Euroconference

Contratti collettivi e tabelle

Mensile di consulenza per la gestione contrattuale e le paghe

Le modifiche agli istituti contrattuali

Abbigliamento e confezioni industria 3
Autostrade e strade Anas 5
Calzature industria 7
Cinematografi esercizi 9
Commercio CNAI – Aziende fino a 14 dipendenti 11
Comunicazione artigianato e PMI 12
Credito 15
Dirigenti Magazzini generali 16
Edilizia cooperative 18
Edilizia industria 20
Giocattoli industria 22
Igiene ambientale – Aziende municipalizzate e private 24
Metalmeccanica artigianato Conflavoro – Confsal 27
Metalmeccanica artigianato 33
Miniere industria 41
Occhiali industria 43
Pompe funebri – Aziende municipalizzate 45
Radiotelevisione - Emittenti private locali 46
Servizi assistenziali Uneba 49
Servizi ausiliari Anpit 51
Videofonografica 52

Un mese di rinnovi

I rinnovi contrattuali del mese di marzo 2026 54

Approfondimenti professionali

Elemento perequativo nel CCNL Metalmeccanica industria: principi applicativi
Salvatore Luca Lucarelli 60

Patente a crediti: commento alla nota INL n. 609/2026
Francesca Bravi 64

Valori retributivi e contributivi per l'anno 2026
Redazione 73

La scheda di sintesi del CCNL

Occhiali industria 84

CCNL	Abbigliamento e confezioni industria (Ipotesi di accordo 11 novembre 2024)
Parti stipulanti	Smi – Federazione tessile e moda, Femca-Cisl, Filctem-Cigl, Uilta-Uil

Minimi tabellari – Aziende terziste nel Mezzogiorno

Settore Abbigliamento e confezioni

A decorrere dal 1° marzo 2026 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Elemento retributivo nazionale	Indennità di funzione	Totale
8	2.457,72	51,65	2.509,37
7	2.318,50	-	2.318,50
6	2.175,37	-	2.175,37
5	2.037,96	-	2.037,96
4	1.938,95	-	1.938,95
3 S	1.894,94	-	1.894,94
3	1.853,17	-	1.853,17
2 S	1.799,17	-	1.799,17
2	1.760,02	-	1.760,02
1	1.469,68	-	1.469,68
Viaggiatore 1	2.103,15	-	2.103,15
Viaggiatore 2	1.982,67	-	1.982,67

Apprendisti professionalizzanti dal 6 febbraio 2018

Livello	Da mese	A mese	Minimo
8	0	15	2.175,37
	16	30	2.318,50
	31	36	2.457,72
7	0	15	2.037,96
	16	30	2.175,37
	31	36	2.318,50
6	0	15	1.938,95
	16	30	2.037,96
	31	36	2.175,37
5	0	15	1.853,17
	16	30	1.938,95
	31	36	2.037,96
4	0	15	1.760,02
	16	30	1.853,17

	31	36	1.938,95
3 S	0	12	1.469,68
	13	30	1.760,02
	31	36	1.894,94
3	0	12	1.469,68
	13	30	1.760,02
	31	36	1.853,17
2 S	0	12	1.469,68
	13	36	1.799,17
2	0	12	1.469,68
	13	36	1.760,02

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**31/03/2027**
Prossime variazioni programmate	**-**
Mensilità	**13**
Divisore giornaliero	**26**
Divisore orario	**173**
Orario di lavoro	**40 h/sett. su 5 gg. Turnisti: 8 h, con 0,5 h di riposo retribuito. In caso di prestazione su 6 gg., l'orario è pari a 36 h/sett.**

Contratti collettivi e tabelle n. 3 | marzo 2026

CCNL	Autostrade e strade Anas (Ipotesi di accordo 18 dicembre 2025)
Parti stipulanti	Gruppo Anas, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uilpa-Anas, Federazione Ugl Viabilità, Logistica, Sada Fast Confsal, Snala Cisal

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° marzo 2026 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Contingenza	EDR	Indennità di funzione	Totale
AQ/Fascia A	3.212,69	553,45	10,33	285,00	4.061,47
AQ/Fascia B	3.212,69	553,45	10,33	242,00	4.018,47
A	3.212,69	553,45	10,33	-	3.776,47
A1Q/Fascia A	2.677,25	545,44	10,33	242,00	3.475,02
A1Q/Fascia B	2.677,25	545,44	10,33	195,00	3.428,02
A1	2.677,25	545,44	10,33	-	3.233,02
B	2.275,69	531,78	10,33	-	2.817,80
B1	2.074,84	527,76	10,33	-	2.612,93
B2	1.874,01	524,03	10,33	-	2.408,37
C	1.539,39	520,24	10,33	-	2.069,96
C1	1.338,68	517,06	10,33	-	1.866,07

Apprendistato professionalizzante dal 1° gennaio 2019

Livello	Da mese	A mese	Minimo
A1	1	12	1.874,08
	13	24	2.275,66
	25	36	2.463,07
B	1	12	1.592,98
	13	24	1.934,34
	25	36	2.093,63
B1	1	12	1.452,39
	13	24	1.763,61
	25	30	1.908,85
B2	1	12	1.311,81
	13	24	1.592,91
	25	30	1.724,09

Una tantum

A copertura del periodo pregresso (non esplicitamente indicato dalle Parti) è prevista la corresponsione di una somma forfettaria *una tantum* con la retribuzione del mese di marzo 2026 pari ai seguenti importi:

Livello	*Una tantum*
AQ/Fascia A	387,10
AQ/Fascia B	387,10
A	387,10
A1Q/Fascia A	322,58
A1Q/Fascia B	322,58
A1	322,58
B	274,19
B1	274,19
B2	274,19
C	185,48
C1	185,48

In aggiunta, le Parti sociali stabiliscono l'erogazione di un'ulteriore somma di 250 euro destinata alle forme di welfare presenti nella piattaforma aziendale.

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**31/12/2027**
Prossime variazioni programmate	**01/07/2026** ***Una tantum***
Mensilità	**13**
Divisore giornaliero	**26**
Divisore orario	**156**
Orario di lavoro	**36 h/sett.**

CCNL	Calzature industria (CCNL 17 luglio 2024)
Parti stipulanti	Assocalzaturifici, Fictem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Elemento di garanzia retributiva

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione di II livello a favore di dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale o territoriale che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, oltre a quanto spettante in base al contratto nazionale, è riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva da erogare con la retribuzione del mese di marzo dell'anno seguente a quello di competenza per i lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di competenza.

L'importo dell'EGR, pari a 300 euro lordi, è:

– da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR;

– corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione e aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'ultimo quadriennio, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'EGR di quanto individualmente erogato al di là del trattamento minimo contrattuale;

– proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni ed è, altresì, riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale, in base al minor orario contrattuale.

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente all'erogazione e/o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno ricorso o ricorrano agli ammortizzatori sociali (mobilità inclusa) o abbiano formulato istanza per il ricorso alle procedure concorsuali di cui alla Legge Fallimentare, nel corso di apposito incontro, anche durante l'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire con RSU e/o OO.SS. di categoria la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza.

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**31/12/2026**
Prossime variazioni programmate	**01/08/2026** **Minimi tabellari**
Mensilità	**13**

Divisore giornaliero	**26**
Divisore orario	**169 (orario di 39 h/sett.)** **173 (orario di 40 h/sett.)** **156 (turnisti 6x6 per le ore prestate fino alla 40ª sett.le)**
Orario di lavoro	**39 h/sett.**

Contratti collettivi e tabelle n. 3 | marzo 2026

CCNL	Cinematografi esercizi (Verbale di accordo 12 febbraio 2026)
Parti stipulanti	Anec, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil

Minimi tabellari – Arretrati

A tutto il personale in forza al 12 febbraio 2026 è corrisposto un arretrato rapportato all'aumento previsto a decorrere da gennaio 2026, da corrispondere entro la mensilità di marzo 2026.

Gli importi sono i seguenti:

Multiplex e megaplex

Livello	Minimo
QA	40,12
QB	36,78
F	30,93
E	27,58
D	25,08
C	23,4
B	20,39
A	16,72

Monosale e multisale

Livello	Minimo
Q	36,78
5 S	30,93
5	29,42
4	26,58
3	22,07
2	18,72
1	16,72

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**31/12/2026**
Prossime variazioni programmate	**-**
Mensilità	**14**
Divisore giornaliero	**26**
Divisore orario	**173**

Orario di lavoro	**40 h/sett. (48 h/sett. per i lavoratori discontinui)**

Contratti collettivi e tabelle n. 3 | marzo 2026

CCNL	Commercio CNAI – Aziende fino a 14 dipendenti (CCNL 21 dicembre 2024)
Parti stipulanti	Cnai, Ucict, Fismic-Confsal, Filcom-Fismic

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° marzo 2026 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimi
1	2.293,22
2	1.830,87
3	1.643,97
4	1.526,35
5	1.419,50
Operatori di vendita 1	1.579,58
Operatori di vendita 2	1.399,77

Apprendisti professionalizzanti dal 1° marzo 2014

Livello	Da mese	A mese	Minimo
1	1	24	1.643,97
	25	36	1.830,87
2	1	12	1.526,35
	13	24	1.643,97
	25	36	1.830,87
3	1	16	1.419,50
	27	36	1.526,35
4	1	16	1.419,50
	27	36	1.526,35

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**31/12/2028**
Prossime variazioni programmate	**01/03/2027** **Minimi tabellari**
Mensilità	**13**
Divisore giornaliero	**26**
Divisore orario	**168 (personale a 40 h/sett.)** **182 (42 h/sett.)** **195 (45 h/sett.)**
Orario di lavoro	**40 h/sett.**

CCNL	Comunicazione artigianato e PMI (Ipotesi di accordo 18 novembre 2024)
Parti stipulanti	Cna, Confartigianato Comunicazione, Casartigiani, Claai, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil

Minimi retributivi – Imprese artigiane

A decorrere dal 1° marzo 2026 la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimi	Indennità di funzione	Totale
1 A	2.490,07	51,65	2.541,72
1 B	2.215,27	-	2.215,27
2	2.078,20	-	2.078,20
3	1.949,12	-	1.949,12
4	1.808,56	-	1.808,56
5-*bis*	1.654,35	-	1.654,35
5	1.581,74	-	1.581,74
6	1.489,48	-	1.489,48

Apprendistato professionalizzante – Assunti dal 16 maggio 2022

Livello	Da mese	A mese	Trattamento economico
1 A	1	12	1.494,04
	13	24	1.743,05
	25	36	2.116,56
	37	48	2.241,06
	49	60	2.490,07
1 B	1	12	1.329,16
	13	24	1.550,69
	25	36	1.882,98
	37	48	1.993,74
	49	60	2.215,27
2	1	12	1.246,92
	13	24	1.454,74
	25	36	1.766,47
	37	48	1.870,38
	49	60	2.078,20
3	1	12	1.169,47
	13	24	1.364,38
	25	36	1.656,75
	37	48	1.754,21
	49	60	1.949,12
4	1	12	1.085,14

	13	24	1.265,99
	25	36	1.537,28
	37	48	1.627,70
	49	60	1.808,56
5-*bis*	1	12	992,61
	13	24	1.158,05
	25	36	1.406,20
	37	48	1.488,92
	49	60	1.654,35
5-*bis* (durata 3 anni)	1	12	992,61
	13	24	1.240,76
	25	36	1.488,92
5	1	12	949,04
	13	24	1.107,22
	25	36	1.423,57
	37	48	1.581,74
5 (durata 2 anni)	1	6	949,04
	7	12	1.265,39
	13	18	1.344,48
	19	24	1.502,65

Minimi retributivi – Imprese non artigiane – PMI

A decorrere dal 1° marzo 2026 la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimi	Indennità di funzione	Totale
1 A	2.506,93	51,65	2.558,58
1 B	2.229,97	-	2.229,97
2	2.091,99	-	2.091,99
3	1.962,05	-	1.962,05
4	1.820,56	-	1.820,56
5-*bis*	1.665,32	-	1.665,32
5	1.592,24	-	1.592,24
6	1.499,37	-	1.499,37

Apprendistato professionalizzante – Assunti dal 18 novembre 2024

Livello	Da mese	A mese	Trattamento economico
1A	1	12	1.504,16
	13	24	2.005,54
	25	36	2.256,24
1B	1	12	1.337,98
	13	24	1.783,98
	25	36	2.006,97

2	1	12	1.255,19
	13	24	1.673,59
	25	36	1.882,79
3	1	12	1.177,23
	13	24	1.569,64
	25	36	1.765,85
4	1	12	1.092,34
	13	24	1.456,45
	25	36	1.638,50
5-*bis*	1	12	999,19
	13	24	1.332,26
	25	36	1.498,79
5	1	12	955,34
	13	24	1.273,79
	25	36	1.433,02
5 (durata 2 anni)	1	6	955,34
	7	12	1.273,79
	13	18	1.353,40
	19	24	1.512,63

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**31/12/2026**
Prossime variazioni programmate	**-**
Mensilità	**13**
Divisore giornaliero	**26**
Divisore orario	**173**
Orario di lavoro	**40 h/sett. su 5 gg.**

CCNL	Credito (Verbale di accordo 23 novembre 2023)
Parti stipulanti	Abi, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Falcri-Silcea-Sinfub

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° marzo 2026 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo
Area Quadri Livello 4	5.160,06
Area Quadri Livello 3	4.396,88
Area Quadri Livello 2	3.965,48
Area Quadri Livello 1	3.743,21
Area 3 Livello 4	3.341,90
Area 3 Livello 3	3.059,49
Area 3 Livello 2	2.890,41
Area 3 Livello 1	2.742,34
Ex 1ª – 2ª area	2.479,45

Apprendisti professionalizzanti dal 19 dicembre 2019

Livello	Da mese	A mese	Minimo
Area 3 Livello 4	1	18	3.059,49
	19	36	3.341,90
Area 3 Livello 3	1	18	2.890,41
	19	36	3.059,49
Area 3 Livello 2	1	18	2.742,34
	19	36	2.890,41
Area 3 Livello 1	1	18	2.479,45
	19	36	2.742,34

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**31/03/2026**
Prossime variazioni programmate	**-**
Mensilità	**13**
Divisore giornaliero	**26**
Divisore orario	**160**
Orario di lavoro	**37 h/sett.**

Contratti collettivi e tabelle n. 3 | marzo 2026

CCNL	Dirigenti Magazzini generali (Verbale di accordo 16 febbraio 2026)
Parti stipulanti	Assologistica e Manageritalia

Minimi retributivi

L'Accordo di rinnovo 16 febbraio 2026 prevede un aumento della retribuzione di fatto, che non incide sul minimo contrattuale mensile e che viene conferito a titolo di superminimo contrattuale, secondo le seguenti scadenze:

– 250 euro a partire dal 1° marzo 2026;

– 300 euro a partire dal 1° gennaio 2027;

– 200 euro a partire dal 1° gennaio 2028.

Per effetto dei suddetti aumenti l'ammontare della retribuzione minima mensile di fatto del dirigente (attualmente pari a 3.950 euro), comunque composta, è fissato nelle seguenti misure:

– 4.200 euro a partire dal 1° marzo 2026;

– 4.500 euro a partire dal 1° gennaio 2027;

– 4.700 euro a partire dal 1° gennaio 2028.

Gli aumenti sono assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali incrementi economici concessi dalle aziende successivamente al 31 luglio 2025, ad esclusione di quelli concessi con clausola espressa di non assorbibilità.

Contributo CFMT

A decorrere dal 1° marzo 2026, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro (anche consensuale), anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, di licenziamento e di dimissioni volontarie, il contributo a carico del datore di lavoro al CFMT, per l'attivazione di procedura di outplacement o per l'accesso a programmi di politiche attive per la ricollocazione dei dirigenti, è pari a 2.000 euro.

Il suddetto contributo non è dovuto ai dirigenti che cessano il rapporto di lavoro con risoluzione consensuale, avendo compiuto i 64 anni di età.

Disciplina ferie

A decorrere dal 1° marzo 2026 il datore di lavoro è tenuto a favorire la fruizione delle ferie tramite invito scritto e il dirigente dev'essere informato dell'impossibilità di fruire dei giorni di ferie eccedenti le 4 settimane o di ottenere la relativa indennità sostitutiva qualora, eccezionalmente, nonostante

l'invito, i giorni non risultino comunque fruiti, in tutto o in parte, entro 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

In assenza di invito, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla normale retribuzione di fatto, liquidata entro il 1° mese successivo alla scadenza dei 24 mesi.

Disciplina malattia

A decorrere dal 1° marzo 2026 i dirigenti che usufruiscono del congedo non retribuito fino a un massimo di 24 mesi (continuativi o frazionati) previsto dalla Legge n. 106/2025 hanno diritto alla contribuzione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa FASDAC, a totale carico del datore e per l'intero periodo di fruizione del congedo.

Agevolazioni contributive

A decorrere dal 1° marzo 2026, le agevolazioni applicate ai dirigenti neo-assunti o nominati possono essere usufruite per una sola volta nell'arco della carriera lavorativa.

I benefici potranno essere riconosciuti per un massimo di 2 anni, elevati a 3 anni in caso di contratti a termine stipulati *ex* art. 10, Accordo 16 febbraio 2026 (invecchiamento attivo), decorsi i quali al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale.

I nuovi criteri delle agevolazioni contributive trovano applicazione, dal 1° marzo 2026, anche rispetto ai temporary manager (dirigenti assunti o nominati con contratto a termine).

