minimo e massimo annuale ammontano, rispettivamente, a 20.712,30 euro e a 38.465,70 euro.

Alunni, studenti e allievi

Per quanto concerne alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, l'Istituto assicuratore ricorda che l'estensione della tutela assicurativa all'attività di apprendimento svolta nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore è stata resa strutturale dall'anno scolastico e dall'anno accademico 2025/2026 (art. 2-*ter* co. 1 del DL 90/2025, che ha modificato l'art. 18 co. 4-*bis* del DL 48/2023).

Per questi soggetti, gli importi da applicare per la regolazione del premio 2025/2026 e per l'anticipo del premio 2026/2027 sono, rispettivamente, pari a 10,54 e 10,64 euro.

Invece, il premio speciale unitario annuale per gli allievi dei corsi ordinamentali di istruzione e formazione professionale regionali curati dalle istituzioni formative e dagli istituti scolastici paritari (Allievi leFP) è pari a 70,96 euro (0,39 euro giornalieri).

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

IL NUOVO MODELLO OT23 PER L'ANNO 2027

Con l'Istruzione operativa 24.7.2026, l'INAIL ha presentato e illustrato il modello OT23 di domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per l'anno 2027.

Con l'Istruzione operativa 24.7.2026, l'INAIL ha reso disponibile il modello di domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione "OT23" per l'anno 2027 e la relativa guida.

Nell'occasione, lo stesso Istituto assicuratore ha ricordato che nel modello sono individuati gli interventi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che possono essere realizzati dalle aziende nel corso del 2026, per ottenere la citata riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione nell'anno 2027, ai sensi dell'art. 23 delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe dei premi, di cui al DM 27.2.2019.

Caratteristiche della riduzione

La riduzione in questione consiste in una percentuale predefinita dal citato art. 23 che si applica al tasso medio di tariffa delle voci di tariffa in cui risultano assicurate le lavorazioni aziendali.

La riduzione per prevenzione si aggiunge all'eventuale riduzione del tasso medio di tariffa per andamento infortunistico favorevole (oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico dopo i primi 2 anni di attività di cui agli artt. 19 e 20 delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe dei premi).

Tecnicamente, per fruire della riduzione, il datore di lavoro, anche tramite un suo intermediario, deve presentare la domanda con il servizio on line "Riduzione per prevenzione" entro il 28 febbraio di ogni anno (29 febbraio in caso di anno bisestile). Per il 2027, la scadenza è fissata al 1° marzo, poiché il 28 febbraio cade di domenica.

Per ogni intervento deve essere trasmessa, insieme alla domanda, anche la relativa documentazione a supporto (documentazione c.d. "probante").

Il modello 2027

Nell'occasione, lo stesso INAIL rende noto che per dare continuità alle misure prevenzionali già definite negli anni scorsi, è stata mantenuta la struttura del modulo OT23 dello scorso anno, con aggiornamenti correlati a disposizioni normative intervenute

e con alcuni miglioramenti del testo.

Si segnala, in particolare, che sono stati inseriti i nuovi interventi D.5 (formazione dei lavoratori come addetti al servizio di gestione delle emergenze e lotta antincendio oppure addetti al primo soccorso o alla rianimazione cardiopolmonare) e F.10 (acquisto e installazione di elementi strutturali, quali i serramenti, e di un sistema di evacuazione fumi atti a garantire la tenuta anche dei fumi freddi in caso di incendio) ed è stato espunto quello relativo alla sostituzione di trattori agricoli e forestali (A-3.6).

Istruzioni

Tornando agli aspetti operativi, nella domanda OT23 l'azienda deve indicare gli interventi che ha attuato nell'anno precedente quello di presentazione della stessa domanda. In altri termini, per la domanda presentata per l'anno 2027, gli interventi devono essere stati realizzati nell'anno 2026.

Gli interventi sono raggruppati nelle seguenti 6 sezioni:

- Sezione "A" - Prevenzione degli infortuni mortali (non stradali);
- Sezione "B" - Prevenzione del rischio stradale;
- Sezione "C" - Prevenzione delle malattie professionali;
- Sezione "D" - Formazione, addestramento, informazione;
- Sezione "E" - Gestione della salute e sicurezza: misure organizzative;
- Sezione "F" - Gestione delle emergenze e DPI.

Inoltre, si ricorda che per ogni intervento va indicata la documentazione ritenuta probante, ossia idonea a dimostrare la realizzazione dell'intervento, da trasmettere unitamente alla domanda.

In ogni caso, l'INAIL può richiedere documentazione aggiuntiva e ulteriori chiarimenti, se quella trasmessa non risulta sufficiente.

Condizionalità

Per poter beneficiare della riduzione in questione, il datore di lavoro deve essere in regola sia con gli adempimenti contributivi e assicurativi sia con le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

In particolare, per quanto riguarda la regolarità contributiva e assicurativa, la verifica verrà effettuata tramite il DURC on line e include i premi di autoliquidazione dell'anno in corso alla data di presentazione della domanda.

Successivamente, il provvedimento di accoglimento o di rigetto verrà comunicato tramite PEC al datore di lavoro entro 120 giorni dalla scadenza del termine di presentazione della domanda.

In caso di accoglimento, il provvedimento indicherà la percentuale di riduzione da applicarsi, in misura uguale, ai tassi medi di tariffa delle voci presenti nella PAT.

In seguito, nelle basi di calcolo dell'autoliquidazione verrà indicato il tasso applicato già ridotto della predetta percentuale.

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

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

VIOLAZIONI IN MATERIA DI *PRIVACY* E GESTIONE DELLE *E-MAIL* DEI DIPENDENTI

Con il provvedimento n. 476/2026, il Garante per la protezione dei dati personali ha irrogato ad un'azienda una rilevante sanzione amministrativa per violazioni in materia di privacy riguardanti la gestione delle caselle di posta elettronica aziendale, la conservazione dei dati e le attività di controllo dei dipendenti.

Con il provv. 18.6.2026 n. 476, pubblicato sul proprio sito il 4.8.2026, il Garante per la protezione dei dati personali ha irrogato a un'importante società appartenente al settore dell'*automotive* una sanzione amministrativa di importo pari a 460.000,00 euro per violazioni in materia di *privacy* riguardanti la gestione delle caselle di posta elettronica aziendale, la conservazione dei dati e le attività di controllo dei dipendenti.

Il caso in esame

Nel caso di specie, due dipendenti avevano lamentato, mediante reclamo all'Autorità, la violazione della disciplina in materia di protezione dei dati personali da parte della società, alle cui dipendenze avevano svolto attività lavorativa, fino al licenziamento per giusta causa, comunicato loro con una lettera del 2.3.2023.

Nell'ambito delle impugnazioni dei rispettivi licenziamenti, il 26.4.2023 i due dipendenti avevano richiesto al datore di lavoro conferma dell'avvenuta disattivazione degli account di posta elettronica aziendale di tipo individualizzato, utilizzati dagli stessi nel corso del rapporto di lavoro.

In assenza di risposta, tali richieste erano state riproposte il successivo 31.5.2023 e, sebbene fossero state regolarmente notificate all'indirizzo PEC della società, non avevano ricevuto riscontro nei termini indicati dall'art. 12 par. 3 del Regolamento Ue 2016/679 (GDPR), ossia un mese con eventuale proroga di 2 mesi tenuto conto di eventuali complessità e del numero delle richieste.

Nei successivi reclami presentati al Garante per la *privacy* il 14.9.2023, gli ex dipendenti hanno denunciato che la società, nel corso del rapporto di lavoro, aveva effettuato accessi alla corrispondenza in transito sui propri account di posta elettronica aziendale di tipo individualizzato e aveva acquisito numerose e-mail, transitate sui predetti account e sulle

caselle di posta elettronica personale, per poi utilizzarle nell'ambito dei procedimenti disciplinari.

Precisamente, sulla base di quanto emerso dalle contestazioni disciplinari loro notificate, risultava che la società aveva acquisito, trattato e utilizzato ben 112 *mail* complessive transitate sulle caselle *mail* aziendale dei dipendenti reclamanti nel periodo compreso tra il novembre 2020 e il gennaio 2022 e che tale scambio di mail riguardava anche molti messaggi di posta elettronica transitati sulla casella di posta elettronica personale e scambiati con terzi.