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**31/12/2028**
Prossime variazioni programmate	**01/06/2026** ***Una tantum***
Mensilità	**14**
Divisore giornaliero	**22**
Divisore orario	**173**
Orario di lavoro	**-**

Contratti collettivi e tabelle n. 3 | marzo 2026

CCNL	Edilizia cooperative (Verbale di accordo 28 gennaio 2025)
Parti stipulanti	Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Produzione, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° marzo 2026 la retribuzione contrattuale è la seguente:

Livelli	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione	EDR confederale	Totale
8 Q	2.837,99	544,46	10,33	170,00	3.562,78
8	2.837,99	544,46	10,33	-	3.392,78
7 Q	2.379,90	537,48	10,33	170,00	3.097,71
7	2.379,90	537,48	10,33	-	2.927,71
6	2.043,34	530,98	10,33	-	2.584,65
5	1.735,66	525,21	10,33	-	2.271,20
4	1.553,74	521,70	10,33	-	2.085,77
3	1.445,31	519,54	10,33	-	1.975,18
2	1.297,72	516,63	10,33	-	1.824,68
1	1.135,21	513,60	10,33	-	1.659,14

Apprendisti professionalizzanti dal 1° aprile 2019

Livello	Da mese	A mese	Minimo
2	1	12	934,36
	13	24	1.012,22
	25	30	1.103,06
	31	36	1.167,95
3	1	12	1.040,62
	13	24	1.127,34
	25	30	1.228,51
	31	36	1.300,78
4	1	12	1.118,69
	13	24	1.211,92
	25	30	1.320,68
	31	36	1.398,37
5	1	12	1.249,68
	13	24	1.353,81
	25	30	1.475,31
	31	36	1.562,09
6	1	12	1.471,20
	13	24	1.593,81

	25	30	1.736,84
	31	36	1.839,01
7	1	12	1.713,53
	13	24	1.856,32
	25	30	2.022,92
	31	36	2.141,91

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**30/06/2028**
Prossime variazioni programmate	**01/03/2027** **Minimi tabellari**
Mensilità	**Operai: 12 (la tredicesima mensilità è corrisposta tramite accantonamento da Cassa edile)** **Impiegati: 14**
Divisore giornaliero	**25**
Divisore orario	**173**
Orario di lavoro	**40 h/sett.**

Contratti collettivi e tabelle n. 3 | marzo 2026

CCNL	Edilizia industria (Ipotesi di accordo 28 gennaio 2025)
Parti stipulanti	Ance, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° marzo 2026 la retribuzione contrattuale è la seguente:

Livelli	Minimi	Contingenza	Indennità di funzione	EDR confederale	Totale
7 Q	2.234,71	533,83	10,33	140,00	2.918,87
7	2.234,71	533,83	10,33	-	2.778,87
6	2.011,23	529,63	10,33	-	2.551,19
5	1.676,02	523,35	10,33	-	2.209,70
4	1.564,31	521,25	10,33	-	2.095,89
3	1.452,56	519,16	10,33	-	1.982,05
2	1.307,31	516,43	10,33	-	1.834,07
1	1.117,36	512,87	10,33	-	1.640,56

Apprendisti professionalizzanti dal 1° aprile 2019

Livello	Da mese	A mese	Minimo
2	1	12	941,26
	13	24	1.019,70
	25	30	1.111,21
	31	36	1.176,58
3	1	12	1.045,84
	13	24	1.133,00
	25	30	1.234,68
	31	36	1.307,30
4	1	12	1.126,30
	13	24	1.220,16
	25	30	1.329,66
	31	36	1.407,88
5	1	12	1.206,73
	13	24	1.307,30
	25	30	1.424,62
	31	36	1.508,42
6	1	12	1.448,09
	13	24	1.568,76
	25	30	1.709,55
	31	36	1.810,11

7	1	12	1.608,99
	13	24	1.743,07
	25	30	1.899,50
	31	36	2.011,24

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**30/06/2028**
Prossime variazioni programmate	**01/03/2027** **Minimi tabellari**
Mensilità	**Operai: 12 (la tredicesima mensilità è corrisposta tramite accantonamento da Cassa edile)** **Impiegati: 14**
Divisore giornaliero	**25**
Divisore orario	**173**
Orario di lavoro	**40 h/sett.**

Contratti collettivi e tabelle n. 3 | marzo 2026

CCNL	Giocattoli industria (Verbale di accordo 12 giugno 2024)
Parti stipulanti	Assogiocattoli, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° marzo 2026 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimi	Indennità di contingenza	Indennità di funzione	EDR confederale	Totale
7 Q	1.930,09	528,44	10,33	82,63	2.551,49
7	1.930,09	528,44	10,33	-	2.468,86
6	1.751,24	523,30	10,33	-	2.284,87
5	1.643,05	520,72	10,33	-	2.174,10
4 S	1.527,05	517,42	10,33	-	2.054,80
4	1.483,71	517,42	10,33	-	2.011,46
3	1.402,50	515,20	10,33	-	1.928,03
2	1.303,43	513,76	10,33	-	1.827,52

Apprendisti professionalizzanti dal 1° gennaio 2013

Livello	Da mese	A mese	Minimo
4	1	16	1.303,43
	17	26	1.402,50
	27	36	1.483,71
4 S	1	16	1.402,50
	17	26	1.483,71
	27	36	1.527,05
5	1	16	1.483,71
	17	26	1.527,05
	27	36	1.643,05
6	1	16	1.527,05
	17	26	1.643,05
	27	36	1.751,24
7	1	16	1.643,05
	17	26	1.751,24
	27	36	1.930,09

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**31/12/2023**

Prossime variazioni programmate	**01/01/2027** **EGR**
Mensilità	**13**
Divisore giornaliero	**26**
Divisore orario	**173,33**
Orario di lavoro	**40 h/sett.**

CCNL	Igiene ambientale – Aziende municipalizzate e private (CCNL 9 dicembre 2025)
Parti stipulanti	Assombiente, Utilitalia, Cisambiente Confindustria, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Acgi Servizi, Fp-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Fiadel

Elemento retributivo CRA

Nelle aziende prive di contrattazione di 2° livello, ai lavoratori che non percepiscano, oltre quanto spettante per il vigente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, spetta l'elemento retributivi CRA, alle seguenti condizioni:

a) ai lavoratori in forza nel mese di marzo: un compenso retributivo aziendale pari a 150 euro con la retribuzione di marzo di ogni anno, in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno solare precedente; sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico azienda;

b) ai lavoratori che cessino dal servizio nel corso dell'anno solare: quanto previsto dalla precedente lett. a), unitamente alle competenze di fine rapporto, ricorrendone le condizioni, nonché, per l'anno solare in corso, i ratei mensili dell'importo annuo *pro capite* di 150 euro in proporzione ai mesi in forza all'azienda; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.

Le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, quelle inferiori sono trascurate.

Le Parti sociali hanno precisato che il compenso:

– non è computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale;

– è proporzionalmente ridotto per i lavoratori a tempo parziale in relazione alla durata della prestazione;

– è ridotto o incrementato per effetto di quanto previsto in relazione agli eventi di malattia ripetuti.

Una tantum

Il CCNL 9 dicembre 2025 ha previsto, a favore dei lavoratori in servizio alla sottoscrizione dell'Accordo 9 dicembre 2025 e alle date di erogazione delle tranches, la corresponsione di un importo *una tantum*, a copertura del periodo 1° gennaio 2025-30 giugno 2025, pari a 100 euro sul par. 130,07, in 2 rate di pari importo, con le retribuzioni di marzo 2026 e giugno 2026.

Gli importi sono i seguenti:

Livelli	Marzo 2026	Giugno 2026
Q	88,41	88,41
8	78,68	78,68
7 A	70,89	70,89
7 B	67,41	67,41
6 A	64,13	64,13
6 B	61,18	61,18
SA	58,16	58,16
5 B	55,69	55,69
4 A	53,27	53,27
4 B	51,65	51,65
3 A	50,00	50,00
3 B	47,67	47,67
2 A	47,48	47,48
2 B	42,71	42,71
1 A	38,44	38,44
1 B	33,97	33,97
J	30,75	30,75

Il CCNL 9 dicembre 2025 e la circolare di Utilitalia del 26 gennaio 2026 forniscono le seguenti precisazioni:

– l'importo concretamente spettante va calcolato per ciascun lavoratore avente diritto in misura proporzionale alla presenza in servizio nel periodo che va dal 1° gennaio al 30 giugno 2025;

– per i lavoratori con contratto a tempo parziale l'*una tantum* va corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione nel periodo di riferimento, anche *pro quota* in caso di trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale e viceversa intervenute nel suddetto periodo;

– l'Accordo precisa, inoltre, che il compenso non matura nei periodi di assenza senza diritto alla retribuzione a carico dell'azienda; deve, pertanto, procedersi alla riduzione dell'importo per il personale per il quale risultino assenze non retribuite per cause di sospensione del rapporto di lavoro previste dalla legge o dal contratto collettivo (ad es. aspettative per motivi personali, di salute o sindacali, congedi formativi, ecc.), ovvero assenze senza diritto a retribuzione alcuna a carico dell'azienda, anche in presenza di un trattamento indennitario anticipato per conto dell'INPS, quali ad esempio i congedi parentali, i congedi per malattia del figlio, i permessi *ex* Legge n. 104/1992, ecc.;

– l'importo dell'*una tantum* è comprensivo di ogni effetto retributivo riflesso e/o indiretto ed è, pertanto, escluso dalla base di calcolo del TFR.

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**30/12/2027**
Prossime variazioni programmate	**01/06/2026** ***Una tantum***
Mensilità	**14**
Divisore giornaliero	**26**
Divisore orario	**169**
Orario di lavoro	**38 h/sett.**

CCNL	Metalmeccanica artigianato Conflavoro – Confsal (Verbale di accordo 10 gennaio 2024)
Parti stipulanti	Conflavoro PMI e Fesica-Confsal

Minimi tabellari

A decorrere dal 1°marzo 2026 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Settore Metalmeccanici e installazione impianti

Livello	Minimo retributivo	Indennità di funzione	Totale
1°	2.082,00	50,00	2.132,00
2°	1.938,00	-	1.938,00
3°	1.830,00	-	1.830,00
4°	1.759,00	-	1.759,00
5°	1.658,00	-	1.658,00
6°	1.597,00	-	1.597,00
7°	1.523,00	-	1.523,00

Apprendisti professionalizzanti dal 1° agosto 2020

Livello	Da mese	A mese	Minimo
1	1	12	1.457,40
	13	24	1.623,96
	25	36	1.769,70
	37	48	1.915,44
	49	66	2.082,00
2	1	12	1.356,60
	13	24	1.511,64
	25	36	1.647,30
	37	48	1.782,96
	49	60	1.938,00
3	1	12	1.281,00
	13	24	1.427,40
	25	36	1.555,50
	37	48	1.683,60
	49	60	1.830,00
4	1	12	1.231,30
	13	24	1.372,02
	25	36	1.495,15
	37	48	1.618,28

	49	60	1.759,00
5	1	12	1.160,60
	13	24	1.293,24
	25	36	1.409,30
	37	48	1.525,36
	49	60	1.658,00
6	1	12	1.117,90
	13	24	1.245,66
	25	36	1.357,45
	37	48	1.469,24
	49	60	1.597,00
1 (addetti all'amministrazione)	1	12	1.457,40
	13	24	1.665,60
	25	36	1.873,80
2 (addetti all'amministrazione)	1	12	1.158,60
	13	24	1.274,47
	25	36	1.439,98
3 (addetti all'amministrazione)	1	12	1.093,99
	13	24	1.203,40
	25	36	1.359,68
4 (addetti all'amministrazione)	1	12	1.051,96
	13	24	1.157,16
	25	36	1.307,44
5 (addetti all'amministrazione)	1	12	991,52
	13	24	1.090,67
	25	36	1.232,31

Settore Orafi, argentari e affini

Livello	Minimo retributivo	Indennità di funzione	Totale
1°	2.083,00	50,00	2.133,00
2°	1.941,00	-	1.941,00
3°	1.767,00	-	1.767,00
4°	1.662,00	-	1.662,00
5°	1.598,00	-	1.598,00
6°	1.515,00	-	1.515,00

Apprendisti professionalizzanti dal 1° agosto 2020

Livello	Da mese	A mese	Minimo
1	1	12	1.458,10
	13	24	1.624,74
	25	36	1.770,55
	37	48	1.916,36

	49	66	2.083,00
2	1	12	1.358,70
	13	24	1.513,98
	25	36	1.649,85
	37	48	1.785,72
	49	60	1.941,00
3	1	12	1.236,90
	13	24	1.378,26
	25	36	1.501,95
	37	48	1.625,64
	49	60	1.767,00
4	1	12	1.163,40
	13	24	1.296,36
	25	36	1.412,70
	37	48	1.529,04
	49	60	1.662,00
5	1	12	1.118,60
	13	24	1.246,44
	25	36	1.358,30
	37	48	1.470,16
	49	60	1.598,00
1 (addetti all'amministrazione)	1	12	1.458,10
	13	24	1.666,40
	25	36	1.874,70
2 (addetti all'amministrazione)	1	12	1.358,70
	13	24	1.552,80
	25	36	1.746,90
3 (addetti all'amministrazione)	1	12	1.236,90
	13	24	1.413,60
	25	36	1.590,30
4 (addetti all'amministrazione)	1	12	1.163,40
	13	24	1.329,60
	25	36	1.495,80
5 (addetti all'amministrazione)	1	12	1.118,60
	13	24	1.278,40
	25	36	1.438,20

Settore Odontotecnica

Livello	Minimo retributivo	Indennità di funzione	Totale
1°	1.966,00	50,00	2.016,00
2°	1.863,00	-	1.863,00
3°	1.684,00	-	1.684,00

4°	1.585,00	-	1.585,00
5°	1.518,00	-	1.518,00
6°	1.461,00	-	1.461,00

Apprendisti professionalizzanti dal 1° agosto 2020

Livello	Da mese	A mese	Minimo
1	1	12	1.376,20
	13	24	1.533,48
	25	36	1.671,10
	37	48	1.808,72
	49	66	1.966,00
2	1	12	1.304,10
	13	24	1.453,14
	25	36	1.583,55
	37	48	1.713,96
	49	60	1.863,00
3	1	12	1.178,80
	13	24	1.313,52
	25	36	1.431,40
	37	48	1.549,28
	49	60	1.684,00
4	1	12	1.109,50
	13	24	1.236,30
	25	36	1.347,25
	37	48	1.458,20
	49	60	1.585,00
5	1	12	1.062,60
	13	24	1.184,04
	25	36	1.290,30
	37	48	1.396,56
	49	60	1.518,00
1 (addetti all'amministrazione)	1	12	1.376,20
	13	24	1.572,80
	25	36	1.769,40
2 (addetti all'amministrazione)	1	12	1.304,10
	13	24	1.490,40
	25	36	1.676,70
3 (addetti all'amministrazione)	1	12	1.178,80
	13	24	1.347,20
	25	36	1.515,60
4	1	12	1.109,50
	13	24	1.268,00

(addetti all'amministrazione)	25	36	1.426,50
5 (addetti all'amministrazione)	1	12	1.062,60
	13	24	1.214,40
	25	36	1.366,20

Settore Restauro artistico di beni culturali

Livello	Minimo retributivo	Indennità di funzione	Totale
Quadro super	2.756,00	50,00	2.806,00
Quadro	2.756,00	-	2.756,00
Primo livello	2.588,00	-	2.588,00
Secondo livello	1.991,00	-	1.991,00
Terzo livello	1.850,00	-	1.850,00
Quarto livello	1.825,00	-	1.825,00
Quinto livello	1.711,00	-	1.711,00
Sesto livello	1.634,00	-	1.634,00

Apprendisti professionalizzanti dal 1° febbraio 2022

Livello	Da mese	A mese	Minimo
2	1	12	1.592,80
	13	24	1.692,35
	25	36	1.791,90
	37	48	1.891,45
	49	60	1.991,00
3	1	12	1.295,00
	13	18	1.387,50
	19	24	1.443,00
	25	30	1.480,00
	31	36	1.572,50
	37	42	1.628,00
	43	48	1.702,00
	49	60	1.850,00
4	1	12	1.277,50
	13	18	1.368,75
	19	24	1.423,50
	25	30	1.460,00
	31	36	1.551,25
	37	42	1.606,00
	43	48	1.679,00
	49	60	1.825,00
5	1	12	1.197,70
	13	18	1.283,25

	19	24	1.334,58
	25	30	1.368,80
	31	36	1.454,35
	37	42	1.505,68
	43	48	1.574,12
	49	60	1.711,00
4 (addetti all'amministrazione)	1	12	1.277,50
	13	18	1.368,75
	19	24	1.460,00
	25	30	1.551,25
	31	36	1.642,50
5 (addetti all'amministrazione)	1	12	1.197,70
	13	18	1.283,25
	19	24	1.368,80
	25	30	1.454,35
	31	36	1.539,90

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**31/07/2026**
Prossime variazioni programmate	**01/11/2026 Minimi retributivi**
Mensilità	**13**
Divisore giornaliero	**26**
Divisore orario	**173**
Orario di lavoro	**40 h/sett. distribuite di norma su 5 gg.**

CCNL	Metalmeccanica artigianato (CCNL 19 novembre 2024)
Parti stipulanti	Confartigianato Autoriparazione, Confartigianato Metalmeccanica di produzione, Confartigianato Impianti, Confartigianato Orafi, Confartigianato Odontotecnici, Confartigianato Restauro, Cna Produzione, Cna Installazione e impianti, Cna Servizi alla comunità/autoriparatori, Cna Artistico e tradizionale, Cna Benessere e sanità – Sno, Casartigiani, Claai, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° marzo 2026 la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Settore metalmeccanici e installazione impianti

Livello	Minimo retributivo	Indennità di funzione	Totale
1 Q	2.080,91	70,00	2.150,91
1	2.080,91	50,00	2.130,91
2	1.936,20	-	1.936,20
2-*bis*	1.828,24	-	1.828,24
3	1.758,00	-	1.758,00
4	1.656,98	-	1.656,98
5	1.595,91	-	1.595,91
6	1.521,84	-	1.521,84

Apprendisti professionalizzanti dal 1° gennaio 2015

Livello	Da mese	A mese	Trattamento economico
Livello 1 – Gruppo 1	0	12	1.456,64
	13	18	1.560,68
	19	24	1.623,11
	25	30	1.664,73
	31	36	1.768,77
	37	42	1.831,20
	43	48	1.914,44
	49	60	2.080,91
Livello 2 – Gruppo 1	0	12	1.355,34
	13	18	1.452,15
	19	24	1.510,24
	25	30	1.548,96
	31	36	1.645,77
	37	42	1.703,86
	43	48	1.781,30
	49	60	1.936,20

Livello 2-*bis*– Gruppo 1	0	12	1.279,77
	13	18	1.371,18
	19	24	1.426,03
	25	30	1.462,59
	31	36	1.554,00
	37	42	1.608,85
	43	48	1.681,98
	49	60	1.828,24
Livello 3 – Gruppo 1	0	12	1.230,60
	13	18	1.318,50
	19	24	1.371,24
	25	30	1.406,40
	31	36	1.494,30
	37	42	1.547,04
	43	48	1.617,36
	49	60	1.758,00
Livello 4 – Gruppo 2	0	12	1.159,89
	13	18	1.242,73
	19	24	1.292,44
	25	30	1.325,58
	31	36	1.408,43
	37	42	1.458,14
	43	48	1.524,42
	49	60	1.656,98
Livello 5 – Gruppo 2	0	12	1.117,14
	13	18	1.196,93
	19	24	1.244,81
	25	30	1.276,73
	31	36	1.356,52
	37	42	1.404,40
	43	48	1.468,24
	49	60	1.595,91
Livello 1 – Impiegati	1	12	1.456,64
	13	18	1.560,68
	19	24	1.664,73
	25	30	1.768,77
	31	36	1.872,82
Livello 2 – Impiegati	1	12	1.355,34
	13	18	1.452,15
	19	24	1.548,96
	25	30	1.645,77