La fase istruttoria

Tenuto conto di ciò, il Garante per la protezione dei dati personali ha quindi formulato nei confronti della società una richiesta di informazioni, ai sensi dell'art. 157 del DLgs. 196/2003, invitandola a fornire osservazioni su quanto rappresentato nei reclami, con particolare riferimento ai presupposti di legittimità alla base dell'accesso eseguito sugli account di posta elettronica aziendale dei due reclamanti.

Dall'istruttoria effettuata dal Garante è poi emersa la conferma che la società aveva effettuato accessi alle loro *e-mail* aziendali, nel corso del rapporto di lavoro, acquisendo in totale le citate 112 *e-mail*, al fine di verificare la fondatezza di presunti comportamenti illeciti da parte dei due dipendenti.

Peraltro, si evidenzia come le *e-mail* acquisite risalissero addirittura a circa due anni prima che la società maturasse tale sospetto.

Il monitoraggio, osserva il Garante, è stato effettuato mediante una sistematica raccolta e conservazione dei dati relativi alla posta elettronica, effettuate dalla società mediante backup per tutta la durata del rapporto di lavoro e fino a 5 anni dopo la cessazione, nonché dei relativi log, per un periodo di 6 mesi, in violazione dei principi del GDPR e in assenza delle garanzie previste all'art. 4 della L. 300/70 (Statuto dei lavoratori).

Il provvedimento sanzionatorio

In altri termini, i trattamenti messi in atto dalla società si sono rivelati idonei a ricostruire l'attività dei dipendenti e a effettuare un controllo a distanza.

Inoltre, nel provvedimento in commento si evidenzia una criticità nella conservazione dei dati, giudicando eccessivi i tempi di mantenimento delle *e-mail* aziendali e dei log di accesso, nonché carenze nelle informazioni fornite ai dipendenti sulle finalità e sulle basi giuridiche del trattamento. Ancora, al datore di lavoro viene altresì contestata la mancata risposta alle richieste di esercizio dei diritti degli ex dipendenti relative alla conferma della disattivazione degli account.

In conclusione, nel dichiarare illecito il trattamento dei dati personali relativi alla posta elettronica aziendale, come anticipato, con il provv. 476/2026 il Garante *Privacy* ha vietato alla società l'accesso ai dati raccolti e conservati sui propri sistemi e ha irrogato una sanzione amministrativa di importo pari a 460.000,00 euro.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

INDICAZIONI MINISTERIALI IN MERITO ALLA GESTIONE DEL LUL PER I *RIDER* AUTONOMI

Con l'interpello n. 1/2026, il Ministero del Lavoro ha fornito alcune precisazioni in merito agli adempimenti relativi alla tenuta del Libro unico del lavoro (LUL) per i rider autonomi.

Con l'interpello 1.9.2026 n. 1, il Ministero del Lavoro, a seguito della richiesta di chiarimenti proveniente da Assodelivery, ha fornito alcune precisazioni in merito agli adempimenti relativi alla tenuta del Libro unico del lavoro (LUL) – ai sensi del nuovo co. 3-*bis* dell'art. 47-*quater* del DLgs. 81/2015 – per i *rider* autonomi.

Profili normativi

Il citato comma 3-*bis*, inserito dall'art. 15 del DL 62/2026, richiede al committente, con decorrenza 1.7.2026, di redigere e consegnare il LUL ai lavoratori di cui all'art. 47-*bis* del DLgs. 81/2015, annotandovi, per ciascun mese di attività, anche il numero di consegne e l'importo totale erogato al lavoratore.

Tuttavia, si evidenzia come il co. 1-*bis* del citato art. 15 del DL 62/2026, inserito in sede di conversione, abbia previsto una proroga, disponendo che con riferimento alle predette annotazioni, relative al periodo in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione del medesimo DL 62/2026, il termine ivi previsto è prorogato di 90 giorni.

Chiarimenti in merito alla proroga

Con l'occasione, il Ministero del lavoro ha innanzitutto fornito chiarimenti in merito alla corretta applicazione della citata proroga, evidenziando che la stessa deve intendersi applicabile in via transitoria al solo prospetto relativo al periodo di paga di luglio 2026, consentendone l'aggiornamento e la stampa entro i 90 giorni dalla data di entrata in vigore della L. 112/2026, di conversione del DL 62/2026.

Per le mensilità successive si applicano, invece, le ordinarie tempistiche previste dalla normativa vigente per la tenuta del LUL.

Casistiche particolari

In sede di interpello sono stati altresì richiesti chiarimenti circa le modalità di elaborazione e di registrazione sul LUL delle prestazioni, laddove ricorrano casi particolari.

Una ipotesi riguarda l'eventuale differenza temporale tra l'esecuzione della prestazione del lavoratore autonomo e il momento di erogazione del compenso.

Sul punto, i tecnici ministeriali hanno specificato che *“l'obbligo normativo appare correttamente realizzato qualora la registrazione delle consegne nel LUL sia effettuata con riferimento al periodo in cui il prestatore ha svolto concretamente la propria attività, a prescindere dal momento in cui si verificherà la relativa movimentazione finanziaria”*.

Invece, le somme corrisposte devono essere registrate nel mese di effettiva erogazione secondo il principio di cassa.

Ulteriori richieste di chiarimento riguardano poi:

- l'obbligo di redazione ed elaborazione del LUL anche per le mensilità in cui il lavoratore non abbia reso alcuna consegna;
- le modalità di registrazione documentale degli ordini multipli da recapitare al medesimo acquirente e nel medesimo luogo.

Con riferimento al primo caso, si chiarisce che il committente è tenuto a generare e a elaborare il prospetto anche per le mensilità in cui il lavoratore autonomo non abbia effettuato alcuna consegna (e non abbia dunque maturato alcun compenso), ciò in quanto dal complessivo tenore letterale della disposizione di legge si evince la volontà del legislatore di mantenere una continuità documentale per l'intera durata del rapporto e che l'obbligo di elaborazione del LUL in capo al committente debba intendersi senza soluzione di continuità.

Infine, con riferimento al secondo caso, viene chiarito che se per gli ordini plurimi destinati simultaneamente al medesimo acquirente è prevista una tariffa distinta per ciascun ordine, questi saranno registrati nel LUL come consegne separate; qualora, invece, per la totalità degli ordini consegnati in un'unica soluzione allo stesso acquirente sia corrisposto un compenso unico, l'operazione potrà essere raggruppata e registrata nel LUL come un'unica consegna.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ DI LUGLIO E AGOSTO IN PILLOLE

COMMERCIO (CISAL - ANPIT CONFAZIENDA)

PROTOCOLLO 28.7.2026

Rinnovata la disciplina collettiva per le aziende esercenti attività nel settore commercio che applicano il CCNL siglato da Anpit, Unica e Cisl. La nuova disciplina decorre dall'1.8.2026 e scadrà il 31.7.2029.

Aumenti della paga base nazionale conglobata mensile (PBNM) dall'1.8.2026 e dall'1.8.2027.

Di seguito sono riportati gli importi applicabili da agosto: Dirigente, 4.756,32 euro; liv. Q, 2.862,46 euro; liv. QA, 2.560,17 euro; liv. A2, 2.357,07 euro; liv. B1, 2.098,19 euro; liv. B2, 1.857,94 euro; liv. C1, 1.668,96 euro; liv. C2, 1.551,03 euro; liv. D1, 1.443,42 euro; liv. D2, 1.300,32 euro.

Per gli operatori di vendita, i valori minimi sono i seguenti: 1ª cat., 1.994,38 euro; 2ª cat., 1.756,96 euro; 3ª cat., 1.596,76 euro; 4ª cat., 1.274,98 euro.

Ridefinita nella misura del 6% l'indennità di cassa e maneggio denaro.

Le Parti hanno individuato in Eurorisparmio Previdenza Complementare - Fondo Pensione Aperto la forma di previdenza complementare alla quale il lavoratore può aderire a decorrere dall'1.8.2026, con una contribuzione pari all'1,50% a carico del datore di lavoro e all'1% a carico del lavoratore.

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

COMUNICAZIONE, GRAFICA ED EDITORIA (ARTIGIANATO)

ACCORDO 15.7.2026

È stato confermato il valore di 51,65 euro mensili per l'indennità di funzione spettante al personale con qualifica di quadro in virtù dell'art. 71 del CCNL 18.11.2024. Le Parti ne hanno tuttavia precisato la natura di elemento retributivo distinto dal minimo contrattuale e la sua incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. Pertanto, i 51,65 euro dell'indennità di funzione non sono più compresi nel minimo tabellare e, a decorrere dal cedolino paga di agosto 2026, i datori di lavoro sono tenuti a riportare tale indennità come voce autonoma e distinta.

CREDITO (ABI)

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

ACCORDO 16.7.2026

In attuazione degli Accordi 24.9.2025 e 31.3.2026 e nell'ambito delle trattative per il rinnovo del CCNL 23.11.2023, è stata prorogata fino al 31.12.2026 la mera sospensione dei termini prevista dagli accordi precedenti. Confermata la decorrenza dall'1.4.2026 degli effetti per gli eventuali Accordi che saranno raggiunti nel rinnovo del CCNL 23.11.2023; in mancanza di un'intesa, continuerà ad applicarsi la disciplina in essere al 31.3.2026.

DIRIGENTI - CATENE ALBERGHIERE

ACCORDO 2.7.2026

Rinnovata per il triennio 2026-2028 la disciplina collettiva applicabile ai dirigenti delle catene alberghiere, scaduta il 31.12.2025.

In ambito economico si segnala l'incremento della retribuzione di fatto pari a 700 euro complessivi, ripartiti come segue: 250 euro dall'1.7.2026, 240 euro dall'1.1.2027 e 210 euro dall'1.1.2028. Tali incrementi devono essere imputati in parte (450 euro) a incremento dei minimi tabellari, che raggiungono i 3.150 euro da luglio 2026, per salire a 3.300 e a 3.450 euro rispettivamente da gennaio 2027 e da gennaio 2028. I residui 250 euro di incremento devono essere erogati a titolo di superminimo contrattuale (100 euro dall'1.7.2026, 90 euro dall'1.1.2027 e 60 euro dall'1.1.2028). La quota corrisposta a titolo di superminimo è assorbibile dagli eventuali incrementi *ad personam* concordati in sede aziendale con decorrenza luglio 2024.

Si segnala inoltre che a decorrere dall'1.7.2026 l'indennità di vitto e alloggio, riconosciuta per 12 mensilità, è pari a complessivi 245 euro, di cui 148 euro per il vitto e 97 euro per l'alloggio.

In materia di *welfare* aziendale è stato previsto che nel triennio 2026-2028 le aziende siano tenute a mettere a disposizione di ciascun dirigente un contributo complessivo pari 5.600 euro spendibile attraverso la piattaforma istituita presso il Centro di Formazione Management per il Terziario (CFMT) per i servizi previsti dal *welfare* contrattuale. Tale contributo è così suddiviso: 2.600 euro per il 2026, 1.500 euro per il 2027 e i rimanenti 1.500 euro per il 2028. Inoltre, la contribuzione per l'adesione al CFMT è stata fissata in 308 euro a carico dell'azienda e in 148 euro a carico del dirigente.

In tema di previdenza complementare (Fondo Mario Negri), la quota di contributo integrativo a carico del datore di lavoro dall'1.1.2026 è pari al 2,52% (salirà poi al 2,57% dall'1.1.2027 e al 2,62% dall'1.1.2028). È stato altresì disposto l'incremento della quota di contributo ordinario a carico del dirigente, che dall'1.1.2026 passa dall'1% al 2% a decorrere.

Rispetto alla copertura "Infortuni" erogata dall'Associazione Mario Pastore, con decorrenza dal contributo relativo al primo trimestre 2026 (scaduto il 10.4.2026) il premio raggiunge l'importo di 560 euro per dirigente assicurato. Pertanto, il contributo annuo a carico dell'azienda, al netto della quota trattenuta al dirigente, ammonta a 5.321,26 euro.

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

METALMECCANICA (INDUSTRIA / CONFSAL - CONFLAVORO)

CCNL 16.7.2026

Rinnovata per il triennio dall'1.7.2026 al 30.6.2029 la disciplina applicabile al personale delle imprese industriali del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti aderenti a Conflavoro.

Nuove retribuzioni minime dall'1.7.2026, dall'1.6.2027 e dall'1.6.2028. Di seguito si riportano i valori applicabili dallo scorso mese di luglio: liv. Q, 2.908 euro; liv. 1, 2.840 euro; liv. 2S, 2.544 euro; liv. 2, 2.371,50 euro; liv. 3, 2.212,50 euro; liv. 4, 2.066 euro; liv. 5, 2.023 euro; liv. 6, 1.980 euro; liv. 7, 1.786 euro.

Di seguito gli importi previsti per gli scatti di anzianità, che maturano con cadenza biennale fino a un massimo di 5 scatti: liv. Q, 41 euro; liv. 1, 41 euro; liv. 2S, 37 euro; liv. 2, 33 euro; liv. 3, 30 euro; liv. 4, 27 euro; liv. 5, 26 euro; liv. 6, 26 euro; liv. 7, 22 euro.

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

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 di lavoro pari, rispettivamente, all'1%, all'1,5% e al 2%.

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

METALMECCANICA (PICCOLA INDUSTRIA / CONFIMI)

ACCORDO 6.8.2026

Rinnovata dal 6.8.2026 al 31.12.2028 la disciplina applicabile al personale delle piccole industrie del settore metalmeccanico.

Confermati i minimi retributivi previsti dall'Accordo 28.10.2025 per il biennio 2025-2026 e stabiliti i nuovi valori con decorrenza 1.6.2027 e 1.6.2028.

Di seguito i nuovi importi applicabili a partire da giugno 2027 per la generalità dei lavoratori: liv. 9, 3.209,79 euro; liv. 8, 2.887,15 euro; liv. 7, 2.654,47 euro; liv. 6, 2.473,68 euro; liv. 5, 2.306,35 euro; liv. 4, 2.153,28 euro; liv. 3, 2.063,18 euro; liv. 2, 1.860,50 euro. Di seguito gli importi previsti dalla medesima decorrenza per i lavoratori cui si applica il contratto "Socrate": liv. 9, 2.756,12 euro; liv. 8, 2.480,02 euro; liv. 7, 2.279,33 euro; liv. 6, 2.124,86 euro; liv. 5, 1.981,33 euro; liv. 4, 1.848,76 euro; liv. 3, 1.772,13 euro; liv. 2, 1.691,87 euro.

In materia di contratto a tempo determinato, sono state individuate le causali aggiuntive che legittimano un termine di durata complessivo del rapporto eccedente i 12 mesi, purché compreso entro i 24 mesi di legge.

Prevista, con decorrenza gennaio 2027, la stabilizzazione a tempo indeterminato di tutti i lavoratori che, escludendo le prestazioni svolte fino al 31.12.2026, abbiano prestato attività

in regime di somministrazione a tempo indeterminato (c.d. “*staff leasing*”) per una durata complessiva superiore a 48 mesi, anche non consecutivi.

Riformato dall'1.1.2029 il sistema di classificazione del personale articolato, con la previsione di 4 aree di attività e di 9 livelli di inquadramento.

In tema di *welfare*, dal 2027 l'importo annuo dell'erogazione a carico dell'impresa passa da 200 a 250 euro per dipendente.

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

PANIFICAZIONE (CONFESERCENTI)

ACCORDO 6.7.2026

L'Accordo definisce l'adesione da parte di Federpanificatori (Fippa) al CCNL 18.7.2024, che vede come parti firmatarie Assipan e Assopanificatori (Fiesa) e le OO.SS. Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil, e che definisce la disciplina collettiva applicabile al personale dipendente da aziende di panificazione, anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari.

Sono riportati i valori retributivi minimi applicabili, tanto per i panifici artigiani quanto per quelli a indirizzo industriale, ai datori di lavoro associati a Fippa, validi rispettivamente dall'1.2.2024, dall'1.7.2024, dall'1.11.2025 e dall'1.9.2026. Per le prime tre decorrenze, gli eventuali scostamenti rispetto al trattamento economico applicato da Fippa prima dell'adesione al CCNL Assipan-Fiesa devono essere corrisposti con la retribuzione del mese di luglio 2026 a titolo di arretrati, senza procedere al ricalcolo dei cedolini già elaborati.