	31	36	1.742,58
Livello 2-*bis* – Impiegati	1	12	1.279,77
	13	18	1.371,18
	19	24	1.462,59
	25	30	1.554,00
	31	36	1.645,42
Livello 3 – Impiegati	1	12	1.230,60
	13	18	1.318,50
	19	24	1.406,40
	25	30	1.494,30
	31	36	1.582,20
Livello 4 – Impiegati	1	12	1.159,89
	13	18	1.242,73
	19	24	1.325,58
	25	30	1.408,43
	31	36	1.491,28
Livello 5 – Impiegati	1	12	1.117,14
	13	18	1.196,93
	19	24	1.276,73
	25	30	1.356,52
	31	36	1.436,32

Settore orafi, argentieri e affini

Livello	Minimo retributivo	Indennità di funzione	Totale
Q	2.081,99	70,00	2.151,99
1	2.081,99	50,00	2.131,99
2	1.939,74	-	1.939,74
3	1.765,67	-	1.765,67
4	1.660,64	-	1.660,64
5	1.596,86	-	1.596,86
6	1.514,02	-	1.514,02

Apprendisti professionalizzanti dal 1° gennaio 2015

Livello	Da mese	A mese	Trattamento economico
Livello 1 – Gruppo 1	0	12	1.457,39
	13	18	1.561,49
	19	24	1.623,95
	25	30	1.665,59
	31	36	1.769,69
	37	42	1.832,15
	43	48	1.915,43
	49	60	2.081,99

Livello 2 – Gruppo 1	0	12	1.357,82
	13	18	1.454,81
	19	24	1.513,00
	25	30	1.551,79
	31	36	1.648,78
	37	42	1.706,97
	43	48	1.784,56
	49	60	1.939,74
Livello 3 – Gruppo 1	0	12	1.235,97
	13	18	1.324,25
	19	24	1.377,22
	25	30	1.412,54
	31	36	1.500,82
	37	42	1.553,79
	43	48	1.624,42
	49	60	1.765,67
Livello 4 – Gruppo 2	0	12	1.162,45
	13	18	1.245,48
	19	24	1.295,30
	25	30	1.328,51
	31	36	1.411,54
	37	42	1.461,36
	43	48	1.527,79
	49	60	1.660,64
Livello 5 – Gruppo 2	0	12	1.117,80
	13	18	1.197,65
	19	24	1.245,55
	25	30	1.277,49
	31	36	1.357,33
	37	42	1.405,24
	43	48	1.469,11
	49	60	1.596,86
Livello 1 – Impiegati	1	12	1.457,39
	13	18	1.561,49
	19	24	1.665,59
	25	30	1.769,69
	31	36	1.873,79
Livello 2 – Impiegati	1	12	1.357,82
	13	18	1.454,81
	19	24	1.551,79
	25	30	1.648,78

	31	36	1.745,77
Livello 3 – Impiegati	1	12	1.235,97
	13	18	1.324,25
	19	24	1.412,54
	25	30	1.500,82
	31	36	1.589,10
Livello 4 – Impiegati	1	12	1.162,45
	13	18	1.245,48
	19	24	1.328,51
	25	30	1.411,54
	31	36	1.494,58
Livello 5 – Impiegati	1	12	1.117,80
	13	18	1.197,65
	19	24	1.277,49
	25	30	1.357,33
	31	36	1.437,17

Settore Odontotecnica

Livello	Minimo retributivo
1 S	2.172,40
1	1.964,73
2	1.861,07
3	1.682,32
4	1.584,00
5	1.517,02
6	1.459,60

Apprendisti professionalizzanti dal 1° gennaio 2015

Livello	Da mese	A mese	Trattamento economico
Livello 1 – Gruppo 1	0	12	1.375,31
	13	18	1.473,55
	19	24	1.532,49
	25	30	1.571,78
	31	36	1.670,02
	37	42	1.728,96
	43	48	1.807,55
	49	60	1.964,73
Livello 2 – Gruppo 1	0	12	1.302,75
	13	18	1.395,80
	19	24	1.451,63
	25	30	1.488,86
	31	36	1.581,91

	37	42	1.637,74
	43	48	1.712,18
	49	60	1.861,07
Livello 3 – Gruppo 1	0	12	1.177,62
	13	18	1.261,74
	19	24	1.312,21
	25	30	1.345,86
	31	36	1.429,97
	37	42	1.480,44
	43	48	1.547,73
	49	60	1.682,32
Livello 4 – Gruppo 2	0	12	1.108,80
	13	18	1.188,00
	19	24	1.235,52
	25	30	1.267,20
	31	36	1.346,40
	37	42	1.393,92
	43	48	1.457,28
	49	60	1.584,00
Livello 5 – Gruppo 2	0	12	1.061,91
	13	18	1.137,77
	19	24	1.183,28
	25	30	1.213,62
	31	36	1.289,47
	37	42	1.334,98
	43	48	1.395,66
	49	60	1.517,02
Livello 1 – Impiegati	1	12	1.473,55
	13	18	1.571,78
	19	24	1.670,02
	25	30	1.768,26
	31	36	1.302,75
Livello 2 – Impiegati	1	12	1.395,80
	13	18	1.488,86
	19	24	1.581,91
	25	30	1.674,96
	31	36	1.177,62
Livello 3 – Impiegati	1	12	1.261,74
	13	18	1.345,86
	19	24	1.429,97
	25	30	1.514,09

	31	36	1.473,55
Livello 4 – Impiegati	1	12	1.108,80
	13	18	1.188,00
	19	24	1.267,20
	25	30	1.346,40
	31	36	1.425,60
Livello 5 – Impiegati	1	12	1.061,91
	13	18	1.137,77
	19	24	1.213,62
	25	30	1.289,47
	31	36	1.365,32

Settore Restauro artistico beni culturali

Livelli	Retribuzione tabellare
Quadro Super	2.754,48
Quadro	2.754,48
1	2.586,42
2	1.989,37
3	1.848,69
4	1.823,55
5	1.709,27
6	1.632,04

Apprendisti professionalizzanti dal 1° gennaio 2022

Livello	Da mese	A mese	Trattamento economico
Livello 2	0	12	1.591,50
	13	24	1.690,96
	25	36	1.790,43
	37	48	1.889,90
	49	60	1.989,37
Livello 3	0	12	1.294,08
	13	18	1.386,52
	19	24	1.441,98
	25	30	1.478,95
	31	36	1.571,39
	37	42	1.626,85
	43	48	1.700,79
	49	60	1.848,69
Livello 4	0	12	1.276,48
	13	18	1.367,66
	19	24	1.422,37
	25	30	1.458,84

	31	36	1.550,02
	37	42	1.604,72
	43	48	1.677,67
	49	60	1.823,55
Livello 5	0	12	1.196,49
	13	18	1.281,95
	19	24	1.333,23
	25	30	1.367,42
	31	36	1.452,88
	37	42	1.504,16
	43	48	1.572,53

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**31/12/2026**
Prossime variazioni programmate	**01/11/2026 Minimi tabellari**
Mensilità	**13**
Divisore giornaliero	**26**
Divisore orario	**173**
Orario di lavoro	**40 h/sett. distribuite di norma su 5 gg.**

Contratti collettivi e tabelle n. 3 | marzo 2026

CCNL	Miniere industria (Verbale di accordo 13 luglio 2022)
Parti stipulanti	Assomineraria, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1°marzo 2026 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Indennità di funzione	Totale
1 Super	3.165,31	90,00	3.255,31
1	3.113,79	-	3.113,79
2	2.880,70	-	2.880,70
3	2.558,01	-	2.558,01
4	2.314,09	-	2.314,09
5	2.183,19	-	2.183,19
6	2.055,77	-	2.055,77
7	1.924,72	-	1.924,72
8	1.764,64	-	1.764,64

Apprendistato professionalizzante dal 1° aprile 2016

Livello	Da mese	A mese	Minimo
1 S	1	18	2.880,70
	19	36	3.165,31
1	1	18	2.558,01
	19	36	3.113,79
2	1	18	2.314,09
	19	36	2.880,70
3	1	18	2.183,19
	19	36	2.558,01
4	1	18	2.055,77
	19	36	2.314,09
5	1	18	1.924,72
	19	36	2.183,19
6	1	18	1.764,64
	19	36	2.055,77

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**31/03/2028**
Prossime variazioni programmate	**01/01/2027** **Minimi tabellari**

Mensilità	**13**
Divisore giornaliero	**25**
Divisore orario	**173,33**
Orario di lavoro	**40 h/sett.**

Contratti collettivi e tabelle n. 3 | marzo 2026

CCNL	Occhiali industria (Ipotesi di accordo 2 dicembre 2020)
Parti stipulanti	Anfao, assistita da Confindustria Moda, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° marzo 2026 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo conglobato	Indennità di funzione	Totale
Area Specialist. – Gest. Consolidato	2.511,53	82,64	2.594,17
Area Specialist. – Gest. Centrato	2.505,62	-	2.505,62
Area Tecnica – Gest. Consolidato	2.378,85	-	2.378,85
Area Tecnica – Gest. Centrato	2.296,36	-	2.296,36
Area Qualificata Consolidato	2.126,94	-	2.126,94
Area Qualificata Centrato	2.042,96	-	2.042,96
Area Qualificata Base	1.984,86	-	1.984,86
Area Operativa Consolidato	1.945,65	-	1.945,65
Area Operativa Centrato	1.837,41	-	1.837,41
Area Operativa Base	1.598,56	-	1.598,56

Apprendisti professionalizzanti dal 1° ottobre 2017

Livello	Da mese	A mese	Minimo
Area Specialistica/Gestionale – Consolidato	1	10	2.378,85
	11	20	2.505,62
	21	36	2.511,53
Area Specialistica/Gestionale – Centrato	1	10	2.296,36
	11	20	2.378,85
	21	36	2.505,62
Area Tecnica – Gest. Consolidato	1	10	2.126,94
	11	20	2.296,36
	21	36	2.378,85
Area Tecnica – Gest. Centrato	1	10	2.042,96
	11	20	2.126,94
	21	36	2.296,36

Area Qualificata Consolidato	1	10	1.984,86
	11	20	2.042,96
	21	36	2.126,94
Area Qualificata Centrato	1	10	1.945,65
	11	20	1.984,86
	21	36	2.042,96
Area Qualificata – Base	1	10	1.837,41
	11	20	1.945,65
	21	36	1.984,86
Area Operativa – Consolidato	1	10	1.598,56
	11	20	1.837,41
	21	36	1.945,65
Area Operativa Centrato	1	6	1.598,56
	7	24	1.837,41

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**31/12/2028**
Prossime variazioni programmate	**01/04/2026 Assistenza sanitaria integrativa**
Mensilità	**13**
Divisore giornaliero	**26**
Divisore orario	**173**
Orario di lavoro	**40 h/sett.**

CCNL	Pompe funebri – Aziende municipalizzate (Verbale di accordo 7 febbraio 2023)
Parti stipulanti	Utilitalia, Fp-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti

Elemento di garanzia retributiva

Ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato in forza nelle aziende prive di contrattazione di 2° livello e che non percepiscono trattamenti economici individuali o collettivi con la medesima finalità viene riconosciuto, a titolo di elemento di garanzia retributiva, un importo annuale di 210 euro sul parametro 175 del liv. C1, da corrispondere con le competenze del mese di marzo.

Sono escluse da tale obbligo le aziende che versano in condizioni di difficoltà economico-produttiva documentata.

L'importo viene determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio e viene erogato in unica soluzione ai lavoratori in servizio alla data di erogazione, corrisposto in dodicesimi proporzionali ai mesi di presenza effettiva in servizio nell'anno precedente.

L'elemento è escluso dalla base di calcolo del TFR ed è comprensivo dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta di origine legale o contrattuale.

A livello aziendale l'EGR può essere corrisposto ai lavoratori con contratto a termine superiore a 9 mesi e alle altre tipologie di rapporto di lavoro subordinato.

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**31/12/2024**
Prossime variazioni programmate	**-**
Mensilità	**14**
Divisore giornaliero	**26**
Divisore orario	**165**
Orario di lavoro	**38 h/sett.**

CCNL	Radiotelevisione - Emittenti private locali (Verbale di accordo 20 gennaio 2026)
Parti stipulanti	Aeranti-Corallo, Cisal, Cisal Terziario

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° febbraio 2026 la retribuzione è la seguente:

Settore Televisione

Livelli	Paga base nazionale	Indennità di funzione	Totale
QA	1.826,37	120,00	1.946,37
QB	1.712,24	80,00	1.792,24
1°	1.506,76	-	1.506,76
2°	1.381,20	-	1.381,20
3°	1.289,88	-	1.289,88
4°	1.198,56	-	1.198,56
5°	1.141,49	-	1.141,49

Apprendisti professionalizzanti dal 1° febbraio 2026

Livello	Da mese	A mese	Minimo
1	1	18	1.289,88
	19	36	1.381,20
2	1	18	1.198,56
	19	36	1.289,88
3	1	18	1.141,49
	19	36	1.198,56
4	1	36	1.141,49

Settore Radio

Livelli	Minimo	Indennità di funzione	Totale
QB	1.561,33	80,00	1.641,33
1°	1.387,84	-	1.387,84
2°	1.272,20	-	1.272,20
3°	1.185,47	-	1.185,47
4°	1.133,85	-	1.133,85
5°	1.103,29	-	1.103,29

Apprendisti professionalizzanti

Livello	Da mese	A mese	Minimo
1	1	18	1.185,47

	19	36	1.272,20
2	1	18	1.133,85
	19	36	1.185,47
3	1	18	1.103,29
	19	36	1.133,85
4	1	36	1.103,29

Una tantum

A copertura del periodo di vacanza contrattuale è previsto il riconoscimento di un importo *una tantum*, da erogarsi in 3 tranches nei seguenti importi:

Settore Televisivo

Livello	Importi		
	Dal 1.2.2026	Dal 1.2.2027	Dal 1.2.2028
QA	240,00	240,00	240,00
QB	225,00	225,00	225,00
1	200,00	200,00	200,00
2	185,00	185,00	185,00
3	170,00	170,00	170,00
4	160,00	160,00	160,00
5	150,00	150,00	150,00

Settore Radiofonico

Livello	Importi		
	Dal 1.2.2026	Dal 1.2.2027	Dal 1.2.2028
QB	215,00	215,00	215,00
1	190,00	190,00	190,00
2	175,00	175,00	175,00
3	165,00	165,00	165,00
4	155,00	155,00	155,00
5	150,00	150,00	150,00

Il verbale di accordo 20 gennaio 2026 precisa che l'*una tantum,* che non ha riflessi sulle retribuzioni differite e sul TFR, dev'essere riproporzionata in caso di part-time.

In caso di assunzione di un lavoratore nel periodo di carenza contrattuale l'*una tantum* sarà riproporzionata per i mesi o frazioni di mese lavorati dal lavoratore (le frazioni uguali o superiori a 15 giorni si considerano mese intero).

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**31/12/2024**

Prossime variazioni programmate	**-**
Mensilità	**14**
Divisore giornaliero	**26**
Divisore orario	**165**
Orario di lavoro	**38 h/sett.**

CCNL	Servizi assistenziali Uneba (Verbale di accordo 24 gennaio 2025)
Parti stipulanti	Uneba, Fisascat-Cisl, Fp-Cgil, Fp- Cisl, Uiltucs-Uil, Fpl-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° marzo 2026 i minimi tabellari sono i seguenti:

Livello	Minimo	Indennità di funzione	Elemento retributivo	Totale
Quadro	2.057,15	100,00	17,33	2.174,48
1	1.934,70	-	16,30	1.951,00
2	1.824,49	-	15,37	1.839,86
3 Super	1.689,78	-	14,24	1.704,02
3	1.628,56	-	13,72	1.642,28
4 Super	1.542,86	-	13,00	1.555,86
4	1.493,89	-	12,59	1.506,48
5 Super	1.469,42	-	12,38	1.481,80
5	1.432,66	-	12,07	1.444,73
6 Super	1.395,94	-	11,76	1.407,70
6	1.359,20	-	11,45	1.370,65

Apprendisti professionalizzanti

Livello	Da mese	A mese	Minimo
2	1	18	1.550,82
	19	36	1.642,04
3 S	1	18	1.436,31
	19	36	1.520,80
3	1	18	1.384,28
	19	36	1.465,70
4 S	1	12	1.311,43
	13	24	1.388,57
4	1	12	1.269,81
	13	24	1.344,50
5 S	1	9	1.249,01
	10	18	1.322,48
5	1	9	1.217,76
	10	18	1.289,39
6	1	9	1.155,32
	10	18	1.223,28

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**31/12/2025**
Prossime variazioni programmate	**-**
Mensilità	**14**
Divisore giornaliero	**26**
Divisore orario	**164**
Orario di lavoro	**38 h/sett.**

Contratti collettivi e tabelle n. 3 | marzo 2026

CCNL	Servizi ausiliari Anpit (Verbale di accordo 21 gennaio 2026)
Parti stipulanti	Anpit, Cidec, Confimprenditori, Pmi Italia, Uai-Tcs, Unica, Assomobility, Cisal Terziario, Cisal

Una tantum

A copertura del periodo di vacanza contrattuale e della mancata corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale, è previsto il riconoscimento di un importo *una tantum* per il periodo febbraio 2025-gennaio 2026, da erogarsi in 3 tranches nei seguenti importi:

Livello	Marzo 2026	Settembre 2026	Aprile 2027
Dirigenti	1.000,00	500,00	500,00
Quadro	500,00	250,00	250,00
A1	425,00	212,50	212,50
A2	375,00	187,50	187,50
B1	350,00	175,00	175,00
B2	300,00	150,00	150,00
C1	275,00	137,50	137,50
C2	250,00	125,00	125,00
D1	225,00	112,50	112,50
D2	200,00	100,00	100,00

Il Verbale di accordo del 21 gennaio 2026 specifica che l'*una tantum*:

– non ha riflessi sulle retribuzioni differite e sul TFR;

– dev'essere riproporzionata in caso di part-time.

In caso di assunzione di un lavoratore dopo il mese di febbraio 2025, l'*una tantum* sarà riproporzionata per i mesi o frazioni di mese lavorati dal lavoratore (la frazione di mese pari o superiore a 14 giorni, sarà considerata mese intero).