Di seguito i valori dei minimi retributivi in vigore dal corrente mese di settembre:

- *panifici artigiani:*
liv. A1S, 2.107,55 euro; liv. A1, 1.918,72 euro; liv. A2, 1.747,66 euro; liv. A3, 1.566,44 euro; liv. A4, 1.445,31 euro; liv. B1, 2.066,92 euro; liv. B2, 1.554,98 euro; liv. B3S, 1.484,43 euro; liv. B3, 1.437,52 euro; liv. B4, 1.334,61 euro;
- *panifici industriali:*
liv. 1, 2.458,99 euro; liv. 2, 2.305,51 euro; liv. 3A, 2.162,35 euro; liv. 3B, 2.046,31 euro; liv. 4, 1.806,45 euro; liv. 5, 1.664,67 euro; liv. 6, 1.481,15 euro.

POMPE FUNEBRI (AZIENDE MUNICIPALIZZATE)

ACCORDO 7.7.2026

È stata rinnovata per il triennio compreso tra gennaio 2025 e dicembre 2027 la disciplina applicabile ai dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario. Di seguito i nuovi valori dei minimi tabellari integrati (TEM) validi da luglio 2026: liv. QS, 3.377,44 euro; liv. Q, 3.018,36 euro; liv. A1, 2.664,90 euro; liv. A2, 2.422,67 euro; liv. B1 2.240,21 euro; liv. B2, 2.095,99 euro; liv. C1, 1.951,83 euro; liv. C2, 1.847,74 euro; liv. C3, 1.791,74 euro; liv. D1,

1.735,73 euro; liv. D2, 1.639,64 euro; liv. D3, 1.379,42 euro. Incrementi successivi sono stati previsti da aprile e da novembre 2027.

In relazione al periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1.2025 e il 30.6.2026 è stata inoltre prevista l'erogazione di un'indennità forfettaria *una tantum*, da corrispondere con la retribuzione del mese di luglio 2026 nei seguenti importi: QS, 951,71 euro; Q, 850,50 euro; A1, 750,92 euro; A2, 682,66 euro; B1, 631,24 euro; B2, 590,62 euro; C1, 550 euro; C2, 520,65 euro; C3, 504,87 euro; D1, 489,09 euro; D2, 462,04 euro; D3, 388,69 euro.

Introdotta il nuovo Elemento Retributivo Aggiuntivo di Produttività (ERAP), pari a 216 euro annui sia per il 2026 che per il 2027, corrispondenti a 18 euro mensili per 12 mensilità, riferiti al livello C1. Tale importo deve essere riparametrato per gli altri livelli di inquadramento. L'effettiva erogazione annuale del premio ai lavoratori resta subordinata al raggiungimento degli obiettivi e dei parametri di produttività che saranno definiti nell'ambito della contrattazione aziendale.

In materia di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Fasda) il contributo aumenta di 5,50 euro mensili per 12 mensilità, pari a 16,50 euro per trimestre a partire dal prossimo mese di ottobre; mentre per quel che concerne la previdenza complementare (Fondo Pegaso) è stato previsto un contributo aggiuntivo di 8,50 euro mensili, con decorrenza dall'1.1.2027.

Infine, per la Fondazione Rubes Triva (ente bilaterale per la formazione e la sicurezza dei lavoratori), la quota aumenta di 1 euro al mese per ciascun lavoratore dipendente in forza all'inizio dell'anno, con decorrenza dall'1.1.2027.

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

SACRISTI E DIPENDENTI DA PARROCCHIE

CCNL 30.6.2026

30

Rinnovata per il quadriennio 2026-2029 la disciplina collettiva applicabile ai sacristi addetti al culto dipendenti da enti ecclesiastici, scaduta il 31.12.2025.

In ambito economico le novità riguardano l'indennità *una tantum* relativa al periodo di carenza contrattuale dall'1.1.2026 al 30.6.2026, nonché l'incremento del valore del buono pasto giornaliero.

Con riferimento all'*una tantum*, i datori di lavoro sono tenuti a riconoscere ai lavoratori in forza al 30.6.2026 che percepiscono una retribuzione minima che non eccede i 1.499 euro, un importo forfetario complessivo di 600 euro. Tale importo deve essere corrisposto sotto forma di buoni spesa, quali strumenti di *welfare*, in due rate da 300 euro ciascuna, da erogare rispettivamente nei mesi di ottobre 2026 e marzo 2027.

Confermato il valore dei minimi retributivi in vigore dall'1.1.2025 in virtù del CCNL 11.5.2023, sia per i lavoratori cui si applica la disciplina generale, sia per quelli cui si applica la disciplina speciale di cui all'Appendice A del CCNL.

Con riferimento ai buoni pasto, la parte generale dell'Accordo ne ha aumentato il valore dai precedenti 5 euro a 7 euro, per retribuzioni lorde minime contrattuali inferiori a 1.499 euro

mensili, e a 6 euro per quelle superiori a tale importo; resta invece confermato il valore di 6 euro per i lavoratori soggetti alla disciplina speciale.

Ridefinito il contributo per la bilateralità, stabilito in 4 euro per gli iscritti a Faci e Fiudacs e in 22 euro per i non iscritti, da versare con cadenza trimestrale nei mesi di aprile, luglio, ottobre e gennaio.

Infine, è stato previsto che, in caso di mancato rinnovo del CCNL, a decorrere dal decimo mese successivo alla sua scadenza, ai lavoratori spetti un'indennità pari al 10% della retribuzione minima.

SCUOLE PRIVATE MATERNE

ACCORDO 7.7.2026

È stata rinnovata per il biennio 2026-2027 la disciplina applicabile al personale occupato nei servizi dell'infanzia e della prima infanzia delle scuole e degli enti aderenti e/o rappresentati dalla FISM.

Previsti aumenti retributivi distribuiti tra settembre 2026 e settembre 2027. Di seguito i valori dei minimi retributivi in vigore dal corrente mese di settembre: liv. 8, 1.910,42 euro; liv. 7, 1.868,15 euro; liv. 6, 1.699,55 euro; liv. 5, 1.679,76 euro; liv. 4, 1.592,55 euro; liv. 3, 1.543,18 euro; liv. 2, 1.540,94 euro; liv. 1, 1.482,85 euro.

In materia di *welfare*, è stato disposto che, per le annualità 2026 e 2027, il valore delle erogazioni a carico del datore di lavoro sia ridotto a 100 euro nell'ipotesi di decorrenza, dall'1.1.2026, dell'assistenza sanitaria integrativa.

In tema di lavoro a termine è stata prevista la possibilità, nei casi di carenza di personale docente abilitato o di personale educativo in possesso dei titoli richiesti dalla normativa vigente, di rinnovare o prorogare il contratto oltre il limite di 36 mesi e fino a un massimo di 84 mesi, senza necessità di autorizzazione dell'ITL, fino all'espletamento delle procedure concorsuali o abilitanti per il conseguimento del relativo titolo. Inoltre, è stata introdotta la possibilità di prorogare o rinnovare il contratto a tempo determinato concluso per lo svolgimento delle funzioni di coordinatore oltre la durata iniziale di 12 mesi e fino a un limite massimo complessivo di 60 mesi.

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:

GLI ASPETTI RETRIBUTIVI ED ECONOMICI DEL CCNL CEMENTO, CALCE, GESSO - INDUSTRIA

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore del Cemento, calce, gesso - Industria individua i minimi retributivi e tutti gli elementi economici riconoscibili per i lavoratori dipendenti delle aziende operanti in tale settore.

Il Contratto Collettivo nazionale di lavoro per il settore del Cemento, calce, gesso - Industria, stipulato in data 29.5.2019 (e più recentemente rinnovato con un accordo dell'8.5.2025), individua la retribuzione contrattuale per la predetta categoria di lavoratori e gli ulteriori elementi economici concordati dalle parti sociali.

Elementi della retribuzione

Secondo quanto indicato all'art. 44 del CCNL in commento, i minimi reddituali, l'EDR, la Contingenza, gli scatti di anzianità e l'Indennità di funzione sono così valorizzati (in euro).