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**31/10/2029**
Prossime variazioni programmate	**01/06/2026 Assistenza sanitaria integrativa**
Mensilità	**13**
Divisore giornaliero	**26**
Divisore orario	**173**
Orario di lavoro	**40 h/sett.**

Contratti collettivi e tabelle n. 3 | marzo 2026

CCNL	Videofonografica (CCNL 14 aprile 2025)
Parti stipulanti	Assolombarda, Afi, Fimi, Univideo, Pmi, Fistel-Cisl Nazionale, Slc-Cgil, Uilcom-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° marzo 2026 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo	Contingenza	EDR confederale	Totale
8 Q	1.907,23	532,58	10,33	2.450,14
8	1.856,72	532,58	10,33	2.399,63
7	1.652,17	527,95	10,33	2.190,45
6	1.467,10	522,52	10,33	1.999,95
5	1.375,67	520,96	10,33	1.906,96
4	1.235,68	517,38	10,33	1.763,39
3	1.093,77	514,19	10,33	1.618,29
2	968,39	511,45	10,33	1.490,17
1	885,41	509,94	10,33	1.405,68

Apprendisti professionalizzanti dal 18 luglio 2012

Livello	Da mese	A mese	Minimo
8	1	15	1.467,10
	16	30	1.652,17
	31	36	1.856,72
7	1	15	1.375,67
	16	30	1.467,10
	31	36	1.652,17
6	1	15	1.235,68
	16	30	1.375,67
	31	36	1.467,10
5	1	15	1.093,77
	16	30	1.235,68
	31	36	1.375,67
4	1	15	968,39
	16	30	1.093,77
	31	36	1.235,68
3	1	12	885,41
	13	18	968,39
	19	24	1.093,77

Una tantum

Ai lavoratori in forza al 14 aprile 2025 compete un'*una tantum* di 500 euro uguale per tutti i livelli, da corrispondersi in 2 tranches:

– 250 euro a settembre 2025;

– 250 euro a marzo 2026.

Il CCNL 14 aprile 2025 prevede la facoltà per le aziende di erogare l'importo totale in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di settembre 2025.

L'*una tantum* non è utile agli effetti del computo degli istituti contrattuali e legali, sia diretti che indiretti, né del TFR ed è commisurata all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° gennaio 2017-14 aprile 2025.

Inoltre, tale elemento retributivo va riproporzionato nel caso di part-time, aspettativa, assenza facoltativa, CIG/FIS e Cassa in deroga a zero ore, considerando a tali effetti la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Scheda contrattuale	
Scadenza CCNL	**31/12/2026**
Prossime variazioni programmate	**01/04/2026 EGR**
Mensilità	**13**
Divisore giornaliero	**26**
Divisore orario	**174**
Orario di lavoro	**39 h/sett.**

I rinnovi contrattuali del mese di marzo 2026

a cura della Redazione

CCNL	**Carta industria (28 luglio 2021)**		
Parti stipulanti	Assocarta, Assografici, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl-carta e stampa		
Data accordo	Verbale di accordo 10 febbraio 2026	Decorrenza e scadenza	1° aprile 2026 31 dicembre 2028

In data 10 febbraio 2026 è stato sottoscritto il rinnovo del CCNL per i dipendenti dalle aziende esercenti l'industria della carta, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone.

Minimi tabellari

Sono stabiliti aumenti retributivi con decorrenza 1° aprile 2026, 1° gennaio 2027, 1° gennaio 2028, 1° settembre 2028.

Nuova classificazione del personale

Il rinnovo introduce una riforma del sistema di inquadramento professionale.

Il nuovo modello, che entrerà in vigore entro il 1° settembre 2028, sarà strutturato su 4 categorie e 10 livelli professionali.

Per i lavoratori già in forza è prevista una conversione dei livelli secondo criteri di equivalenza, senza variazioni economiche rispetto all'inquadramento attuale.

Permessi lavoratori turnisti

A decorrere dal 1° gennaio 2027 il monte ore annuo dei lavoratori cicloturnisti che operano su 3 turni a ciclo continuo relativo a permessi retribuiti, *ex* festività e ROL viene elevato da 32 a 40 ore annue.

Causali tempo determinato

La disciplina del lavoro a termine viene aggiornata in conformità al D.Lgs. n. 81/2015 e prevede contratti fino a 24 mesi in presenza di specifiche causali, tra cui:

– incremento dei volumi produttivi;
– lancio di nuovi prodotti o attività;
– investimenti nei processi produttivi;
– progetti di innovazione o riorganizzazione aziendale;
– percorsi formativi legati all'innovazione.

Assistenza sanitaria integrativa
A decorrere dal 1° gennaio 2027 il contributo aziendale al Fondo Salute Sempre aumenta di 3 euro annui ed è pari a 123 euro annui.

Previdenza integrativa
A decorrere dal 1° gennaio 2027 il contributo a Byblos a carico azienda è elevato all'1,40% della normale retribuzione annua (comprensiva della 13ª mensilità).

CCNL	**Cinematografi – Esercizi (23 gennaio 2025)**
Parti stipulanti	Anec, Fistel Cisl, Uilcom Uil
Data accordo	Verbale di accordo 12 febbraio 2026

In data 12 febbraio 2026 le parti sociali hanno sottoscritto un Verbale di accordo al fine di stabilire nuovi incrementi stipendiali a seguito della rivalutazione dei minimi tabellari per scostamento inflattivo (IPCA).

Minimi tabellari
A decorrere dalla busta paga di gennaio 2026 i minimi tabellari sono incrementati di 26,58 euro per il livello 4 da riparametrare per gli altri livelli.

Arretrati
L'Accordo prevede l'erogazione di arretrati per il personale dipendente in forza alla data di sottoscrizione del verbale, rapportato all'aumento previsto, la cui erogazione è prevista per marzo 2026.
Gli aumenti non sono assorbibili da eventuali superminimi individuali, salvo diverse disposizioni tra le parti.

CCNL	**Dirigenti magazzini generali (31 maggio 2023)**		
Parti stipulanti	Assologistica e Manageritalia		
Data accordo	Verbale di accordo 16 febbraio 2026	Decorrenza e scadenza	1° gennaio 2026 31 dicembre 2028

In data 16 febbraio 2026 le parti sociali hanno sottoscritto l'Accordo di rinnovo per i dirigenti delle imprese di logistica, magazzini generali, terminal operators portuali, interportuali.

Minimi tabellari
In relazione agli aumenti stabiliti dall'Accordo, la retribuzione mensile di fatto non potrà essere inferiore a:
– 4.200 euro dal 1° marzo 2026;
– 4.500 euro dal 1° gennaio 2027;
– 4.700 euro dal 1° gennaio 2028.

Una tantum
A copertura del periodo 1° gennaio-28 febbraio 2026 è prevista l'erogazione, con la retribuzione di giugno 2026, di un importo *una tantum* pari a 500 euro lordi per i dirigenti in forza alla data di stipula.

L'importo non è utile ai fini del TFR né di altri istituti contrattuali. In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del 30 giugno 2026, l'*una tantum* viene corrisposta con le competenze di fine rapporto.

Welfare contrattuale
Per il triennio 2026-2028 è previsto un credito welfare contrattuale minimo di 2.000 euro annui per ciascun dirigente.

Malattia
Dal 1° marzo 2026 ai dirigenti che fruiscono del congedo non retribuito di 24 mesi per malattie *ex* art. 1, Legge n. 106/2025, spetta la contribuzione al Fondo Fasdac, a totale carico azienda, per l'intero periodo di congedo.

Fondo Mario Negri
Il contributo integrativo a carico azienda viene elevato alle seguenti percentuali della retribuzione convenzionale annua:
– 2,52% dal 1° gennaio 2026;
– 2,57% dal 1° gennaio 2027;
– 2,62% dal 1° gennaio 2028.
Dal 1° gennaio 2026 il contributo a carico dirigente è elevato al 2% della retribuzione convenzionale annua.

Fondo Antonio Pastore
A partire dal periodo contributivo relativo al IV trimestre 2025 (scadenza pagamento 10 gennaio 2026) il premio per la copertura "infortuni" all'interno del Fondo è fissato nella misura di 560 euro annui per assicurato, per un totale contributivo, a regime, pari a 5.321,26 euro (comprensivo del contributo di 464,81 euro a carico del dirigente).

CCNL	**Oreficeria industria (28 luglio 2021)**		
Parti stipulanti	Federorafi, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil		
Data accordo	Verbale di accordo 10 febbraio 2026	Decorrenza e scadenza	10 febbraio 2026 31 dicembre 2028

In data 10 febbraio 2026 è stato sottoscritto il rinnovo del CCNL per i dipendenti dalle aziende esercenti l'industria della carta, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone.

Minimi tabellari
Sono stabiliti aumenti retributivi con decorrenza 1° ottobre 2026, 1° giugno 2027 e 1° giugno 2028.

Welfare contrattuale
A decorrere dall'anno 2026, entro il 1° giugno di ciascun anno le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa nell'Accordo stesso, del valore di 200 euro da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

A decorrere dall'anno 2028 l'importo annuale sarà pari a 220 euro.

Disciplina reperibilità

A decorrere dal 1° gennaio 2027 viene introdotta una disciplina organica della reperibilità; nello specifico sono stabiliti:

– compensi minimi differenziati per livello e per tipologia (oraria, giornaliera, settimanale);

– una specifica indennità di 5 euro per ogni chiamata con intervento effettivo.

– una deroga non strutturale al riposo giornaliero di 11 ore, garantendo almeno 8 ore consecutive di riposo.

Disciplina trasferta

A decorrere dal 1° luglio 2027 gli importi dell'indennità di trasferta sono fissati in:

– 50,33 euro per trasferta intera;

– 12,99 euro per ciascun pasto (meridiano o serale);

– 24,35 euro per il pernottamento.

Tempo viaggio

Per le ore di viaggio eccedenti il normale orario di lavoro è corrisposto ai lavoratori, con l'esclusione del personale direttivo, un compenso pari al 55% della normale retribuzione.

Disciplina malattia

A decorrere dal 1° gennaio 2027 per lavoratori con disabilità certificata e documentata ai sensi della legge al momento del superamento del periodo di comporto, sia esso breve o prolungato, saranno riconosciuti:

– ulteriori 30 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

– ulteriori 45 giorni di calendario per anzianità di servizio dai 6 anni e fino ai 10 anni compiuti;

– ulteriori 60 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Causali contratti a termine

Il rinnovo individua le specifiche esigenze che consentono l'apposizione di un termine superiore a 12 mesi e comunque non oltre 24 mesi, in coerenza con il D.Lgs. n. 81/2015.

Le principali sono le seguenti:

– assunzione di lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età;

– assunzione di lavoratori provenienti da CIGS o disoccupazione di lunga durata;

– attività connesse a mostre e fiere, compresi i 15 giorni precedenti e i 15 giorni successivi all'evento;

– attività di coordinamento di progetti aventi durata predeterminata;

– esecuzione di specifiche commesse, ordini o incarichi.

A decorrere dal 1° gennaio 2027, l'utilizzo delle causali sopra indicate è subordinato alla stabilizzazione a tempo indeterminato presso la medesima azienda di contratti a termine in misura pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo determinato cessati nell'anno civile (1° gennaio-31 dicembre) precedente in forza per i casi di cui sopra.

CCNL	**Pesca marittima – Imprese private (19 gennaio 2024)**
Parti stipulanti	Federpesca, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila pesca
Data accordo	Verbale di accordo 28 gennaio 2026

In data 28 febbraio 2026 le Parti sociali hanno definito il contributo complessivo per la bilateralità, che, a decorrere dal 1° febbraio 2026, è fissato nell'1,70% della retribuzione imponibile mensile, così suddiviso:
– 0,60% a carico impresa (0,50% come quota di assistenza contrattuale da destinare a Federpesca e 0,10% quale quota da destinare all'Osservatorio nazionale della pesca);
– 0,60% a carico del lavoratore (0,50% quale contributo per l'assistenza contrattuale e 0,10% a carico impresa quale quota destinata all'Osservatorio nazionale della pesca);
– 0,50% a carico impresa da destinare a Ebi-Fondo per il trattamento integrativo di malattia e infortunio.

CCNL	**Pubblici esercizi, ristorazione e turismo (23 gennaio 2025)**
Parti stipulanti	Fipe, Legacoop produzione e servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi, Angem
Data accordo	Verbale di accordo 10 febbraio 2026

In data 10 febbraio 2026 le Parti sociali hanno disposto una modifica alla disciplina relativa all'assistenza sanitaria per il CCNL per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo.

Assistenza sanitaria
Nelle aziende della ristorazione collettiva scolastica, per i lavoratori a tempo parziale, verticale o misto, l'aumento a 15 euro del contributo a carico azienda previsto a decorrere dal 1° gennaio 2027 è congelato fino al 31 dicembre 2028.

CCNL	**Radiotelevisione – Emittenti private locali (28 luglio 2021)**		
Parti stipulanti	Aeranti-Corallo, Cisal Terziario, assistita da Cisal		
Data accordo	Verbale di accordo 20 gennaio 2026 Verbale di accordo 16 febbraio 2026	Decorrenza e scadenza	1febbraio 2026 31 dicembre 2028

In data 20 gennaio 2026 le Parti sociali hanno rinnovato la parte economica del CCNL per i dipendenti dalle imprese radiotelevisive private locali.
Successivamente, in data 16 febbraio 2026 le stesse parti sociali hanno completato il rinnovo con la disciplina degli istituti normativi.

Minimi tabellari
Sono stabiliti aumenti retributivi con decorrenza 1° febbraio 2026, 1° febbraio 2027 e 1° febbraio 2028.

Una tantum

A copertura del periodo di vacanza contrattuale è previsto il riconoscimento di un importo *una tantum*, da erogarsi in 3 tranches:

– febbraio 2026;

– febbraio 2027;

– febbraio 2028.

L'*una tantum* dev'essere riproporzionata in caso di part-time.

In caso di assunzione di un lavoratore nel periodo di carenza contrattuale l'*una tantum* sarà riproporzionata per i mesi o frazioni di mese lavorati dal lavoratore (le frazioni uguali o superiori a 15 giorni si considerano mese intero).

Classificazione del personale

Vengono rimodulate le declaratorie dei diversi livelli previste dal CCNL.

Disciplina malattia

I lavoratori affetti da patologie gravi o oncologiche che comportino terapie salvavita, hanno diritto all'estensione del periodo di comporto di ulteriori 90 giorni.

Lavoro straordinario

Viene stabilito che il lavoro straordinario sarà ammesso nel limite del 20% dell'orario settimanale a fronte di giustificate ed effettive esigenze tecnico-produttive e organizzative, mentre sono confermate le maggiorazioni già previste dal precedente contratto.

Lavoro festivo

Viene stabilito il riconoscimento di una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria se svolto nel periodo diurno e del 20% della retribuzione oraria se svolto nel periodo notturno.

Permessi *ex* festività

Vengono introdotte 32 ore annue di permessi, sostitutive delle festività civili e religiose soppresse, da riproporzionare in presenza di orari di lavoro part-time e da poter fruire anche in modo frazionato.

Disciplina apprendistato

Viene disciplinato il contratto di apprendistato secondo quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/2015.

Nello specifico viene previsto che la durata del contratto sarà pari a 36 mesi con riferimento ai livelli 1, 2, 3 e 4.

La durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi per i giovani in possesso di titolo di studio, laurea o attestato di qualifica rilasciato dagli Istituti professionali di Stato o Scuole di addestramento professionale regionale o da enti ed istituti riconosciuti dalle Regioni, sempre che tali titoli siano attinenti e direttamente riconducibili all'attività esplicata nel contratto di apprendistato.

Contratti collettivi e tabelle n. 3 | marzo 2026

Elemento perequativo nel CCNL Metalmeccanica industria: principi applicativi

Salvatore Luca Lucarelli – Consulente del Lavoro

La contrattazione nazionale del settore Metalmeccanica industria prevede il riconoscimento dell'elemento perequativo, sinteticamente in caso di assenza di contrattazione integrativa e di elementi retributivi ulteriori alla paga minima, che richiede l'approfondimento di alcuni aspetti applicativi volti alla corretta gestione, anche a fronte del possibile manifestarsi di casistiche particolari.

Natura dell'elemento perequativo

In linea generale, la corresponsione di un elemento perequativo trova la propria origine nelle previsioni dei CCNL, i quali, con lo scopo di "perequare" (ovvero riequilibrare) trattamenti economici, garantiscono un importo volto a compensare differenze dovute a particolari dinamiche retributive.



L'elemento perequativo rappresenta, quindi, una voce che può essere istituita per differenti finalità, ad esempio per riequilibrare il trattamento economico di lavoratori collocati in determinati livelli o qualifiche, compensare situazioni in cui la sola paga base e gli aumenti contrattuali non garantiscono un determinato livello minimo di retribuzione annua o armonizzare differenze all'interno di un settore.

Sovente, come nel settore metalmeccanico, tale elemento viene previsto per quelle situazioni dove vi è assenza di voci retributive connesse a contrattazione di secondo livello.

La promozione della contrattazione collettiva metalmeccanica di elementi aggiuntivi

Il CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e dell'installazione di impianti (codice contratto C011), sottoscritto da Federmeccanica e Assistal per la parte datoriale e da Fim-Cisl, Fiom-Cg, Uilm-Uil, Fismic, Ugl meccanici per la parte rappresentativa dei lavoratori, con adesione anche di Usas-Asgb/Metall e Savt, prevede clausole contrattuali collettive volte a promuovere la contrattazione di secondo livello finalizzata all'istituzione di elementi retributivi incrementali.



In particolare, diverse clausole collettive, incluse delle linee guida fornite nel CCNL, promuovono la definizione di accordi di secondo livello volti a stabilire l'introduzione di un premio di risultato, calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Tale promozione è cristallizzata in particolare all'art. 12, rubricato "Premio di risultato", che, in connessione con la logica sottesa alla previsione dell'elemento perequativo, è posto come articolo precedente proprio alla norma collettiva che istituisce tale elemento contrattuale.

L'elemento perequativo

L'elemento perequativo è, infatti, previsto all'art. 13, Sezione quarta, "Disciplina del rapporto individuale di lavoro", Titolo IV, "Retribuzione ed altri istituti economici", CCNL in parola.

Nello specifico, a decorrere dal 2008, ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle aziende prive di contrattazione di secondo 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) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL (il riferimento è, quindi, in particolare ai lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione), è corrisposta, a titolo perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, una cifra annua pari inizialmente a 260 euro, incrementata a 455 euro da gennaio 2011 e, infine, aumentata nell'ammontare attuale a 485 euro da gennaio 2014, onnicomprensiva e non incidente sul TFR, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL, in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente.



La contrattazione nazionale pone, quindi, 2 requisiti al fine del riconoscimento dell'elemento perequativo:

1. assenza di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione;
2. percezione da parte del lavoratore di un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL.

Il riferimento all'assenza della contrattazione decentrata è espresso in maniera puntuale e appare, pertanto, esclusa pacificamente la sussistenza di tale requisito ai fini del riconoscimento dell'elemento perequativo nell'ipotesi in cui sia presente una contrattazione aziendale, ma che, per fattori accidentali, ad esempio per mancato raggiungimento di obiettivi di produttività, non siano

stati corrisposti elementi premiali. Tale aspetto è certamente meritevole di essere puntualmente regolato nella contrattazione integrativa, al fine di normare le ipotesi che possono manifestarsi, ad esempio nel caso in cui l'ammontare della cifra a titolo di premio di risultato sia minore dell'importo dell'elemento perequativo.

Il secondo requisito, invece, è stabilito con particolare riferimento alle ipotesi riconducibili a lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi.



La condizione riferita alla percezione da parte del lavoratore di un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL non è priva di ambiguità, lasciando margini di incertezza nelle ipotesi di corresponsione di elementi retributivi che non hanno natura strettamente, o esclusivamente, aggiuntiva alla retribuzione, come ad esempio cifre per straordinario forfettizzato, ma che, al contempo, hanno come risultato quantitativo il riconoscimento al lavoratore di un trattamento retributivo superiore agli importi retributivi minimi fissati dalla contrattazione collettiva nazionale.

Tale ambiguità comporta l'esigenza di un approccio cauto alla regolazione dei diversi istituti retributivi non riconducibili a un mero trattamento superminimale, attraverso l'osservanza delle specifiche previsioni collettive e le corrette clausole stabilite a livello individuale, che richiedono di essere elaborate tenendo conto della natura e delle finalità dei possibili riconoscimenti retributivi, considerando, ad esempio, che un elemento di straordinario forfetizzato è riconducibile in linea generale alla finalità di remunerare, in modo, appunto, forfettario e anticipato, un certo numero di ore di lavoro straordinario che si presume saranno effettuate. In tal senso, posto che l'elemento di straordinario forfettizzato rappresenta anche un compenso per lavoro straordinario, non appare idoneo a integrare un trattamento retributivo alternativo alla corresponsione dei premi di risultato, che sono, invece, legati a determinati rendimenti o indici di produttività.

In definitiva, l'erogazione dell'elemento perequativo non è dovuta ai lavoratori che rientrano nelle seguenti ipotesi:

– dipendenti di datori di lavoro che hanno stipulato accordi collettivi di secondo livello con contenuti economici;

– dipendenti da datori di lavoro che non hanno stipulato accordi collettivi integrativi, ma che hanno corrisposto nell'anno precedente emolumenti integrativi rispetto ai trattamenti base previsti dal CCNL in misura pari o superiore ai 485 euro.

Al fine della corretta determinazione dell'ammontare, la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al

momento di corresponsione dell'elemento perequativo, fermi restando i criteri di maturazione dello stesso, l'importo viene corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

L'elemento perequativo costituisce base imponibile previdenziale e, di conseguenza, sul suo valore dovranno essere quantificati la contribuzione previdenziale e i premi INAIL secondo le regole ordinarie.

Sotto il profilo fiscale, invece, l'importo erogato concorre integralmente alla formazione del reddito, essendo riconducibile alle previsioni di cui all'art. 51, TUIR, e viene considerato ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione.

L'importo corrisposto a titolo di elemento perequativo è infine, per espressa previsione contrattuale, omnicomprensivo e, pertanto, non trova alcuna apprezzabilità ai fini del computo del TFR, né per gli altri istituti indiretti e/o differiti.

In riferimento ai margini della contrattazione decentrata di intervenire su tali previsioni, si segnala che nella sezione terza, "Sistema di regole contrattuali", all'art. 5, rubricato "Intese modificative del CCNL", viene stabilito, al fine di favorire lo sviluppo economico e occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale, la possibilità di realizzare specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal CCNL. Tali accordi devono essere definiti a livello aziendale con le rappresentanze sindacali, d'intesa con le strutture territoriali delle parti stipulanti, e devono indicare gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata, i riferimenti agli articoli del CCNL oggetto di modifica e le modalità a garanzia dell'esigibilità dell'accordo.

Tali intese modificative non possono riguardare i minimi tabellari, gli aumenti periodici d'anzianità e l'elemento perequativo e, ovviamente, i diritti individuali derivanti da norme inderogabili di legge.

Patente a crediti: commento alla nota INL n. 609/2026

Francesca Bravi – Consulente del Lavoro

A seguito della conversione in legge del c.d. Decreto Sicurezza, l'INL ha pubblicato le prime istruzioni in tema di patente a crediti, analizzando le novità introdotte dalla normativa.

Patente a crediti: le fonti

Al fine di consentire una completa trattazione del tema si ritiene utile inquadrare lo strumento oggetto della trattazione identificando le fonti normative.

L'istituto della patente a crediti, in vigore dal 1° ottobre 2024, ha, nel corso di poco più di un anno, subito delle integrazioni importanti, a seguito della pubblicazione del c.d. Decreto Sicurezza (D.L. n. 159/2025, convertito in Legge n. 198/2025).

La normativa che ha introdotto l'obbligo della patente è il D.L. n. 19/2024 convertito dalla Legge n. 56/2024, che è andato a integrare, modificandolo, il D.Lgs. n. 81/2008 in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (artt. 27, 90 e 157).

Successivamente, sono stati emanati il Decreto attuativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 132/2024, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 221/2024, e la circolare operativa INL n. 4/2024, a fornire le regole operative finalizzate all'applicazione della norma.

Si sono poi susseguite circolari e FAQ a ulteriore chiarimento di alcuni aspetti dubbi in materia, a supporto di aziende, ispettori, professionisti e operatori.

Altro momento essenziale per lo sviluppo dello strumento è coinciso con la pubblicazione del parere del Garante della Privacy sullo schema di decreto dell'INL recante le modalità di ostensione delle informazioni concernenti la patente a crediti, n. 284/2025, ed il successivo D.D. n. 43/2025. A seguito di tali atti sono state apportate alcune modifiche alle precedenti istruzioni operative, introducendo, dal 10 luglio 2025, specifiche novità per richiedere la patente a crediti.

A dicembre 2025 è, poi, stato pubblicato il c.d. Decreto Sicurezza (D.L. n. 159/2025, convertito in Legge n. 198/2025), che, ancora una volta, ha apportato integrazioni e modifiche all'istituto della patente a crediti, nello specifico con l'art. 3. Il decreto ha inciso soprattutto in tema di sanzioni legate al mancato rispetto degli obblighi previsti in tema di patente a crediti e di inadempimenti che portano alla decurtazione dei crediti stessi.

A seguito di tale ultima novità l'INL ha pubblicato la nota n. 609/2026: proprio su quest'ultimo atto si concentrerà la presente trattazione.

Le disposizioni sono, infine, state confermate anche dalla circolare INL n. 1/2026.

Per comodità di trattazione, in calce si trova la tabella I-*bis* allegata al D.Lgs. n. 81/2008, la quale prevede il numero di crediti decurtati, in base agli inadempimenti posti in essere, con evidenziate le modifiche apportate dal Decreto Sicurezza, di cui l'INL tratta nella nota in esame.

Le novità Decreto Sicurezza alla luce della nota INL

La nota INL n. 609/2026 entra nel merito delle novità introdotte dal Decreto Sicurezza all'art. 3.

Nello specifico, il comma 4, lett. a), n. 1), del Decreto ha aggiunto un nuovo comma, il 7-*bis*, all'art. 27, D.Lgs. n. 81/2008, prevedendo una particolarità nell'applicazione della decurtazione di crediti in specifiche casistiche. Nel dettaglio, ha previsto che:

> *«per le fattispecie di violazioni di cui all'allegato I-bis, numeri 21 e 24, la decurtazione dei crediti avviene a seguito della notificazione del verbale di accertamento emanato dai competenti organi di vigilanza»*.

Risulta, quindi, necessario ricordare la previsione, *ante* modifica, del testo normativo ai commi 6 e 7 del medesimo art. 27. Prima della variazione era stabilito che il punteggio della patente subisse le decurtazioni correlate alle risultanze dei provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti delle imprese o dei lavoratori autonomi, nei casi e nelle misure indicati nell'allegato I-*bis* annesso al presente decreto. Era, inoltre, precisato come i crediti potessero essere decurtati in misura non eccedente il doppio di quella prevista per la violazione più grave nei casi in cui, nell'ambito del medesimo accertamento ispettivo, fossero contestate più violazioni tra quelle indicate nell'allegato I-*bis*.

A tal proposito, il comma 7 indentificava poi, come provvedimenti definitivi, le sentenze passate in giudicato e le ordinanze-ingiunzione di cui all'art. 18, Legge n. 689/1981, divenute definitive.

La novità introdotta prevede l'applicabilità delle decurtazioni di crediti a seguito della mera notificazione del verbale di accertamento, nei casi di inadempimenti previsti dai punti 21 e 24 della tabella I-*bis* (lavoro nero).

Le novità incidono anche sull'elenco di inadempimenti e relative decurtazioni previsti dall'allegato I-*bis* già citato. Sono, infatti, state accorpate alcune violazioni, per le quali dapprima erano previsti differenti limiti di decurtazione crediti. Le violazioni in materia di lavoro sommerso, che nella precedente versione erano previste dai punti 21, 22 e 23, sono ad oggi accorpate nel solo punto 21 della tabella, unificando pertanto in un unico limite la decurtazione, e aumentandola allo

stesso tempo a 5 punti per ciascun lavoratore, per il quale viene applicata la c.d. maxisanzione per lavoro nero, indipendentemente dal numero di giornate di impiego irregolare.

In precedenza, le decurtazioni erano modulate nei punti 21, 22 e 23, rispettivamente, con 1, 2 o 3 crediti in base alle giornate di effettivo lavoro nero attestate.

È stato, invece, confermato il punto 24, il quale contempla un'ulteriore decurtazione di un credito, da calcolare per ogni lavoratore, in caso di presenza di aggravante (art. 27, comma 3-*quater*), relativa all'impiego di lavoratori stranieri ai sensi dell'art. 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998, o di minori in età non lavorativa o di lavoratori beneficiari del Reddito di Cittadinanza di cui al D.L. n. 4/2019, ovvero di lavoratori beneficiari dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro di cui al D.L. n. 48/2023.



Le decurtazioni scaturenti dalle modifiche introdotte sono operative unicamente in relazione agli illeciti commessi (attenzione: non contestati, ma commessi) a far data dal 1° gennaio 2026.

Relativamente agli illeciti commessi fino al 31 dicembre 2025, invece, continuerà ad essere applicabile la disciplina previgente che prevedeva decurtazioni modulate in base ai punti 21, 22 e 23 della tabella.

Cosa succederà, quindi, a fronte delle violazioni amministrative in materia di lavoro "nero" commesse a far data dal 1° gennaio 2026?



Le decurtazioni avverranno a seguito della notifica del verbale unico di accertamento e notificazione ed indipendentemente dall'eventuale adempimento alla diffida obbligatoria di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 124/2004. Non sarà pertanto più necessario attendere l'adozione dell'ordinanza-ingiunzione in quanto, ai soli fini della decurtazione dei crediti, i verbali ispettivi sono da considerarsi "accertamenti definitivi".

Nel caso in cui si verificassero successivamente sopravvenute circostanze che vadano a incidere sull'efficacia di detti verbali, come nel caso di ordinanza di archiviazione, ovvero di impugnazione e annullamento della successiva O.I. da parte della A.G., allora verranno riassegnati i crediti originariamente decurtati.

È presente un'ulteriore interpretazione dell'INL contenuta nella nota, da considerarsi degna di attenzione.



Per le violazioni oggetto delle modifiche non troverà applicazione il limite di decurtazione previsto dalla normativa in tema di patente a crediti (art. 27, comma 6, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2008).

La normativa prevede che:

> *«se nell'ambito del medesimo accertamento ispettivo sono contestate più violazioni tra quelle indicate nel citato allegato I-bis, i crediti sono decurtati in misura non eccedente il doppio di quella prevista per la violazione più grave».*

Per gli inadempimenti legati al lavoro nero l'INL segnala l'inapplicabilità di tale disposizione, in quanto il punto 21 dell'allegato I-*bis* stabilisce espressamente la decurtazione di 5 crediti «*per ciascun lavoratore irregolare*». Il significato di tale previsione, spiega l'Ispettorato, nasce dall'esigenza di rafforzare l'efficacia deterrente delle disposizioni in materia di lavoro irregolare, mediante l'adozione di un regime sanzionatorio più rigoroso rispetto a quello ordinariamente previsto nell'ambito della patente a crediti, in coerenza con la *ratio legis* volta a potenziare la tutela dei lavoratori contro condotte datoriali abusive.

In merito viene riportato, nella nota, un esempio.

ESEMPIO

Ove sia stato accertato l'impiego di più lavoratori "in nero", la decurtazione totale sarà pari al punteggio previsto al punto 21 (5 crediti) moltiplicato per il numero dei lavoratori, applicando eventualmente, rispetto a quelli interessati, anche l'aggravante di cui al n. 24 sopra già illustrata (1 credito).

Invece, per tutte le ulteriori violazioni di natura penale, le decurtazioni continueranno ad avvenire in ragione dei provvedimenti definitivi e ordinanze-ingiunzione, ossia delle sentenze penali passate in giudicato.

Istruzioni operative INL

L'Ispettorato fornisce, inoltre, alcune istruzioni in merito alle procedure che gli ispettori devono seguire; le stesse risultano importanti da conoscere anche da parte delle aziende e degli operatori e professionisti per una corretta gestione della materia.

Viene evidenziato come, in un medesimo verbale emesso a decorrere dal 1° gennaio 2026, possano essere contestati sia illeciti commessi *ante* che *post* 1° gennaio 2026 e, pertanto, ricadenti in differenti discipline. Tale fatto dev'essere chiaramente precisato nell'eventuale verbale.

Verbale di accertamento e notificazione di illecito amministrativo

Nel caso in cui, durante gli accertamenti, sia emersa la presenza di lavoratori "in nero", gli ispettori dovranno comunicare che i crediti della patente verranno decurtati come previsto dalla relativa disciplina. Di conseguenza, nella redazione del verbale di accertamento e notificazione di illecito

amministrativo dovrà essere indicata, da parte del personale ispettivo, una motivazione contenente il seguente periodo:

> *«In forza delle violazioni accertate con il presente verbale saranno operate le conseguenti decurtazioni di crediti alla patente di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008 (5 crediti per ciascun lavoratore interessato nonché, se accertata altresì la violazione di cui art. 3, comma 3-quater del D.Lgs. n. 286/1998, 1 credito per ciascun lavoratore interessato)».*

Verbale di prescrizione

Nel verbale di prescrizione relativo alle violazioni di cui all'Allegato I-*bis*, D.Lgs. n. 81/2008, dev'essere inserita l'informazione relativa alla possibilità di provvedimento definitivo di decurtazione dei crediti della patente qualora risulti "*l'inadempimento alla prescrizione*". In tal caso l'organo di vigilanza è, infatti, tenuto a darne comunicazione al Pubblico ministero e al contravventore.

In tal caso, nel verbale di prescrizione, nelle avvertenze finali, il personale ispettivo avrà cura di aggiungere il seguente periodo:

> *«In caso di inottemperanza alle prescrizioni eventualmente impartite in relazione alle violazioni di cui all'Allegato I-bis del D.Lgs. n. 81/2008, l'eventuale provvedimento definitivo adottato dall'Autorità Giudiziaria potrà comportare la decurtazione dei relativi crediti alla patente di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008».*

Ordinanza ingiunzione divenuta definitiva

Anche nell'ordinanza ingiunzione dovrà essere presente un periodo del seguente tenore:

> *«In forza delle violazioni oggetto della presente ordinanza ingiunzione divenuta definitiva saranno operate le conseguenti decurtazioni di crediti alla patente di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008 (1 credito per la violazione di cui all'art. 3, comma 3 lett. a) del Decreto-Legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla Legge 23 aprile 2002, n. 73; 2 crediti per la fattispecie di cui alla lett. b) del medesimo articolo; 3 crediti per la fattispecie di cui alla lett. c) del medesimo articolo nonché, se accertata altresì la violazione di cui art. 3, comma 3-quater del D.Lgs. n. 286/1998, 1 credito per ciascun lavoratore interessato)».*

Infine, la nota INL specifica che la decurtazione dei crediti sarà effettuata sul portale da parte dei "referenti PAC", sia in forza di verbali/ordinanze ingiunzione emanati dall'Ispettorato, sia in forza di verbali emessi dagli altri organi di vigilanza o di sentenze definitive; ciò sino al rilascio di ulteriori implementazioni del sistema informatico.

Il dirigente, tenuto conto delle specifiche esigenze organizzative, ha, però, la facoltà di individuare ulteriori referenti, preferibilmente, cita la nota, sino a un massimo di 5 unità.

Al dirigente viene assegnato un ruolo di "supervisore", che consente di visualizzare le decurtazioni registrate e di annullare quelle inserite dal personale della propria struttura. Tale ruolo potrà essere delegato secondo le usuali modalità previste dall'applicazione Organigramma interno dell'INL.

Riepilogo obblighi

Tutto quanto sopra, come previsto dalla nota INL in esame, è sempre e comunque da leggere in combinato con gli obblighi già noti, e confermati, in tema di patente a crediti.

A mero titolo di riepilogo, i soggetti tenuti al possesso della patente a crediti, a far data dal 1° ottobre 2024, sono le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'art. 89, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008.

Rimane, invece, escluso dall'obbligo chi effettui mere forniture o prestazioni di natura intellettuale.

Risultano escluse dall'obbligo di possesso della patente a crediti anche le imprese in possesso dell'attestazione di qualificazione SOA, in classifica pari o superiore alla III, di cui all'art. 100, comma 4, Codice dei contratti pubblici di cui al D.Lgs. n. 36/2023.

L'INL rilascia la patente a crediti in formato digitale, subordinatamente al possesso di tutti i seguenti requisiti congiuntamente:

a) iscrizione alla CCIAA;

b) adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008;

c) possesso del DURC in corso di validità;

d) possesso del DVR, nei casi previsti dalla normativa vigente;

e) possesso della certificazione di regolarità fiscale, di cui all'art. 17-*bis*, commi 5 e 6, D.Lgs. n. 241/1997, nei casi previsti dalla normativa vigente;

f) avvenuta designazione del RSPP, nei casi previsti dalla normativa vigente.

La patente è dotata di un punteggio iniziale di 30 crediti e consente ai soggetti obbligati al possesso della stessa di operare nei cantieri temporanei o mobili con una dotazione pari o superiore a 15 crediti.

Il punteggio della patente subisce le decurtazioni correlate alle risultanze dei provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti delle imprese o dei lavoratori autonomi, nei casi e nelle misure indicati nell'allegato I-*bis*, D.Lgs. n. 81/2008 (in calce al presente elaborato come modificato dal Decreto Sicurezza).

Nel caso in cui la patente arrivi ad avere un punteggio inferiore a 15 crediti, non sarà più possibile per l'impresa o il lavoratore autonomo, operare nei cantieri temporanei o mobili. In tale caso risulta consentito il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto già in corso di

esecuzione, esclusivamente quando i lavori già eseguiti siano superiori al 30% del valore del contratto.

L'eventuale recupero dei crediti è subordinato alla valutazione di una Commissione territoriale composta dai rappresentanti dell'Ispettorato e dell'INAIL.