32

Minimi				
Livelli	1.12.2024	1.10.2025	1.10.2026	1.10.2027
AD 3	2.447,73	2.537,73	2.627,73	2.710,23
AD 2	2.191,28	2.271,85	2.352,42	2.426,28
AD 1	2.004,78	2.078,49	2.152,20	2.219,77
AC 3	1.899,91	1.969,77	2.039,63	2.103,67
AC 2	1.830,00	1.897,29	1.964,58	2.026,26
AC 1	1.736,73	1.800,59	1.864,45	1.922,99
AS 3	1.631,82	1.691,82	1.751,82	1.806,82
AS 2	1.561,91	1.619,34	1.676,77	1.729,41
AS 1	1.503,63	1.558,92	1.614,21	1.664,89
AQ 2	1.410,36	1.462,22	1.514,08	1.561,62
AQ 1	1.352,05	1.401,76	1.451,47	1.497,04
AE 1	1.167,14	1.210,00	1.252,86	1.292,15

Per tutti i lavoratori appartenenti all'area esecutiva (AE 1) verranno corrisposte quale "superminimo collettivo di gruppo" 7,75 euro da valere agli effetti di tutti gli istituti contrattuali come paga base.

Contingenza	E.D.R	Scatti (5 biennali)	Indennità di funzione
533,43	10,33	14,80	41,32
530,24	10,33	13,00	-
523,11	10,33	11,50	-
523,11	10,33	11,00	-
523,11	10,33	10,70	-
519,55	10,33	9,80	-
519,46	10,33	9,30	-
517,65	10,33	9,10	-
517,65	10,33	8,90	-
515,49	10,33	8,50	-
515,49	10,33	8,30	-
513,24	10,33	7,70	-

L'indennità di funzione spetta ai lavoratori con qualifica di quadro, per tutte le mensilità previste contrattualmente.

Dopo il periodo di prova i lavoratori con laurea universitaria o titolo equipollente, attinente alle mansioni svolte, anche se di primo impiego, saranno assegnati a livello non inferiore al 2° dell'area concettuale.

I lavoratori in possesso di laurea vecchio ordinamento, laurea magistrale (*ex specialistica*) o di laurea magistrale a ciclo unico, non attinente alle mansioni svolte, saranno assegnati all'area specialistica 3° livello e nel caso di attribuzione a questo livello sarà a essi corrisposta una indennità mensile di importo pari al 4,15% del minimo tabellare per tale livello previsto.

I lavoratori con diploma di scuola media superiore, attinente alle mansioni svolte, saranno assegnati a un livello non inferiore al 3° dell'area specialistica senza corresponsione di alcuna indennità.

Ai predetti valori retributivi trovano poi applicazione i seguenti parametri.

Divisore orario	Divisore giornaliero	Numero mensilità
175	26	13

Elemento di garanzia retributiva

Ai dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle aziende prive di contrattazione di 2° livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) non abbiano percepito altri trattamenti economici collettivi comunque soggetti a contribuzione oltre a quanto spettante dal CCNL in commento, sarà riconosciuto un importo annuo pari a 170,00 euro lordi (300,00 euro dall'1.1.2026), ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal CCNL.

Ex “erogazione annua” *ad personam*

Il CCNL in commento prevede che agli assunti entro il 31.8.94 venga attribuito un assegno *ad personam* con la mensilità di luglio a titolo di ex erogazione annua pari agli importi consolidati e congelati di tale premio.

Indennità *ad personam* mancato turno

Al lavoratore turnista a ciclo continuo assegnato a mansioni non organizzate in turni avvicendati, sarà riconosciuto una indennità in cifra fissa mensile.

Il calcolo sarà effettuato sulla base dell'indennità di turno percepita nei 2 anni precedenti il mutamento di mansione, come media mensile, dividendo la somma ottenuta per 24.

Tale media mensile costituisce la base su cui applicare le seguenti percentuali:

Periodo di permanenza in turno	Percentuali di copertura
15 anni	20%
20 anni	35%
25 anni	50%
30 anni	65%
35 anni	80%

Premio di anzianità

Al lavoratore che abbia conseguito complessivamente, anche in aree, livelli e categorie diversi, presso la stessa Azienda una anzianità di 15 e/o 23 anni, compete un premio di anzianità, corrisposto in 2 quote:

- al compimento del 15° anno di anzianità di servizio (operai, intermedi e impiegati);
- al compimento del 23° anno di anzianità di servizio (intermedi/impiegati e operai in forza al 8.5.2025).

A far data dall'1.1.2027 la quota relativa al punto b. (compimento del 23° anno di anzianità di servizio) sarà estesa a tutti gli operai.

L'importo sarà pari alla retribuzione mensile (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità) percepita all'atto della maturazione del diritto.

Indennità di cassa

Ai sensi del CCNL in commento, l'indennità di cassa è quantificata in misura pari al 3,45% del minimo tabellare.

Indennità di mensa

In tutti gli stabilimenti ove sarà istituita la mensa, al lavoratore che non partecipi alla medesima per cause dipendenti dalle esigenze di servizio o da accertati motivi di salute verrà corrisposta una indennità sostitutiva nella misura di 1,50 euro per ogni giorno di presenza (2,00 euro dall'1.1.2026).

Agli addetti dipendenti dalle Aziende dei settori a cui si applica il presente CCNL, appartenenti a unità produttive con meno di ottanta dipendenti, sarà riconosciuta una indennità sostitutiva di mensa nella misura di 1,50 euro per ogni giorno di presenza qualora risulti non attivato il servizio di mensa, il *ticket restaurant* o non sia prevista una analoga indennità sostitutiva a livello di singola unità produttiva.

Indennità lavaggio indumenti

Con decorrenza 1.1.2027, per il solo personale operativo di unità produttive del cemento calce, gesso e malte, (operai, intermedi e impiegati tecnici) viene istituita una specifica "indennità lavaggio tute" del valore di 10,00 euro lordi mensili.

L'importo così definito si intende omnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti, non essendo pertanto utile alla determinazione del valore dei relativi ratei di tali istituti vigenti e/o di successiva introduzione (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: ratei di ferie, riduzioni di orario di lavoro, ex-festività, tredicesima mensilità).

Parimenti, le parti convengono espressamente che, ai sensi dell'alt. 2120 co. 2 c.c., detto importo è escluso dalla base di calcolo del Trattamento di fine rapporto (TFR).

Indennità di trasferta

Al lavoratore, occasionalmente e temporaneamente comandato in servizio fuori della propria sede, saranno rimborsate le spese, a piè di lista, per vitto e alloggio, e le spese di trasporto al loro costo effettivo.

Per ogni giorno di permanenza fuori sede, verrà corrisposta una indennità pari a:

- 22%, in caso di pernottamento, della retribuzione giornaliera;
- 10%, senza pernottamento, con una permanenza fuori sede per una durata superiore all'orario normale di lavoro.

In alternativa, nel caso in cui la permanenza fuori sede dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, le parti possono concordare un trattamento forfettario per tutto il periodo di trasferta.

Indennità di sottosuolo

Ai lavoratori addetti a lavori in sottosuolo sarà corrisposta una indennità mensile nella misura di:

- 1,19 euro per i lavoratori impiegati appartenenti all'area direttiva 2° e 1° livello;
- 0,98 euro per i lavoratori impiegati, intermedi e operai appartenenti all'area concettuale;
- 0,77 euro per i lavoratori impiegati, intermedi e operai appartenenti all'area specialistica.

Indennità di lavori pesanti e disagiati

Per il solo tempo di esecuzione di tali lavori saranno applicate le seguenti maggiorazioni sulla paga oraria.

Categoria	Tipologia indennità	Maggiorazione
Operai	Pulizia e manutenzione interna di camere, filtri, elettrofiltri, caldaie e tubazioni	8,15%
	Recupero di materiali all'interno di volumi chiusi o tramogge	12,85%
	Riparazioni all'interno di macchine ad elevata temperatura: 4,75%	4,75%
	Operazione manuale di infila-sacchi	4,75%
	Lavori eseguiti su teleferiche o su ponti mobili o su scale tipo Porta, in condizioni di particolare disagio	4,05%
	Lavori in sospensione in condizioni di particolare disagio ad altezza elevata su fronti di cava	6,75%
	Trasporto del cotto in uscita dai forni in galleria o locali chiusi	3,40%
	Lavori in sottosuolo	1) nel caso in cui tali lavori si effettuino in condizioni di particolare disagio, come soggezione eccezionale di acqua e profondità notevole, l'indennità è fissata in ragione del: 8,15%; 2) nel caso in cui le

		condizioni di disagio non siano quelle sopradescritte, l'indennità a partire dal 4,05% della paga base verrà fissata dalle Associazioni locali con l'intervento dell'Ispettorato del lavoro dal: 4,05% al massimo del 8,15%.
	Scarico (cavata) forni verticali non automatici:	3,40%

Categoria	Tipologia indennità	Maggiorazione
Intermedi	Riparazioni eseguite all'interno di caldaie in opera	7,50%
	Riparazioni all'interno dei forni	4,80%
	Sorveglianza all'insaccamento	4,15%
	Interventi all'interno di vasche, fosse di elevatori, molini cotto e crudo in presenza di melma, olio combustibile, ecc.	3,45%
	Sorveglianza su ponti di altezza elevata, montati con canne Innocenti e simili	2,70%
	Riparazioni o cambio di funi eseguite su teleferiche o carriponte, sempre che detti lavori vengano eseguiti in condizioni di particolare disagio	4,15%
	Lavori di avanzamento in galleria, in cava o in miniera, per l'apertura di nuove bocche di scarico, quando sussistano condizioni di disagio per infiltrazioni, getti o stillicidio, o per condizioni di aereazioni per le quali siano prescritte dalla legge misure di correzione	4,80%

Maggiorazioni in relazione all'orario di lavoro

In relazione all'articolazione dell'orario di lavoro, il CCNL in commento prevede diverse maggiorazioni così determinate.

38

Lavoro notturno	Si tratta del lavoro eseguito dalle ore 22 alle ore 06. Per gli impiegati amministrativi dalle 21 alle 6. In tale ipotesi le maggiorazioni della retribuzione sono così stabilite			
	Tipologia	Operai	Intermedi	Impiegati
	Notturmo	42%	50%	55%
	Notturmo a carattere continuativo non in turni avvicendati	30%	-	-
Lavoro festivo	Dall'1.1.2023 la maggiorazione della retribuzione è prevista solo per gli operai ed è pari al 50%			
	In occasione delle prestazioni lavorative effettuate nei giorni festivi le maggiorazioni della retribuzione sono così determinate.			
	Tipologia	Operai	Intermedi	Impiegati

	Festivo	50%	50%	55%
	Festivo notturno	50%	60%	75%
	Dall'1.1.2023 è previsto l'aumento solo per gli operai: per il festivo notturno, pari al 60%. Ai lavoratori appartenenti all'area direttiva 2° e 1° livello si applicano le percentuali previste per lo straordinario festivo o per lo straordinario festivo notturno.			
Lavoro a turni	Per il lavoro a turni la maggiorazione della retribuzione è pari al: • 42% per le ore lavorate di notte e di domenica; • 6% per le ore lavorate. Passa al 6,5% con decorrenza 1.7.2026, ed al 7% con decorrenza 1.7.2027; • 40% per le ore lavorate di giorno nella domenica.			
Lavoro straordinario	Si considera straordinario il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali. Al ricorrere di tale ipotesi trovano applicazione le seguenti maggiorazioni della retribuzione.			
	Tipologia	Operai	Intermedi	Impiegati
	Diurno	30%	30%	30%
	Notturmo	50%	60%	75%
	Diurno festivo	60%	60%	75%
	Notturmo festivo	60%	70%	100%
	Dall'1.1.2023 è previsto l'aumento delle percentuali solo per gli operai: • notturno 60%; • festivo notturno 70%.			

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 SETTEMBRE 2025

AGENZIE MARITTIME ED AEREE

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.9.2026

Decorrono dall'1.9.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 13.9.2024; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 7, 2.481,46 euro; liv. 6, 2.370,23 euro; liv. 5, 2.305,37 euro; liv. 4, 2.177,70 euro; liv. 3, 1.921,32 euro; liv. 2, 1.841,02 euro; liv. 1, 1.601,10 euro.

AGRICOLTURA (CONTOTERZISMO)

PREMIO DI CONTINUITÀ PROFESSIONALE SCADENZA DELL'1.9.2026

Le aziende che non abbiano optato per la sua liquidazione mensile, con la retribuzione di settembre sono tenute a corrispondere il premio di continuità professionale previsto dall'Accordo 19.6.2024.

Di seguito gli importi, rapportati all'anzianità presso la stessa azienda:

- per coloro che hanno maturato 5 anni, 50 euro;
- per coloro che hanno maturato 10 anni, 150 euro;
- per coloro che hanno maturato 15 anni, 180 euro.

ALIMENTARI (PICCOLA INDUSTRIA)

LAVORATORI STUDENTI SCADENZA DELL'1.9.2026

A decorrere dall'1.9.2026 i lavoratori con contratto a tempo indeterminato che intendono frequentare corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riconducibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ) possono usufruire, su loro istanza, di permessi retribuiti fino a 150 ore triennali pro capite, comprensive delle prove di esame, nei limiti e a carico del monte ore globale triennale relativo a tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

ALLEVATORI ED ENTI ZOOTECNICI

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.9.2026

Decorrono dall'1.9.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 14.11.2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1/2, 2.399,31 euro; liv. 1/3, 2.294,85 euro; liv. 1/4, 2.189,92 euro; liv. 1/5, 2.111,95 euro; liv. 2/1, 2.034,03 euro; liv. 2/2, 1.979,85 euro; liv. 2/3, 1.901,06 euro; liv. 2/4A, 1.796,81 euro; liv. 2/4B, 1.762,61 euro; liv. 2/5, 1.742,62 euro; liv. 2/6, 1.663,92 euro; liv. 3/1, 1.504,48 euro; liv. 3/2, 1.375,90 euro.

ANAS - ENTE NAZIONALE PER LE STRADE

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.9.2026

Decorrono dall'1.9.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 18.12.2025; di seguito ne riportiamo i valori: liv. A, 3.290,11 euro; liv. A1, 2.741,77 euro; liv. B, 2.330,53 euro; liv. B1, 2.124,84 euro; liv. B2, 1.919,17 euro; liv. C, 1.576,49 euro; liv. C1, 1.370,94 euro.

AUTOSTRADE E TRAFORI

INDENNITÀ DI TRASPORTO SCADENZA DELL'1.9.2026

A decorrere dall'1.9.2026 al personale che utilizzi un mezzo di locomozione di sua proprietà per ragioni di servizio compete un rimborso spese in misura pari a 0,15 euro a km per incidenza lubrificanti, pneumatici, manutenzione, assicurazione e altri costi.

41

LAVORO DOMENICALE SCADENZA DELL'1.9.2026

A decorrere dall'1.9.2026 ai turnisti che prestano attività lavorativa nella giornata di domenica per almeno 4 ore deve essere corrisposto un compenso aggiuntivo pari a 10 euro.

CENTRI ELABORAZIONE DATI (UGL - ASSOCED)

WELFARE AZIENDALE SCADENZA DELL'1.9.2026

Entro il mese di settembre le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori non in prova in forza all'1.1.2026 (e tutt'ora in forza) o assunti entro il 31.8.2026 con contratto a tempo indeterminato o con contratto a termine con almeno 3 mesi di anzianità (ad esclusione dei lavoratori in aspettativa non retribuita) un importo pari a 180 euro a titolo di welfare contrattuale.

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

**INDENNITÀ DI FUNZIONE
SCADENZA DELL'1.9.2026**

A decorrere dall'1.9.2026 l'indennità di funzione viene aumentata a 296 euro per i Quadri di Direzione e a 258 euro per gli altri Quadri.

IMPRESE DI VIAGGIO (CONFCOMMERCIO)

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2026**

Decorrono dall'1.9.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 26.7.2024; di seguito ne riportiamo i valori.

- *Agenzie di viaggi:*
liv. QA, 2.395,44 euro; liv. QB, 2.217,74 euro; liv. 1, 2.066,27 euro; liv. 2, 1.888,55 euro; liv. 3, 1.781,14 euro; liv. 4, 1.680,69 euro; liv. 5, 1.576,19 euro; liv. 6S, 1.515,6 euro; liv. 6, 1.494,12 euro; liv. 7, 1.400,10 euro.
- *Agenzie di viaggi minori:*
liv. QA, 2.395,44 euro; liv. QB, 2.217,74 euro; liv. 1, 2.049,23 euro; liv. 2, 1.872,54 euro; liv. 3, 1.766,68 euro; liv. 4, 1.667,26 euro; liv. 5, 1.563,80 euro; liv. 6S, 1.503,72 euro; liv. 6, 1.482,76 euro; liv. 7, 1.389,25 euro.

IMPRESE DI VIAGGIO (CONFESERCENTI)

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2026**

42

A decorrere dall'1.9.2026 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori.