Il numero di crediti può, inoltre, essere incrementato fino a 100 per determinate cause stabilite dalla tabella allegata al D.M. n. 132/2024.

Nel caso in cui l'azienda operi in cantiere senza la patente (o valida attestazione di qualificazione SOA) o con una patente che non sia dotata di almeno 15 crediti, è prevista una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori affidati nello specifico cantiere. È, comunque, previsto un importo minimo relativamente alla sanzione, pari 12.000 euro (prima del Decreto Sicurezza il limite minimo era di 6.000 euro), non soggetto alla procedura di diffida di cui all'art. 301-*bis*, D.Lgs. n. 81/2008.

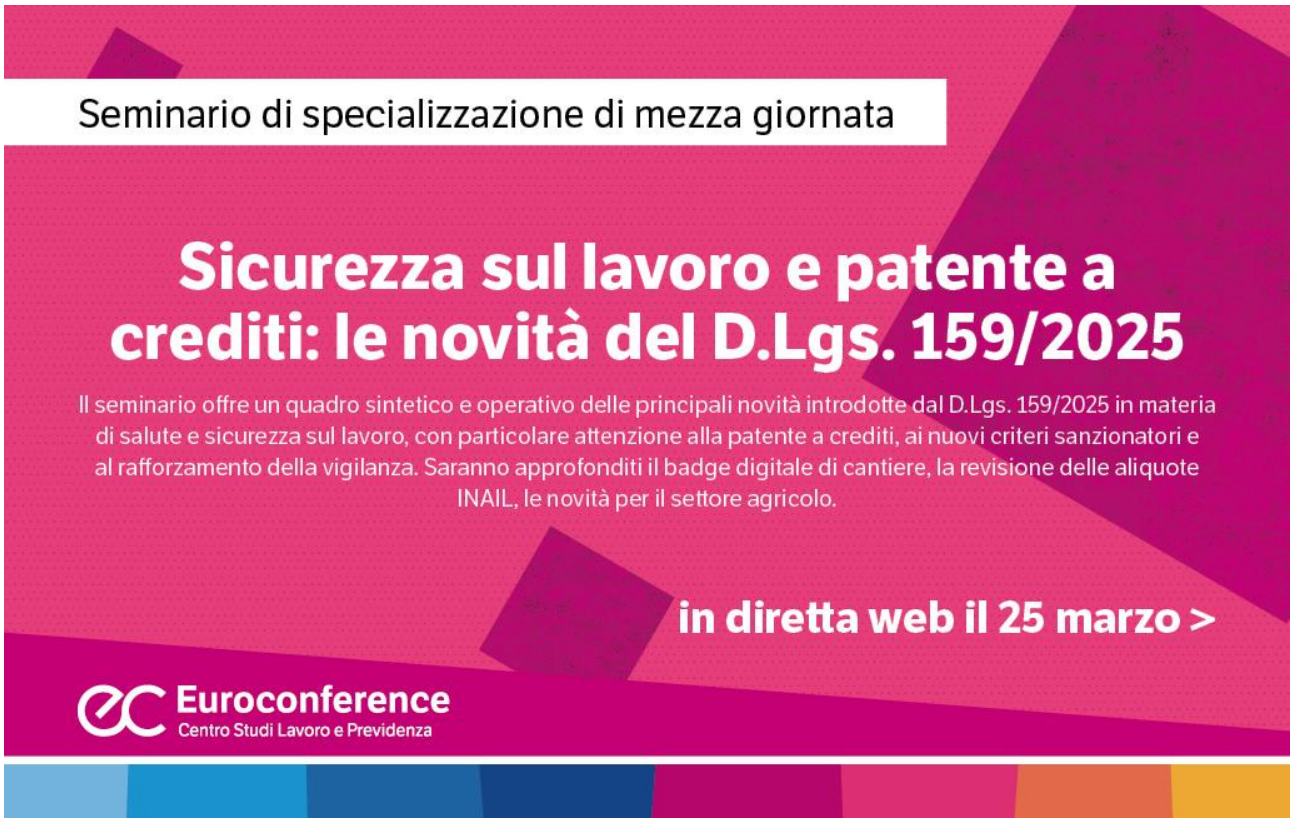
È, poi, prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da 711,92 a 2.562,91 euro anche per il committente o il responsabile dei lavori che non abbiano verificato il possesso della patente o della valida attestazione di qualificazione SOA nei confronti delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nei casi di subappalto.

Allegato I-*bis* al D.Lgs. n. 81/2008

Rigo/Numero	Fattispecie di violazione	Decurtazione crediti
1	Omessa elaborazione del documento di valutazione dei rischi:	5
2	Omessa elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione:	3
3	Omessi formazione e addestramento:	2
4	Omessa costituzione del servizio di prevenzione e protezione o nomina del relativo responsabile:	3
5	Omessa elaborazione del piano operativo di sicurezza:	3
6	Omessa fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto:	2
7	Mancanza di protezioni verso il vuoto:	3
8	Mancata installazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica sulla consistenza del terreno:	2
9	Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi:	2
10	Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi:	2

11	Mancanza di protezione contro i contatti diretti e indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale):	2
12	Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo:	2
13	Omessa notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio di lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto:	1
14	Omessa valutazione dei rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi ai sensi dell'art. 28:	3
15	Omessa valutazione del rischio biologico e da sostanze chimiche:	3
16	Omessa individuazione delle zone controllate o sorvegliate ai sensi del Decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101:	3
17	Omessa valutazione del rischio di annegamento:	2
18	Omessa valutazione dei rischi collegati a lavori in pozzi, sterri sotterranei e gallerie:	2
19	Omessa valutazione dei rischi collegati all'impiego di esplosivi:	3
20	Omessa formazione dei lavoratori che operano in ambienti confinati o sospetti di inquinamento ai sensi del regolamento di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 177:	1
21	Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3, ~~lett. a)~~ del Decreto-Legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla Legge 23 aprile 2002, n. 73, per ciascun lavoratore:	~~1~~ 5
22 *(soppresso)*	~~Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3, lettera b), del Decreto-Legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla Legge 23 aprile 2002, n. 73:~~	2
23 *(soppresso)*	~~Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3, lettera c), del Decreto-Legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla Legge 23 aprile 2002, n. 73:~~	~~3~~
24	Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3-*quater*, del Decreto-Legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla Legge 23 aprile 2002, n. 73, in aggiunta, per ciascun lavoratore, alla condotta di cui al numero 21, ~~22 e 23:~~	1
25	Infortunio di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto, dal quale derivi un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di 60 giorni:	5
26	Infortunio di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto, che comporti una parziale inabilità permanente al lavoro:	8
27	Infortunio di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui	15

	al presente decreto, che comporti un'assoluta inabilità permanente al lavoro:	
28	Infortunio mortale di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto:	20
29	Malattia professionale di lavoratore dipendente dell'impresa, derivante dalla violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto:	10



Valori retributivi e contributivi per l'anno 2026

a cura della Redazione

Si riepilogano i valori valevoli per l'anno 2026 resi noti dall'INPS relativamente a:
– limite minimo di retribuzione giornaliera e per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale;
– lavoratori domestici;
– Gestione separata;
– artigiani e commercianti.

Minimali e massimali INPS 2026

L'INPS, con circolare n. 6/2026, ha reso noti il limite minimo di retribuzione giornaliera e l'aggiornamento dei valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale.

Datori di lavoro tenuti alla presentazione della denuncia contributiva mensile UniEmens

Minimali di retribuzione per la generalità dei lavoratori	
Anno 2026	**Euro**
Trattamento minimo mensile di pensione a carico del FPLD	611,85
Minimale di retribuzione giornaliera (9,5%)	58,13

Retribuzioni convenzionali in genere	
Anno 2026	**Euro**
Retribuzione giornaliera minima	32,30

Retribuzione convenzionale per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne associati in cooperativa (Legge n. 250/1958)	
Anno 2026: soci delle cooperative della piccola pesca	**Euro**
Retribuzione convenzionale mensile	808,00

Rapporti di lavoro a tempo parziale

Nell'ipotesi di orario normale di 40 ore settimanali, il procedimento del calcolo è il seguente:

58,13 euro x 6/40 = 8,72 euro = minimale di retribuzione oraria

Art. 3-*ter*, D.L. n. 384/1992 (contributo aggiuntivo 1%)	
Anno 2026	**Euro**
Prima fascia di retribuzione pensionabile annua	56.224,00
Importo mensilizzato	4.685,00

Limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi	
Anno 2026	**Euro**
Trattamento minimo di pensione	611,85
Limite settimanale per l'accredito dei contributi (40%)	244,74
Limite annuale per l'accredito dei contributi	12.726,00

Importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente	
Anno 2026	**Euro**
Valore delle prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto in forma cartacea	4,00
Valore delle prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto in forma elettronica	10,00
Indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto ad addetti ai cantieri edili, a strutture temporanee o a unità produttive in zone prive di servizi di ristorazione	5,29
Indennità di trasferta intera Italia	46,48
Indennità di trasferta 2/3 Italia	30,99
Indennità di trasferta 1/3 Italia	15,49
Indennità di trasferta intera estero	77,47
Indennità di trasferta 2/3 estero	51,65
Indennità di trasferta 1/3 estero	25,82
Indennità di trasferimento Italia (tetto)	1.549,37
Indennità di trasferimento estero (tetto)	4.648,11
Azioni offerte ai dipendenti (tetto)	2.065,83

Riguardo ai fringe benefit, per il 2026:

– è stata confermata la disposizione, introdotta dalla Legge di bilancio 2025, la quale ha previsto che, in deroga all'art. 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, TUIR, non concorrono a formare il reddito entro il limite complessivo di 1.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa. Il suddetto limite è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che siano a carico;

– è stato modificato l'art. 51, comma 5, TUIR, disponendo che i rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto, effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea (servizio di taxi e servizio di noleggio con conducente), non concorrono a formare il reddito se tali spese sono effettuate con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'art. 23, D.Lgs. n. 241/1997 (carte di debito, di credito e prepagate, assegni bancari e circolari).

Massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo con contratto a tempo determinato	
Anno 2026	**Euro**
Massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo a tempo determinato	120,00

Rivalutazione dell'importo a carico del bilancio dello Stato per prestazioni di maternità obbligatoria	
Anno 2026	**Euro**
Importo a carico del bilancio dello Stato per prestazioni di maternità obbligatoria	2.543,15

Aggiornamento del massimale annuo della base contributiva e pensionabile	
Anno 2026	**Euro**
Massimale annuo della base contributiva	122.295,00

Massimale contributivo per i direttori generali, amministrativi e sanitari delle aziende sanitarie locali e delle aziende ospedaliere	
Anno 2026	**Euro**
Massimale contributivo annuo	222.925,00

Retribuzione annua concedibile riferita al congedo straordinario per assistenza di persone con *handicap* in situazione di gravità	
Anno 2026	**Euro**
Retribuzione annua	57.837,00

Datori di lavoro tenuti alla presentazione della denuncia mensile unificata *ex* ENPALS

Lavoratori dello spettacolo

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31 dicembre 1995	
Anno 2026	**Euro**
Massimale annuo, oltre il quale si applica il contributo di solidarietà del 5% ripartito in egual misura tra datore di lavoro e lavoratore.	122.295,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione eccedente euro:	56.224,00

Lavoratori già iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31 dicembre 1995 – anno 2026			
Fasce di retribuzione giornaliera		**Massimale di retribuzione giornaliera imponibile**	**Giorni di contribuzione accreditati**
Da euro	*a euro*	*Euro*	
892,01	1.784,00	892,00	1
1.784,01	4.460,00	1.784,00	2
4.460,01	7.136,00	2.676,00	3
7.136,01	9.812,00	3.568,00	4
9.812,01	12.488,00	4.460,00	5

12.488,01	16.056,00	5.352,00	6
16.056,01	19.624,00	6.244,00	7
19.624,01	In poi	7.136,00	8
Il contributo di solidarietà del 5%, egualmente ripartito tra datore di lavoro e lavoratore, si applica sulla parte di retribuzione giornaliera che eccede il massimale relativo a ciascuna delle fasce riportate.			
L'aliquota aggiuntiva 1% a carico del lavoratore si applica sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente 180 euro e fino al massimale relativo a ciascuna delle fasce di retribuzione giornaliera.			

Sportivi professionisti

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31 dicembre 1995	
Anno 2026	**Euro**
Massimale annuo, oltre il quale si applica il contributo di solidarietà del 3,1% di cui 1% a carico del datore di lavoro e 2,1% a carico del lavoratore fino a 884.462 euro	122.295,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione eccedente euro:	56.224,00

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31 dicembre 1995	
Anno 2026	**Euro**
Massimale di retribuzione giornaliera imponibile oltre il quale si applica il contributo di solidarietà del 3,1%, di cui 1% a carico del datore di lavoro e 2,1% a carico del lavoratore fino a euro 2.835 giornalieri.	392,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione giornaliera eccedente euro:	180,00

Contributi per lavoratori domestici 2026

L'INPS, con circolare n. 9/2026, ha rideterminato le fasce di retribuzione su cui calcolare i contributi dovuti per l'anno 2026 per i lavoratori domestici.

Importo dei contributi – Decorrenza dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026

A. Senza contributo addizionale di cui all'art. 2, comma 28, Legge n. 92/2012			
Retribuzione oraria		Importo contributo orario	
Effettiva	*Convenzionale*	*Inclusa quota CUAF*	*Senza quota CUAF*(1)
fino a 9,61 euro	8,52 euro	1,70 (0,43) euro(2)	1,71 (0,43) euro(2)
oltre 9,61 euro e fino a 11,70 euro	9,61 euro	1,92 (0,48) euro(2)	1,93 (0,48) euro(2)
oltre 11,70 euro	11,70 euro	2,34 (0,59) euro(2)	2,35 (0,59) euro(2)
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	6,20 euro	1,24 (0,31) euro(2)	1,25 (0,31) euro(2)

B. Comprensivo contributo addizionale di cui all'art. 2, comma 28, Legge n. 92/2012, da applicare ai rapporti di lavoro a tempo determinato			
Retribuzione oraria		Importo contributo orario	
Effettiva	*Convenzionale*	*Inclusa quota CUAF*	*Senza quota CUAF*[1]
fino a 9,61 euro	8,52 euro	1,82 (0,43) euro[2]	1,83 (0,43) euro[2]
oltre 9,61 euro e fino a 11,70 euro	9,61 euro	2,05 (0,48) euro[2]	2,06 (0,48) euro[2]
oltre 11,70 euro	11,70 euro	2,50 (0,59) euro[2]	2,51 (0,59) euro[2]
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	6,20 euro	1,32 (0,31) euro[2]	1,33 (0,31) euro[2]

[1] Il contributo CUAF non è dovuto solo nel caso di rapporto fra coniugi (ammesso soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge (cfr. l'art. 1, D.P.R. n. 1403/1971).
[2] La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore.

Aliquote 2026 per iscritti alla Gestione separata

L'INPS, con circolare n. 8/2026, ha comunicato le aliquote contributive su redditi e compensi per gli iscritti alla Gestione separata relativamente all'anno 2026.

L'aliquota contributiva e di computo ai fini dell'Invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) per i collaboratori e le figure assimilate, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, è pari al 33%.

Sono, inoltre, in vigore le seguenti aliquote pari a:

– 0,50% per la tutela relativa alla maternità, agli assegni per il nucleo familiare e alla malattia, anche in caso di non degenza ospedaliera;

– 0,22% per la maternità, *ex* D.M. 12 luglio 2007;

– 1,31% per la DIS-COLL (soggetti i cui compensi derivano da uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, anche se tali soggetti non sono beneficiari della relativa prestazione, nonché da rapporti di collaborazioni coordinate e continuative, dottorato di ricerca, incarichi di ricerca, assegno, borsa di studio).

Per i soggetti già pensionati o assicurati presso altre forme di previdenza obbligatorie, per l'anno 2026, l'aliquota è confermata al 24%.

Al fine del calcolo della contribuzione dovuta si ricorda che l'aliquota (comprensiva dell'aliquota IVS e delle aliquote aggiuntive sopra descritte) dev'essere applicata sul reddito delle attività, determinato con gli stessi criteri stabiliti ai fini dell'individuazione della base imponibile dell'IRPEF, risultante dalla relativa dichiarazione annuale dei redditi o dagli accertamenti definitivi, se non diversamente disciplinato, come, ad esempio, per i compensi erogati ai dottorati di ricerca o incarichi di ricerca.

Nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative e figure assimilate del lavoro sportivo, per l'anno 2026, per i collaboratori e le figure assimilate, iscritti alla Gestione separata e non assicurati

presso altre forme di previdenza obbligatoria, l'aliquota contributiva e di computo è pari al 25%, ai fini IVS, e si applica al superamento dell'importo di compenso pari a 5.000 euro annui (erogati secondo il regime di cassa e, nel caso di più committenti, dalla totalità dei compensi percepiti da tutti i committenti). Inoltre, fino al 31 dicembre 2027 la contribuzione dovuta ai fini IVS dev'essere calcolata sul 50% dell'imponibile contributivo. Per i lavoratori che abbiano instaurato un contratto di collaborazione coordinata e continuativa avente ad oggetto attività di carattere amministrativo-gestionale resa in favore delle società e associazioni sportive dilettantistiche, delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate e degli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, riconosciuti dal CONI o dal CIP (escluso chi operi nell'ambito di una professione per il cui esercizio occorra essere iscritto in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali) è prevista l'assicurazione previdenziale e assistenziale presso la Gestione separata secondo la disciplina previdenziale prevista per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, al superamento dell'importo di compenso pari a 5.000 euro annui. Il calcolo della contribuzione dovuta fino al 31 dicembre 2027 dev'essere effettuato sul 50% dell'imponibile contributivo.

Per le tipologie sopra descritte sono, inoltre, dovute le aliquote aggiuntive già sopra specificate.

Per l'anno 2026 il massimale di reddito previsto dall'art. 2, comma 18, Legge n. 335/1995, è pari a 122.295 euro.

Ripartizione dell'onere contributivo e modalità di versamento

La ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente rimane fissata nella misura, rispettivamente, di 1/3 e 2/3.

Il versamento dei contributi dev'essere eseguito, tramite Mod. F24 telematico, dal titolare del rapporto contributivo entro il giorno 16 del mese successivo a quello di corresponsione del compenso.

Per i professionisti iscritti alla Gestione separata l'onere contributivo è tutto a carico dei soggetti stessi e il versamento dei contributi dev'essere eseguito, tramite Mod. F24 telematico, alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo 2025, primo e secondo acconto 2026). L'acconto 2026 dev'essere calcolato con le aliquote per il 2026.

Compensi corrisposti ai collaboratori entro il 12 gennaio 2026

I compensi erogati ai collaboratori entro la data del 12 gennaio 2026 e riferiti a prestazioni effettuate entro il 31 dicembre 2025 sono da calcolare con le aliquote contributive in vigore nel 2025.

Minimale per l'accredito contributivo

Per l'anno 2026 il minimale di reddito è pari a 18.808 euro. Conseguentemente, gli iscritti per i quali è applicata l'aliquota del 24% avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo annuo di

4.513,92 euro; mentre gli iscritti per i quali il calcolo della contribuzione avviene applicando l'aliquota maggiore avranno l'accredito con un contributo annuale pari ai seguenti importi:

a) professionisti:

- 4.903,25 euro (di cui 4.702 euro ai fini pensionistici) per i professionisti che applicano l'aliquota del 26,07%;
- 4.702 euro ai fini pensionistici per i lavoratori autonomi sportivi che producono reddito di cui all'art. 53, TUIR, del settore dilettantistico, applicando l'aliquota del 25% ai fini IVS e 201,25 euro per aliquota aggiuntiva per prestazioni minori pari all'1,07%;

b) parasubordinati e figure assimilate:

- 6.342,06 euro (di cui 6.206,64 euro ai fini pensionistici) per i collaboratori e le figure assimilate che applicano l'aliquota del 33,72%;
- 6.588,44 euro (di cui 6.206,64 euro ai fini pensionistici) per i collaboratori e le figure assimilate che applicano l'aliquota del 35,03%;
- 4.903,25 euro (di cui 4.702 euro ai fini pensionistici) per i soli amministratori di enti locali iscritti in Gestione separata come liberi professionisti per i quali l'ente locale applica l'aliquota del 26,07%;
- 6.588,44 euro (di cui 6.206,64 euro ai fini pensionistici) per i magistrati onorari confermati che esercitano le funzioni in via non esclusiva – art. 15-*bis*, commi 3 e 5, D.L. n. 75/2023 – in assenza di altra forma di previdenza obbligatoria, per i quali si applica l'aliquota del 35,03%;
- 4.895,72 euro (di cui 4.513,92 euro ai fini pensionistici) per i magistrati onorari confermati che esercitano le funzioni in via non esclusiva – art. 15-*bis*, commi 3 e 5, D.L. n. 75/2023 – in presenza di altra forma di previdenza obbligatoria (compresi per gli iscritti presso la Cassa nazionale di previdenza ed assistenza forense), per i quali si applica l'aliquota del 26,03%;
- 4.702 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e figure similari dei lavoratori sportivi del settore dilettantistico, applicando l'aliquota del 25% ai fini pensionistici e 381,80 euro per l'aliquota aggiuntiva per le prestazioni minori pari al 2,03%.

Artigiani e commercianti

Con circolare n. 14/2026 l'INPS ha offerto indicazioni in merito alla contribuzione previdenziale obbligatoria per gli iscritti alle Gestioni Artigiani e Commercianti.

L'aliquota previdenziale di base è pari al 24%. L'Istituto rileva come, anche per l'anno 2026, siano applicabili le disposizioni che prevedono una riduzione del 50% dei contributi dovuti, dai suddetti lavoratori autonomi, aventi più di 65 anni di età e già pensionati presso le Gestioni INPS.

Viene, inoltre, segnalato come la Legge di bilancio 2025 abbia previsto una riduzione contributiva del 50% dei contributi previdenziali, a favore dei lavoratori che si iscrivono nel corso dell'anno 2025

per la prima volta a una delle Gestioni speciali autonome degli artigiani e degli esercenti attività commerciali, che percepiscono redditi d'impresa, anche in regime forfetario.

Da notare che gli iscritti alla Gestione Commercianti sono tenuti al versamento di un'aliquota contributiva aggiuntiva nella misura dello 0,48%.

Fatte queste considerazioni, si espongono le aliquote contributive valevoli per il 2026:

	Artigiani	Commercianti
Titolari e coadiuvanti/coadiutori	24%	24,48%

Contribuzione sul minimale

Come noto, la contribuzione è sempre dovuta sul c.d. minimale contributivo annuo.

Per l'anno 2026 il reddito minimo annuo da prendere in considerazione, ai fini del calcolo del contributo IVS dovuto dagli artigiani e dagli esercenti attività commerciali, è pari a 18.808 euro (importo rivalutato ogni anno dall'ISTAT, quest'anno per l'1,4%). Da notare che il minimale di reddito, e il relativo contributo annuo, devono essere riferiti al reddito attribuito a ogni singolo soggetto operante nell'impresa.

Di conseguenza, il contributo calcolato sul reddito "minimale" risulta così suddiviso:

	Artigiani	Commercianti
Titolari e coadiuvanti/coadiutori	4.521,36 euro (4.513,92 IVS + 7,44 maternità)	4.611,64 euro (4.604,20 IVS e finanziamento indennizzo per cessazione attività commerciale + 7,44 maternità)

Per i periodi inferiori all'anno solare, il contributo sul "minimale" rapportato al mese risulta pari a:

	Artigiani	Commercianti
Titolari e coadiuvanti/coadiutori	376,78 euro (376,16 IVS + 0,62 maternità)	384, 31 euro (383,69 euro IVS e finanziamento cessazione attività commerciale + 0,62 maternità)

Contribuzione sul reddito eccedente il minimale

Il contributo per l'anno 2026 è dovuto sulla totalità dei redditi d'impresa prodotti nel medesimo anno, per la quota eccedente il minimale, innanzi indicato, e pari a 18.808 euro annui. Il calcolo sarà effettuato sulla base delle aliquote prima indicate e fino al limite della prima fascia di retribuzione annua pensionabile, pari, per il 2026, all'importo di 56.224 euro. Si fa notare che, nel caso di redditi superiori a 56.224 euro annui, resta confermato l'aumento dell'aliquota di un punto percentuale.

Sulla base di tali indicazioni, le aliquote contributive risultano determinate come segue:

	Scaglione di reddito	Artigiani	Commercianti
Titolari e coadiuvanti/coadiutori	fino a 56.224 euro	24%	24,48%
Titolari e coadiuvanti/coadiutori	superiore a 56.224 euro	25%	25,48%

Massimale imponibile di reddito annuo

Stante il disposto normativo si rileva che, per l'anno 2026, il massimale di reddito annuo entro il quale sono dovuti i contributi IVS risulta pari a 93.707 euro. Viene indicato che tale valore reddituale risulta essere un limite individuale, da riferire, quindi, a ogni singolo soggetto operante nell'impresa e non un massimale globale da riferire all'impresa stessa.

Tale limite di massimale individuale riguarda esclusivamente i soggetti iscritti alla Gestione specifica, con decorrenza anteriore al 1° gennaio 1996 o che possono fare valere anzianità contributiva a tale data. Per i lavoratori privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, ovvero iscritti con decorrenza dal 1° gennaio 1996 o successiva, il massimale annuo è pari, per il 2026, a 122.295 euro. Tale massimale non è frazionabile in ragione mensile.

Il contributo previdenziale massimo, dovuto dai lavoratori con anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 per l'IVS, risulta il seguente:

	Artigiani	Commercianti
Titolari e coadiuvanti/coadiutori	22.864,51 euro (56.224 euro *24% + 37.483 euro *25%)	23.314,31 euro (56.224 euro *24,48% + 37.483 euro *25,48%)

Il contributo previdenziale massimo dovuto per l'IVS, dai lavoratori privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, iscritti con decorrenza 1° gennaio 1996 o successiva, risulta invece il seguente:

	Artigiani	Commercianti
Titolari e coadiuvanti/coadiutori	30.011,51 euro (56.224 euro *24% + 66.071 euro *25%)	30.598,53 euro (56.224 euro *24,48% + 66.071 euro *25,48%)

Note per la contribuzione a saldo

Il contributo IVS dovuto da artigiani e commercianti sottostà a queste indicazioni:

– è calcolato sulla totalità dei redditi d'impresa denunciati ai fini IRPEF (e non soltanto su quello derivante dall'attività che dà titolo all'iscrizione nella Gestione di appartenenza);

– è rapportato ai redditi d'impresa prodotti nello stesso anno al quale il contributo si riferisce (quindi, per i contributi dell'anno 2026, ai redditi 2026 da denunciare al Fisco nel 2027).

Ne deriva che, qualora la somma dei contributi sul minimale e di quelli oltre il minimale, versati alle previste scadenze, sia inferiore a quanto dovuto sulla totalità dei redditi d'impresa realizzati nel 2026,

è dovuto un ulteriore contributo a saldo da corrispondere entro i termini di pagamento dell'IRPEF. Tali contributi possono essere versati, con un differimento sino a 30 giorni, applicando la sola maggiorazione di una quota pari allo 0,40% dell'importo dovuto, a titolo di interessi corrispettivi.

In relazione all'istituto tributario del concordato preventivo biennale, viene ricordato come lo stesso non faccia venire meno gli obblighi contributivi e che la base imponibile concordata assuma rilevanza, tra l'altro, ai fini della determinazione dei contributi previdenziali obbligatori. Resta ferma la possibilità per il contribuente di versare i contributi sul reddito effettivo, se di importo superiore a quello concordato.

Imprese con collaboratori

Se il titolare di un'impresa individuale si avvale dell'attività di familiari collaboratori, i contributi eccedenti il minimale devono essere determinati con le seguenti modalità:

– imprese familiari legalmente costituite: sia i contributi per il titolare, sia quelli per i collaboratori devono essere calcolati tenendo conto della quota di reddito denunciata da ciascuno ai fini fiscali;

– aziende non costituite in imprese familiari: il titolare può attribuire a ciascun collaboratore una quota del reddito denunciato ai fini fiscali. In ogni caso il totale dei redditi attribuiti ai collaboratori non può superare il 49% del reddito globale dell'impresa; i contributi per il titolare e per i collaboratori devono essere calcolati tenendo conto della quota di reddito attribuita a ciascuno di essi.

Regime contributivo agevolato

In relazione al regime forfettario, applicato a livello previdenziale, viene ricordata la natura facoltativa dell'accesso allo stesso, che avviene a fronte di apposita domanda presentata dall'interessato, che attesti di essere in possesso dei requisiti di legge.

Tale regime consiste nella riduzione contributiva del 35% e si applicherà, nel 2026, ai soggetti già beneficiari del regime agevolato fiscale e previdenziale nel 2025, che, ove permangano i requisiti di agevolazione fiscale per l'anno 2026, non abbiano prodotto espressa rinuncia allo stesso. I soggetti che hanno, invece, intrapreso nel 2025 una nuova attività d'impresa, per la quale intendono beneficiare nel 2026 del regime agevolato, devono comunicare la propria adesione entro il termine perentorio del 28 febbraio 2026. I soggetti, invece, che intraprendono una nuova attività nel 2026, per la quale intendono aderire al regime agevolato, devono comunicare tale volontà con la massima tempestività rispetto alla ricezione del provvedimento d'iscrizione, in modo da consentire all'Istituto la corretta e tempestiva predisposizione della tariffazione annuale.

Nel caso opposto in cui, invece, un soggetto non voglia più usufruire del regime agevolato, il medesimo deve inviare entro il 28 febbraio 2026 istanza di rinuncia al regime agevolato. La rinuncia al regime agevolato presentata entro tale data determina il ripristino, definitivo, del regime ordinario con decorrenza dal 1° gennaio 2026.

Termini e modalità di versamento

I contributi IVS devono essere versati, mediante i modelli di pagamento F24, alle seguenti scadenze:

– per il versamento delle 4 rate dei contributi dovuti sul minimale di reddito: 18 maggio 2026; 20 agosto 2026; 16 novembre 2026; 16 febbraio 2027;

– per i contributi dovuti sulla quota di reddito eccedente il minimale, a titolo di saldo 2025, primo acconto 2026 e secondo acconto 2026: entro i termini previsti per il pagamento dell'IRPEF.

I dati e gli importi utili per il pagamento della contribuzione, dovuta da artigiani e commercianti, sono pubblicati nel Cassetto previdenziale, nella sezione "Dati del Mod. F24".



Occhiali industria

a cura della Redazione

Data accordo	**28 marzo 2023**			
Parti stipulanti	Anfao (assistita da Confindustria Moda), Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil			
Data di rinnovo	Verbale di accordo 10 febbraio 2026		**Decorrenza**	1° gennaio 2026
			e scadenza	31 dicembre 2028
Coefficienti	**Mensilità**	**Coef. giornaliero**	**Coef. orario**	**Orario normale di lavoro**
	13	26	173	40 h/sett.

Minimi retributivi

A decorrere dal 1° marzo 2026 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Area	Livello	Indennità di funzione	Totale
Specialistica/gestionale – Consolidato	2.511,53	82,63	2.594,16
Specialistica/gestionale – Centrato	2.505,62	-	2.505,62
Tecnica/gestionale – Consolidato	2.378,85	-	2.378,85
Tecnica/gestionale – Centrato	2.296,36	-	2.296,36
Qualificata – Consolidato	2.126,94	-	2.126,94
Qualificata – Centrato	2.042,96	-	2.042,96
Qualificata – Base	1.984,86	-	1.984,86
Operativa – Consolidato	1.945,65	-	1.945,65
Operativa – Centrato	1.837,41	-	1.837,41
Operativa – Base	1.598,56	-	1.598,56

A decorrere dal 1° ottobre 2026 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Area	Livello	Indennità di funzione	Totale
Specialistica/gestionale – Consolidato	2.546,54	82,63	2.629,17

Specialistica/gestionale – Centrato	2.539,79	-	2.539,79
Tecnica/gestionale – Consolidato	2.412,19	-	2.412,19
Tecnica/gestionale – Centrato	2.328,87	-	2.328,87
Qualificata – Consolidato	2.157,78	-	2.157,78
Qualificata – Centrato	2.072,96	-	2.072,96
Qualificata – Base	2.014,03	-	2.014,03
Operativa – Consolidato	1.973,99	-	1.973,99
Operativa – Centrato	1.864,08	-	1.864,08
Operativa – Base	1.622,04	-	1.622,04

A decorrere dal 1° maggio 2027 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Area	Livello	Indennità di funzione	Totale
Specialistica/gestionale – Consolidato	2.604,88	82,63	2.687,51
Specialistica/gestionale – Centrato	2.596,74	-	2.596,74
Tecnica/gestionale – Consolidato	2.467,75	-	2.467,75
Tecnica/gestionale – Centrato	2.383,05	-	2.383,05
Qualificata – Consolidato	2.209,18	-	2.209,18
Qualificata – Centrato	2.122,96	-	2.122,96
Qualificata – Base	2.062,64	-	2.062,64
Operativa – Consolidato	2.021,22	-	2.021,22
Operativa – Centrato	1.908,53	-	1.908,53
Operativa – Base	1.661,17	-	1.661,17

A decorrere dal 1° maggio 2028 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Area	Livello	Indennità di funzione	Totale
Specialistica/gestionale – Consolidato	2.657,39	82,63	2.740,02
Specialistica/gestionale – Centrato	2.647,99	-	2.647,99
Tecnica/gestionale – Consolidato	2.517,76	-	2.517,76
Tecnica/gestionale – Centrato	2.431,81	-	2.431,81

Qualificata – Consolidato	2.255,44	-	2.255,44
Qualificata – Centrato	2.167,96	-	2.167,96
Qualificata – Base	2.106,39	-	2.106,39
Operativa – Consolidato	2.063,73	-	2.063,73
Operativa – Centrato	1.948,53	-	1.948,53
Operativa – Base	1.696,38	-	1.696,38

A decorrere dal 1° novembre 2028 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Area	Livello	Indennità di funzione	Totale
Specialistica/gestionale – Consolidato	2.680,73	82,63	2.763,36
Specialistica/gestionale – Centrato	2.670,77	-	2.670,77
Tecnica/gestionale – Consolidato	2.539,99	-	2.539,99
Tecnica/gestionale – Centrato	2.453,48	-	2.453,48
Qualificata – Consolidato	2.276,00	-	2.276,00
Qualificata – Centrato	2.187,96	-	2.187,96
Qualificata – Base	2.125,84	-	2.125,84
Operativa – Consolidato	2.082,62	-	2.082,62
Operativa – Centrato	1.966,31	-	1.966,31
Operativa – Base	1.712,03	-	1.712,03

Apprendistato professionalizzante dal 1° luglio 2017

Area	Da mese	A mese	Inquadramento economico
Specialistica/gestionale – Consolidato	1	10	Tecnica/Gestionale – Consolidato
	11	20	Specialistica/Gestionale – Centrato
	21	36	Specialistica/Gestionale – Consolidato
Specialistica/gestionale – Centrato	1	10	Tecnica/Gestionale – Centrato
	11	20	Tecnica/Gestionale – Consolidato
	21	36	Specialistica/Gestionale – Centrato
Tecnica/gestionale – Consolidato	1	10	Qualificata – Consolidato

	11	20	Tecnica/Gestionale – Centrato
	21	36	Tecnica/Gestionale – Consolidato
Tecnica/gestionale – Centrato	1	10	Qualificata – Centrato
	11	20	Qualificata – Consolidato
	21	36	Tecnica/Gestionale – Centrato
Qualificata – Consolidato	1	10	Qualificata – Base
	11	20	Qualificata – Centrato
	21	36	Qualificata – Consolidato
Qualificata – Centrato	1	10	Operativa – Consolidato
	11	20	Qualificata – Base
	21	36	Qualificata – Centrato
Qualificata – Base	1	10	Operativa – Centrato
	11	20	Operativa – Consolidato
	21	36	Qualificata – Base
Operativa – Consolidato	1	10	Operativa – Base
	11	20	Operativa – Centrato
	21	36	Operativa – Consolidato
Operativa – Centrato	0	6	Operativa – Base
	7	24	Operativa – Centrato

Altri elementi retributivi

Tredicesima	L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, normalmente alla Vigilia di Natale, una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore stesso. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. In caso di sospensione dell'attività lavorativa per CIG, il rateo di tredicesima matura per intero se il lavoratore ha prestato la sua attività per almeno 80 ore nel mese (72 ore per i turnisti 6x6).