- *Agenzie di viaggi:*
liv. QA, 2.395,45 euro; liv. QB, 2.217,74 euro; liv. 1, 2.066,26 euro; liv. 2, 1.888,55 euro; liv. 3, 1.781,14 euro; liv. 4, 1.680,69 euro; liv. 5, 1.576,20 euro; liv. 6S, 1.515,60 euro; liv. 6, 1.494,12 euro; liv. 7, 1.400,11 euro.
- *Agenzie di viaggi minori:*
liv. QA, 2.395,45 euro; liv. QB, 2.217,74 euro; liv. 1, 2.036,57 euro; liv. 2, 1.860,94 euro; liv. 3, 1.755,79 euro; liv. 4, 1.657,01 euro; liv. 5, 1.554,22 euro; liv. 6S, 1.494,50 euro; liv. 6, 1.473,71 euro; liv. 7, 1.380,75 euro.

IMPRESE DI VIAGGIO (CONFINDUSTRIA)

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2026**

A decorrere dall'1.9.2026 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori.

- *Agenzie di viaggi:*

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

liv. A1, 2.401,24 euro; liv. A2, 2.223,59 euro; liv. B1, 2.072,17 euro; liv. B2, 1.894,50 euro; liv. C1, 1.787,11 euro; liv. C2, 1.686,59 euro; liv. C3, 1.582,24 euro; liv. D1, 1.521,65 euro; liv. D2, 1.406,21 euro.

- *Agenzie di viaggi minori:*

liv. A1, 2.400,92 euro; liv. A2, 2.223,27 euro; liv. B1, 2.054,80 euro; liv. B2, 1.878,20 euro; liv. C1, 1.772,38 euro; liv. C2, 1.672,91 euro; liv. C3, 1.569,61 euro; liv. D1, 1.509,29 euro; liv. D2, 1.395,16 euro.

METALMECCANICA (PICCOLA INDUSTRIA / CONFAPI)

CONTRIBUTI CONTRATTUALI SCADENZA DELL'1.9.2026

A partire dall'1.9.2026 (ed entro il 15.11.2026), le aziende, mediante affissione in bacheca, sono tenute a comunicare ai lavoratori non iscritti a Fim, Fiom o Uilm la richiesta della quota associativa straordinaria per l'anno 2026, pari a 30 euro da trattenere sulla retribuzione del mese di dicembre. Unitamente alla busta paga del mese di settembre i datori di lavoro devono distribuire il modulo che consente al lavoratore di esprimere il proprio consenso o dissenso in merito a tale quota associativa straordinaria richiesta dal sindacato.

METALMECCANICA (PICCOLA INDUSTRIA / CONFIMI)

WELFARE AZIENDALE SCADENZA DELL'1.9.2026

Entro il mese di settembre i datori di lavoro sono tenuti, in applicazione dell'Accordo 7.6.2021, a mettere a disposizione dei lavoratori non in prova già in forza all'1.1.2026 e con almeno 6 mesi di anzianità (ad esclusione dei lavoratori in aspettativa non retribuita) strumenti di welfare per un valore complessivo di 200 euro (importo non riproporzionabile), da utilizzare entro il 31.8.2027.

43

OCCHIALI (INDUSTRIA)

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE SCADENZA DELL'1.9.2026

Entro il 30.9.2026 il datore di lavoro deve redigere e consegnare a ciascun lavoratore la scheda professionale individuale relativa all'inquadramento unico dei lavoratori. Si segnala che tale scheda può essere redatta anche in formato digitale e secondo schemi già in uso nei sistemi gestionali aziendali, anche in forme differenti rispetto al modello previsto dagli Allegati 5 e 6 del CCNL 4.12.2023, purché riporti i contenuti previsti dall'art. 28 dell'Accordo 30.1.2026.

PANIFICAZIONE (CONFESERCENTI)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.9.2026

Decorrono dall'1.9.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 18.7.2024; di seguito ne riportiamo i valori.

- **Panifici Industriali:**
liv. 1, 2.458,99 euro; liv. 2, 2.305,51 euro; liv. 3A, 2.162,35 euro; liv. 3B, 2.046,31 euro; liv. 4, 1.806,45 euro; liv. 5, 1.664,67 euro; liv. 6, 1.481,15 euro.
- **Panifici Artigiani:**
liv. A1S, 2.107,55 euro; liv. A1, 1.918,72 euro; liv. A2, 1.747,66 euro; liv. A3, 1.566,44 euro; liv. A4, 1.445,31 euro; liv. B1, 2.066,92 euro; liv. B2, 1.554,98 euro; liv. B3S, 1.484,43 euro; liv. B3, 1.437,52 euro; liv. B4, 1.334,61 euro.

PANIFICI (PICCOLA INDUSTRIA)

LAVORATORI STUDENTI SCADENZA DELL'1.9.2026

A decorrere dall'1.9.2026 i lavoratori con contratto a tempo indeterminato che intendono frequentare corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riconducibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ) possono usufruire, su loro istanza, di permessi retribuiti fino a 150 ore triennali pro capite, comprensive delle prove di esame, nei limiti e a carico del monte ore globale triennale relativo a tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

POSTE ITALIANE

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.9.2026

Decorrono dall'1.9.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 23.7.2024; di seguito ne riportiamo i valori: liv. A1, 2.050,03 euro; liv. A2, 1.818,55 euro; liv. B, 1.557,25 euro; liv. C, 1.432,56 euro; liv. D, 1.365,29 euro; liv. E, 1.207,94 euro; liv. F, 1.081,01 euro.

45

INDENNITÀ DI MENSA SCADENZA DELL'1.9.2026

Dall'1.9.2026 aumenta da 6,30 a 6,70 euro l'indennità di mensa spettante ai dipendenti che effettuano una prestazione lavorativa superiore alle 7 ore e con pausa della durata di almeno 30 minuti compresa tra le ore 12 e le ore 15.

Un *ticket* di pari importo è riconosciuto ai lavoratori in servizio nei centri con turnazione 24 ore per i quali un accordo sindacale abbia previsto il riconoscimento del sistema di refezione per ogni giorno di effettivo servizio in cui l'orario di lavoro ricomprenda le fasce orarie dalle ore 12 alle ore 15 e dalle ore 19 alle ore 22 con un intervallo di 30 minuti ovvero fino ad un limite minimo di 15 minuti.

Il valore del *ticket* spettante ai lavoratori che non rientrano nei criteri sopracitati passa invece da 4,80 a 5,20 euro giornalieri.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE
SCADENZA DELL'1.9.2026

A decorrere dall'1.9.2026 la quota azienda in favore dei lavoratori iscritti alla previdenza complementare passa dal 2,30% al 2,50%.

PUBBLICI ESERCIZI E RISTORAZIONE COLLETTIVA (CONFCOMMERCIO)

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2026

Decorrono dall'1.9.2026, limitatamente alle imprese della ristorazione collettiva, i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo del 26.6.2024; di seguito ne riportiamo i valori: liv. QA, 1.920,26 euro; liv. QB, 1.734,02 euro; liv. 1, 1.570,97 euro; liv. 2, 1.384,76 euro; liv. 3, 1.272,47 euro; liv. 4, 1.167,75 euro; liv. 5, 1.057,72 euro; liv. 6S, 994,19 euro; liv. 6, 971,06 euro; liv. 7, 871,75 euro.

Per le imprese minori gli importi sono invece i seguenti: liv. QA, 1.914,58 euro; liv. QB, 1.728,86 euro; liv. 1, 1.565,81 euro; liv. 2, 1.380,37 euro; liv. 3, 1.268,60 euro; liv. 4, 1.164,39 euro; liv. 5, 1.054,62 euro; liv. 6S, 991,35 euro; liv. 6, 968,22 euro; liv. 7, 869,17 euro.

Si segnala che per quanto riguarda i pubblici esercizi i sopracitati importi sono validi già dall'1.6.2026.

SCUOLE MATERNE PRIVATE

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2026

Decorrono dall'1.9.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 7.7.2026; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 8, 1.910,42 euro; liv. 7, 1.868,15 euro; liv. 6, 1.699,55 euro; liv. 5, 1.679,76 euro; liv. 4, 1.592,55 euro; liv. 3, 1.543,18 euro; liv. 2, 1.540,94 euro; liv. 1, 1.482,85 euro.