Aumenti periodici di anzianità

I lavoratori hanno diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, di un massimo di 5 aumenti periodici di anzianità biennali secondo i valori riportati qui di seguito per ciascun livello:

Scatti di anzianità fino a 30 giugno 2017

Livello	Importo
6 Q	11,65
6	11,65
5	9,76
4 S	8,26
4	8,26
3	7,80
2	7,36
1	6,84

Scatti di anzianità dal 1° luglio 2017

Area	Importo
Area Specialistica/gestionale – Consolidato	11,65
Area Specialistica/gestionale – Centrato	11,65
Area Tecnica/gestionale – Consolidato	9,76
Area Tecnica/gestionale – Centrato	9,76
Area Qualificata – Consolidato	8,26
Area Qualificata – Centrato	8,26
Area Qualificata – Base	7,80
Area Operativa – Consolidato	7,80
Area Operativa – Centrato	7,36
Area Operativa – Base	6,84

Elemento perequativo

A decorrere dall'anno 2023, in assenza di contrattazione collettiva aziendale, o nel caso in cui la contrattazione si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ciascun anno, verrà erogata con la retribuzione del mese di dicembre una somma lorda annua a titolo perequativo, onnicomprensiva e non incidente sul TFR pari a 360 euro.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro intervenisse antecedentemente al momento della corresponsione dell'elemento perequativo, in assenza di contratto aziendale, l'importo

	proporzionalmente maturato verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.
Indennità maneggio denaro	L'impiegato, la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni o pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo contrattuale di stipendio del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza.
Trasferte	Al lavoratore in trasferta l'azienda corrisponde, oltre alla retribuzione normale: – il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto, il rimborso delle spese di vitto e alloggio nei limiti della normalità, il rimborso di altre eventuali spese sostenute, autorizzate e comprovate; – un'indennità di trasferta pari al 30% della retribuzione giornaliera nel caso di trasferte superiori a 24 ore. Nel caso di trasferte superiori a 1 mese, dopo il primo mese l'indennità è pari al 20%. L'indennità non fa parte della retribuzione a nessun effetto e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo (in tal caso, il lavoratore può optare per il trattamento più favorevole).
Trasferimento	Oltre al rimborso delle spese di viaggio per il nucleo familiare e di trasporto delle masserizie, al lavoratore trasferito spetta un'indennità di trasferimento nelle seguenti misure, e sempre che il trasferimento non avvenga a richiesta del dipendente: – al lavoratore senza carico di famiglia: 1/2 mensilità di retribuzione; – al lavoratore con familiari a carico: 1 mensilità di retribuzione. Tali indennità sono ridotte della metà se l'azienda mette a disposizione del lavoratore l'alloggio nella nuova residenza.

Orario di lavoro

Orario di lavoro	La durata dell'orario contrattuale è normalmente di 40 ore settimanali di 8 ore giornaliere, distribuite su 5 giorni. Al fine di migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali e di incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre

	i costi per unità di prodotto e assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti riconoscono idonea l'adozione di: – altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane; – un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi con orario diverso. **Turnisti** L'orario normale giornaliero è di 8 ore per turno, comprensive di mezz'ora di riposo retribuito. Nel caso di introduzione di lavoro a turni distribuiti su 6 giorni (turni 6x6), l'orario viene ridotto a 36 ore settimanali, a parità di retribuzione.
Flessibilità	L'orario settimanale può essere realizzato anche come media nell'arco di più settimane, con il superamento dell'orario contrattuale fino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 96 ore annue, con l'attribuzione di corrispondenti riposi compensativi. Per le ore di lavoro prestate oltre l'ottava giornaliera o la quarantesima settimanale dev'essere corrisposta una maggiorazione del 13% (18% per le ore prestate nella giornata di sabato).
Recupero ore perdute	Le ore perdute per cause indipendenti dalla volontà delle parti possono essere recuperate, ove l'azienda ne ravvisi la necessità, a regime normale, previa definizione congiunta, con le seguenti modalità: – qualora il recupero sia effettuato oltre il normale orario contrattuale, dev'essere contenuto nel limite massimo di 1 ora giornaliera o, in caso di orario ridotto, sino a concorrenza di 8 ore nella giornata; – nel caso di giornata feriale non lavorata il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute. Il recupero potrà essere effettuato entro i 60 giorni utili successivi al momento in cui si è verificata la causa che ha determinato la perdita di ore di lavoro.

<table>
<tr><td>Ferie</td><td>I lavoratori hanno diritto alle seguenti spettanze di ferie annuali:
Operai
4 settimane di ferie.
Impiegati
<table>
<tr><th>Anni di servizio</th><th>Ferie</th></tr>
<tr><td>Fino a 10</td><td>4 settimane</td></tr>
<tr><td>Dall’11° al 18°</td><td>4 settimane e 1 giorno</td></tr>
<tr><td>Oltre il 18°</td><td>5 settimane</td></tr>
</table>
In caso di sospensione dell’attività lavorativa per CIG il rateo di ferie matura per intero se il lavoratore ha prestato la sua attività per almeno 80 ore nel mese (72 ore per i turnisti 6x6).</td></tr>
<tr><td>Banca ore</td><td>A decorrere dal 1° gennaio 2009, ciascun lavoratore potrà far confluire nella banca individuale delle ore le prime 24 ore annue di lavoro straordinario, che, su richiesta dell’interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.
Dal 1° gennaio 2024 potranno confluire nella banca ore individuale il 50% delle ore straordinarie successive alle prime 24 ore, indicate nel paragrafo precedente.</td></tr>
<tr><td>Riduzione annua</td><td>La riduzione di orario annua complessiva è pari a 56 ore annue.
Tale riduzione, per i lavoratori giornalieri, può essere fruita anche con la fissazione dell’orario settimanale in 39 ore.
La retribuzione relativa alla riduzione annua è comprensiva del trattamento dovuto per la giornata ex festiva del 4 novembre.</td></tr>
<tr><td>Ex festività</td><td>In sostituzione delle festività abolite per effetto del combinato disposto della Legge n. 54/1977 e del D.P.R. n. 792/1985 vengono riconosciute 4 giornate di riposi aggiuntivi.</td></tr>
</table>

Rapporto di lavoro e istituti particolari

Periodo di prova	L’assunzione può essere fatta, d’accordo fra le parti, con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore a:

Area	Periodo di prova
Specialistica/gestionale – Consolidato	6 mesi
Specialistica/gestionale – Centrato	6 mesi
Tecnica/gestionale – Consolidato	5 mesi
Tecnica/gestionale – Centrato	5 mesi
Qualificata – Consolidato	3 mesi
Qualificata – Centrato	3 mesi
Qualificata – Base	2 mesi e 1/2
Operativa – Consolidato	2 mesi e 1/2
Operativa – Centrato	2 mesi e 1/2
Operativa – Base	3 sett. di lavoro effettivo

Per le assunzioni a termine di durata fino a 6 mesi, la durata del periodo di prova di cui sopra è ridotta della metà.

Preavviso

Operai

Il licenziamento dell'operaio non in prova o le dimissioni possono aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

Livelli	Preavviso
Area operativa consolidato, centrato e base e Area qualificata base	12 giorni
Area qualificata consolidato e centrato	18 giorni

Impiegati

Il rapporto a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle 2 parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

Anni di servizio	Mesi di preavviso		
	Specialistica gestionale/ Consolidato e Specialistica gestionale/ Centrato	Tecnica gestionale/ Consolidato e Tecnica gestionale/ Centrato	Altre aree
fino al 5°	2	1 e 1/2	1
dal 6° al 10°	3	2	1 e 1/2
oltre il 10°	4	2 e 1/2	2

<table>
<tr><td>Lavoro straordinario</td><td>I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

È considerato straordinario, ai fini legali, il lavoro prestato oltre l'orario di legge.
È previsto un limite al lavoro straordinario di 180 ore pro capite fino al raggiungimento di un monte ore annuo aziendale corrispondente a 130 ore per dipendente.
Lo straordinario prestato tra le 130 e le 180 ore può essere recuperato mediante riposi compensativi giornalieri, da godersi in periodi indicati per metà dall'azienda e per l'altra metà dal lavoratore.
Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali:
<table><tr><th>Lavoro straordinario</th><th>Maggiorazione</th></tr><tr><td>Diurno</td><td>25%</td></tr><tr><td>Festivo</td><td>50%</td></tr><tr><td>Sabato</td><td>35%</td></tr><tr><td>Notturno</td><td>45%</td></tr><tr><td>Notturno festivo</td><td>70%</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>Lavoro notturno</td><td>Si considera notturno il lavoro eseguito dalle ore 22 alle 6.
Per le prestazioni di lavoro notturno è stabilita la maggiorazione del 30% (non cumulabile con quelle per lavoro straordinario e festivo), calcolata sulla quota oraria della retribuzione normale di fatto.</td></tr>
<tr><td>Lavoro festivo</td><td>Per le prestazioni di lavoro festivo sono previste le seguenti maggiorazioni:
<table><tr><th>Lavoro festivo</th><th>Maggiorazione</th></tr><tr><td>diurno</td><td>40%</td></tr><tr><td>notturno</td><td>50%</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>Contratto part-time</td><td>Clausole elastiche
È facoltà delle parti di introdurre nel contratto a tempo parziale (di nuova instaurazione o conseguente a trasformazione) clausole elastiche relative alla variazione della collocazione della prestazione ovvero alla variazione in aumento della sua durata, entro il limite massimo del 50% dell'orario contrattuale.
Tali clausole possono essere attivate con preavviso non inferiore a 3 giorni e devono prevedere il pagamento della maggiorazione forfettaria del 15% salvo il caso in cui la variazione venga richiesta dal lavoratore.</td></tr>
</table>

	Lavoro supplementare È consentito lo svolgimento di lavoro supplementare compensato con corrispondenti quote orarie della retribuzione diretta maggiorata del 24%. Le prime 8 ore di supplementare possono confluire nella banca ore. **Trasformazione rapporto di lavoro** Le aziende accolgono le richieste di instaurazione/trasformazione di rapporti a tempo parziale entro il limite dell'8% dei lavoratori a tempo indeterminato. È ammessa, entro il limite complessivo del 10%, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori, nei casi di assistenza a persone convivente inabile ai sensi della Legge n. 104/1992, nonché per favorire la frequenza di corsi di formazione continua. Le aziende accoglieranno, nel limite di un ulteriore 4%, le richiese di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale con scadenza predefinita dei lavoratori che rientrano dal congedo di maternità/paternità o per documentate esigenze di cura del bambino fino a 13 anni di età.
Contratto a tempo determinato	**Limiti numerici** La percentuale massima di contratti a termine (compresi i contratti di somministrazione a tempo determinato) è pari al 30% medio annuo del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (con arrotondamento dei decimali uguali o superiori a 0,50 all'unità superiore). Ai fini del raggiungimento del 30% si computa la percentuale dei contratti di somministrazione. La percentuale è elevabile con accordo aziendale. Nelle aziende fino a 5 dipendenti, sono sempre ammissibili fino a 2 contratti a termine, purché non sia superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato. **Causali** Vengono introdotte le causali contrattuali, per le quali è ammesso (anche con proroghe) un contratto a termine fino a 24 mesi: – attività connesse alla preparazione di campionari e alla campagna vendite (es. promozione in showroom/fiere/negozi/temporary store/spacci aziendali);

	– sviluppo straordinario delle attività d'impresa, legate a ricerca, progettazione, avvio e/o sviluppo di nuove attività/linee di prodotto/sedi/filiali/uffici/punti vendita, processi di reinternalizzazione o reshoring; – sperimentazioni tecniche, produttive, organizzative aventi carattere di temporaneità; – esecuzione di particolari lavori a carattere temporaneo, che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate; – investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di implementare la gestione sostenibile delle attività di impresa (es. salute e sicurezza, ambiente, responsabilità sociale); – interventi di manutenzione straordinaria degli impianti o finalizzati all'introduzione di nuove apparecchiature nell'ambito della digitalizzazione, dell'automazione, della riconversione ambientale/energetica, sicurezza.

Assenze

Malattia

Conservazione del posto

In caso di malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di 13 mesi (elevati a 18 nei casi delle gravi patologie elencate dal CCNL e di ulteriori 2 mesi nel caso di patologie oncologiche). Ai fini del raggiungimento di tali limiti massimi le assenze frazionate nell'arco di 30 mesi (912 giorni) si sommano.

I periodi di ricovero ospedaliero e di ricovero in day hospital non vengono computati ai fini della conservazione del posto.

La durata massima dell'aspettativa non retribuita successiva al comporto è elevata a 9 mesi in caso di grave evento morboso, infortunio non sul lavoro o sottoposizione a terapie salvavita.

Trattamento economico

Operai	
Durata dell'assenza	**Trattamento economico**
dal 1° al 3° giorno	50%
dal 4° al 180° giorno	100%

<table>
<tr><td></td><td>
<table>
<tr><th colspan="2">Impiegati</th></tr>
<tr><th>Durata dell'assenza</th><th>Trattamento economico</th></tr>
<tr><td>Primi 6 mesi</td><td>100%</td></tr>
<tr><td>Mesi successivi</td><td>70%</td></tr>
</table>
Ai lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow up precoce ovvero con malattie invalidanti o croniche che comportino un'invalidità pari o superiore al 74% (o con figli minori in tali condizioni) sono riconosciute ulteriori 10 ore annue di permesso retribuito, con copertura a carico INPS.</td></tr>
<tr><td>Infortunio

Maternità</td><td>Conservazione del posto
In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale la conservazione del posto spetta, rispettivamente, fino a guarigione clinica.
Trattamento economico
I lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, a un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza dell'intera retribuzione netta normale di fatto a partire dal giorno in cui si è verificato l'infortunio e per tutto il periodo di conservazione del posto.

Le lavoratrici hanno diritto a un trattamento di assistenza, a integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza.
Il periodo di congedo previsto dalla legge per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e i 12 anni è pari a 7 giorni annui complessivi, di cui 1 retribuito, fruibili anche a ore.</td></tr>
<tr><td>Permessi per nascita del figlio</td><td>Al lavoratore padre, in occasione della nascita, adozione o affidamento di un figlio, sono concessi 10 giorni di permesso retributivo, anche non continuativi, da fruire nei 2 mesi precedenti o nei 5 mesi successivi al parto, anche contestualmente al congedo di maternità della madre.</td></tr>
<tr><td>Congedo matrimoniale</td><td>Ai lavoratori che contraggano matrimonio è concesso un permesso di 15 giorni consecutivi con decorrenza della normale retribuzione.
Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali né potrà essere considerato come periodo di preavviso.</td></tr>
</table>

	La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.
Permesso personali	Al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica. I permessi di 3 giorni per infermità o decesso sono estesi ai figli, ai genitori del coniuge/partner in unione civile e al convivente. Nel caso di esaurimento dei 3 giorni, possono essere chiesti ulteriori 3 giorni l'anno di permesso non retribuito.
Assenze	Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, al più presto possibile e comunque entro la prima metà dell'orario individualmente previsto, e devono essere giustificate entro i 2 giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, solo per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.
Aspettative per motivi personali	Al lavoratore che ne faccia richiesta per gravi o documentati motivi familiari viene concesso un periodo di aspettativa (continuato o frazionato) non superiore a 2 anni. Nell'ambito di tale periodo può essere concessa un'aspettativa da 15 giorni a 3 mesi per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.
Aspettativa per tossicodipendenza	Il lavoratore tossicodipendente o in dipendenza da alcool o altre sostanze, assunto a tempo indeterminato, del quale sia accertato il suo stato, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'esecuzione del programma riabilitativo e comunque per un massimo di 3 anni. Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro 7 giorni dal termine del programma di riabilitazione.

Congedo per vittime di violenza di genere	La lavoratrice dipendente inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ha diritto di astenersi dal lavoro per partecipare al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi. In caso di prolungamento dei suddetti percorsi, l'astensione potrà essere prolungata fino a un massimo di ulteriori 2 mesi con retribuzione a carico dell'azienda.

Assistenza sanitaria

Sanimoda	L'assistenza sanitaria integrativa è garantita dal fondo Sanimoda, a cui l'azienda deve versare un contributo di 15 euro mensili (18 euro dal 1° gennaio 2027) per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o determinato pari o superiore a 9 mesi (con decorrenza dal 13° mese), per 12 mensilità. Dal 1° gennaio 2024, attraverso il Fondo Sanimoda, sarà attivata a beneficio di tutti i lavoratori un'assicurazione contro la non autosufficienza (LTC), alla quale saranno iscritti tutti i lavoratori in forza alla suddetta data. L'assicurazione sarà finanziata con un contributo a carico dell'azienda pari a 2 euro mensili per lavoratore, per 12 mensilità.

Previdenza complementare

Previmoda	Il Fondo Previmoda è finanziato mediante: – un contributo pari al 2% (2,20% dal 1° gennaio 2028) a carico azienda; – un contributo pari all'1,7% a carico lavoratore del minimo conglobato (per 13 mensilità). L'azienda dovrà versare, per ogni iscritto, un'ulteriore quota dello 0,20% dell'ERN per il finanziamento di un'assicurazione nel caso di premorienza o invalidità permanente.

LAVORO
Euroconference

L'**informazione quotidiana**,
attenta e completa

NOTIZIE E APPROFONDIMENTI PER I CONSULENTI DEL LAVORO DI TUTTA ITALIA

Iscriviti alla mailing list e
rimani sempre aggiornato
www.**eclavoro**.it



EDITORE E PROPRIETARIO
Gruppo Euroconference Spa
Via E. Fermi, 11 – 37135 Verona

DIRETTORE RESPONSABILE
Fabio Garrini

DIREZIONE SCIENTIFICA
Francesco Natalini

COMITATO DI REDAZIONE
Luca Caratti
Roberto Lucarini
Elena Valcarenghi
Cristian Valsiglio
Luca Vannoni

RESPONSABILE REDAZIONALE
Sara Cunego

Autorizzazione del tribunale di Verona n.1660 del 2 maggio 2005

Iscrizione ROC 13 marzo 2021 n.28049

SERVIZIO CLIENTI
Per informazioni sull'abbonamento scrivere a: circolari@euroconference.it

SITO INTERNET
Per informazioni e ordini: www.euroconference.it/editoria

PERIODICITÀ E DISTRIBUZIONE
Mensile
Vendita esclusiva per abbonamento
Pubblicazione telematica

ABBONAMENTO ANNUALE 2026
Euro 170,00 Iva esclusa

I numeri arretrati sono disponibili nell'area riservata, accessibile tramite le proprie credenziali dal *link*:
http: //www.euroconference.it/area_riservata_login.
In caso di smarrimento delle *password* è possibile utilizzare la funzionalità "Hai dimenticato la password?" disponibile nella pagina di *login*.

ISSN: 2039-9634

Per i contenuti di "Contratti collettivi e tabelle" Gruppo Euroconference Spa comunica di aver assolto agli obblighi derivanti dalla normativa sul diritto d'autore e sui diritti connessi. La violazione dei diritti dei titolari del diritto d'autore e dei diritti connessi comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal capo III, titolo III, Legge 633/1941 e succ. mod.
Tutti i contenuti presenti sul nostro sito *web* e nel materiale scientifico edito da Gruppo Euroconference Spa sono soggetti a *copyright*. Qualsiasi riproduzione e divulgazione e/o utilizzo anche parziale, non autorizzato espressamente da Gruppo Euroconference Spa è vietato. La violazione sarà perseguita a norma di legge. Gli autori e l'editore declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relative all'elaborazione dei contenuti presenti nelle riviste e testi editi e/o nel materiale pubblicato nelle dispense. Gli autori, pur garantendo la massima affidabilità dell'opera, non rispondono di danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenute. L'editore non risponde di eventuali danni causati da involontari refusi o errori di stampa.