SCUOLE PRIVATE RELIGIOSE

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2026

Decorrono dall'1.9.2026 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 19.5.2026; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 6, 2.138,71 euro; liv. 5, 1.927,80 euro; liv. 4, 1.838,46 euro; liv. 3, 1.783,87 euro; liv. 2, 1.734,18 euro; liv. 1, 1.686,20 euro.

SERVIZI AUSILIARI (CISAL - ANPIT)

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

UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.9.2026

Con la retribuzione del mese di settembre le imprese sono tenute a corrispondere il secondo dei tre ratei dell'indennità forfetaria una tantum prevista dall'Accordo 21.1.2026, negli importi di seguito riportati: dirigente, 500 euro; liv. Q, 250 euro; liv. A1, 212,50 euro; liv. A2, 187,50 euro; liv. B1, 175,00 euro; operatore gestionale, 175 euro; liv. B2, 150 euro; liv. C1, 137,50 euro; liv. C2, 125 euro; liv. D1, 112,50 euro; liv. D2, 100 euro. Agli operatori di vendita si applicano i seguenti importi: 1^a cat., 150 euro; 2^a cat., 137,50 euro; 3^a cat., 125 euro.

TURISMO (CISAL - ANPIT CONFAZIENDA)

UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.9.2026

Con la retribuzione di settembre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori il prima dei due ratei dell'indennità forfetaria una tantum prevista dall'Accordo 10.3.2026, negli importi di seguito riportati: Dirigente, 566,67 euro; liv. Q, 358,33 euro; liv. A1, 311,67 euro; A2, 217,67 euro; B1, 248,33 euro; operatore gestionale, 248,33 euro; liv. B2, 223,33 euro; liv. C1, 200 euro; liv. C2, 186,67 euro; liv. D1, 171,67 euro; liv. D2, 155 euro. Agli operatori di vendita si applicano i seguenti importi: 1^a cat., 223,33 euro; 2^a cat., 200 euro; 3^a cat., 186,67 euro.

UNIVERSITÀ PONTIFICIA (AGIDAE)

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2026

A decorrere dall'1.9.2026 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: liv. E, 2.346,91 euro; liv. D, 2.121,81 euro; liv. C, 1.943,02 euro; liv. B3, 1.893,58 euro; liv. B2, 1.840,88 euro; liv. B1, 1.777,44 euro.

VIGILANZA PRIVATA (CISAL - ANPIT)

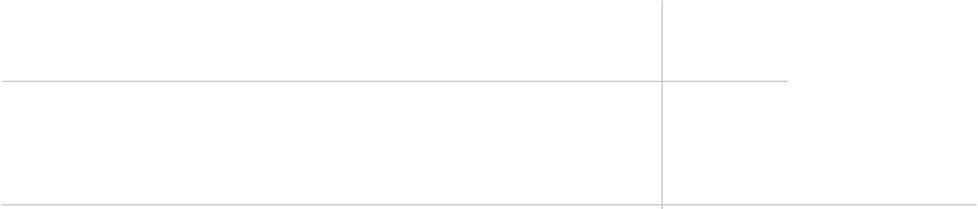
UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.9.2026

Con la retribuzione del mese di settembre le aziende sono tenute a corrispondere il primo dei due ratei dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista dall'Accordo 4.6.2026; di seguito ne riportiamo gli importi: 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.

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

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

www.gestyo.it – info@gestyo.it



necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

PIENA OPERATIVITÀ PER LE ASSUNZIONI INCENTIVATE DI LAVORATRICI MADRI

Con la circ. 82/2026, l'INPS ha fornito le istruzioni per accedere all'agevolazione contributiva introdotta dalla L. 199/2025 (legge di bilancio 2026) e destinata ai datori di lavoro che dall'1.1.2026 assumono donne, madri di almeno 3 figli e prive di impiego da almeno 6 mesi.

Con la circ. 29.7.2026 n. 82, l'INPS ha fornito le istruzioni per accedere all'agevolazione contributiva introdotta dall'art. 1 co. 210 - 213 della L. 199/2025 (legge di bilancio 2026) e destinata ai datori di lavoro che dall'1.1.2026 assumono donne, madri di almeno 3 figli e prive di impiego da almeno 6 mesi.

Tale incentivo decorre quindi dall'1.1.2026 ed è strutturale. Tuttavia, fino alla pubblicazione della circolare in commento in commento non erano disponibili le istruzioni operative dell'INPS e ciò rendeva l'esonero non ancora fruibile.

Disciplina generale

Il beneficio in questione consiste in un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura del 100% e nel limite massimo di 8.000,00 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

La durata dello sgravio è pari a:

- 12 mesi dalla data dell'assunzione se questa viene effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione;
- 18 mesi dalla data dell'assunzione se il contratto è trasformato a tempo indeterminato;
- 24 mesi dalla data di assunzione se questa viene effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Destinatari e requisiti di accesso

Il beneficio in questione 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.

Inoltre, le assunzioni devono riguardare donne che risultino:

- madri di almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni (ossia 17 anni e 364 giorni);
- prive di impiego da almeno 6 mesi.

Con l'occasione, l'INPS precisa che il possesso del requisito di madre si "cristallizza" al momento dell'assunzione, non producendosi alcuna decadenza dal diritto a beneficiare dell'esonero in argomento in caso di premorienza di uno o più figli o dell'eventuale fuoriuscita di uno dei figli dal nucleo familiare o, ancora, nelle ipotesi di non convivenza di uno dei figli o di affidamento esclusivo al padre.

Invece, si ricorda che la locuzione "privo di impiego" è stata, da ultimo, definita con il DM 17.10.2017, che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati, intendendo per tali coloro che:

negli ultimi 6 mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi;

ovvero che negli ultimi 6 mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.

Sono invece espressamente esclusi dal beneficio i lavoratori domestici e gli apprendisti, in relazione ai quali è prevista l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Requisiti

Per quanto riguarda i requisiti richiesti, l'INPS ricorda che valgono quelli consueti indicati:

- dall'art. 1 co. 1175 della L. 296/2006, ossia il possesso di DURC, l'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale e il rispetto dei contratti collettivi;
- nonché dall'art. 31 del DLgs. 150/2015.

Con riferimento a quest'ultima norma, gli incentivi non spettano se:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche se il lavoratore

avente diritto all'assunzione viene utilizzato con contratto di somministrazione;

- l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- il datore di lavoro o l'utilizzatore hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale (eccetto se il lavoratore è inquadrato in un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi);
- con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Cumulabilità

Ai sensi dell'art. 1 co. 212 della L. 199/2025, l'agevolazione in trattazione non è in genere cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, come ad esempio l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni di cui all'art. 4 co. da 8 a 11 della L. 92/2012.

Inoltre, si precisa che, per il periodo di applicazione dell'esonero in trattazione, non è possibile godere, per le medesime lavoratrici, della c.d. "Decontribuzione Sud", disciplinata dall'art. 1 co. 406 - 422 della L. 207/2024.

Viceversa, l'agevolazione in commento risulta compatibile con un ristretto novero di misure, ossia:

- la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'art. 4 del DLgs. 216/2023 (c.d. "super-deduzione" per nuove assunzioni);
- l'agevolazione prevista dall'art. 5 della L. 162/2021, pari all'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000,00 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere" di cui all'art. 46-bis del DLgs. 198/2006;

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

-
-
- le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero, sino al 31.12.2026, sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a carico della lavoratrice madre prevista dall'art. 1 co. 180 della L. 213/2023.

Istruzioni operative

Operativamente, il datore di lavoro interessato deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione all'agevolazione avvalendosi del modulo "ELM3", disponibile sul sito internet dell'Istituto previdenziale, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DIResCO)".

Una volta ricevuta l'autorizzazione, la fruizione del beneficio avverrà mediante conguaglio nelle denunce contributive.

In particolare, i datori di lavoro autorizzati che intendono fruire dell'esonero in oggetto devono esporre, a partire dal flusso UniEmens di competenza agosto 2026, le lavoratrici per le quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento "Imponibile" e l'elemento "Contributo" della sezione "DenunciaIndividuale" utilizzando per l'occasione il valore "ELM3".

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento "AnnoMeseRif" con riferimento ai mesi arretrati da gennaio a luglio 2026 potrà essere effettuata nei flussi UniEmens di competenza agosto, settembre e ottobre 2026.

Ulteriori istruzioni in tal senso riguardano anche i datori di lavoro agricolo (sezione "PosAgri") e quelli con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica (sezione "ListaPosPA").

4

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