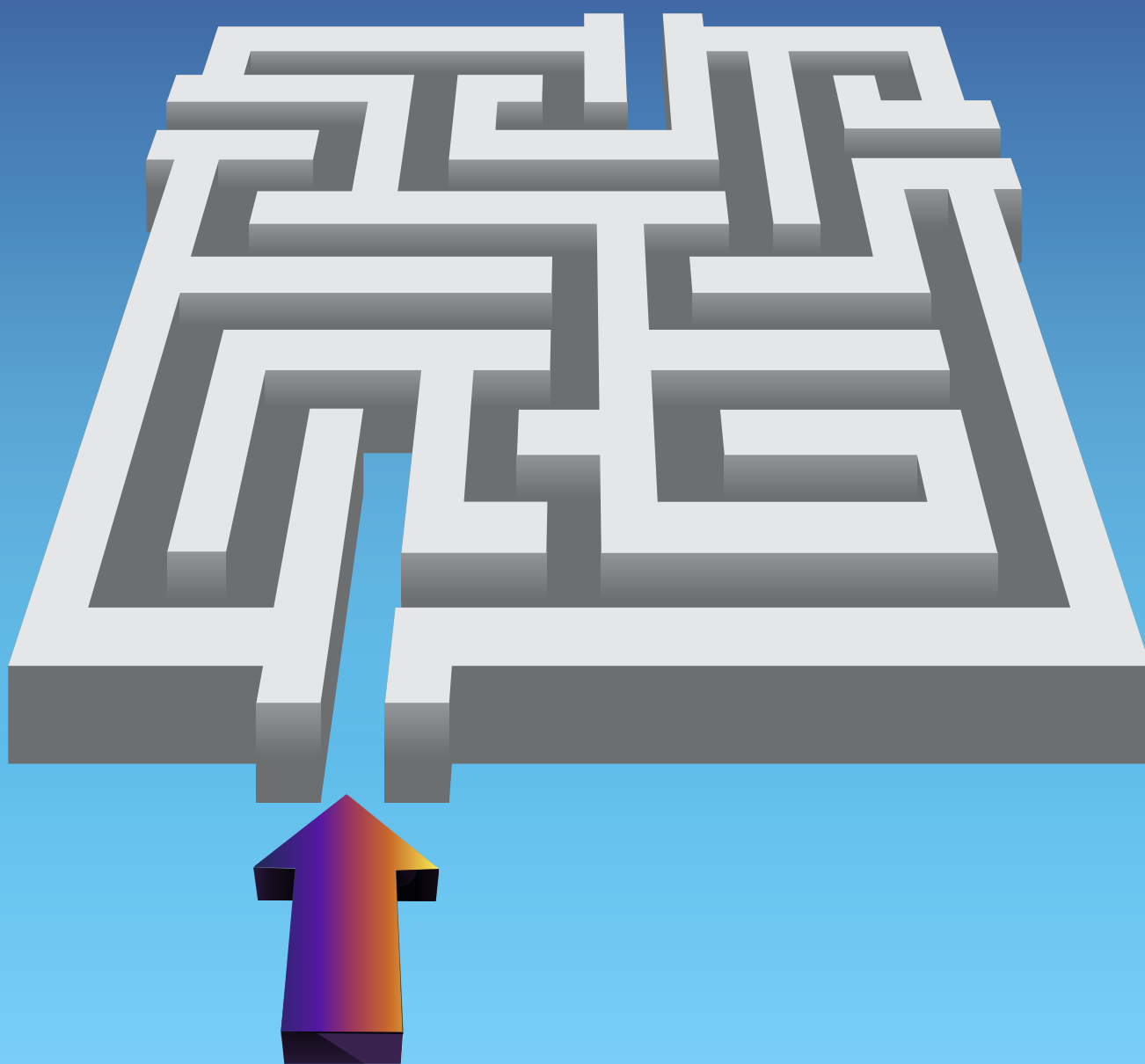


Legge di Bilancio 2026. Non perdiamoci niente.



DETASSAZIONE

I chiarimenti sulla detassazione da parte dell'agenzia delle entrate.

Con la Circolare n. 2/E del 24 febbraio 2026, l'Agenzia delle Entrate chiarisce diversi aspetti sulle nuove misure di detassazione previste dalla Legge di Bilancio 2026, fornendo indicazioni sull'ambito applicativo, limiti, esclusioni e adempimenti operativi,

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Incrementi retributivi da rinnovi contrattuali:

Come illustrato nella precedente newsletter, uno degli interventi più significativi della scorsa finanziaria riguarda gli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali. Per tutto il 2026 tali aumenti possono essere assoggettati a un'imposta sostitutiva del 5%, a condizione che il dipendente sia del settore privato ed abbia percepito nel 2025 un reddito da lavoro dipendente non superiore a 33.000 euro.

Il primo chiarimento fornito dall'Agenzia sancisce che l'aliquota agevolata si applica esclusivamente agli incrementi previsti dai contratti collettivi nazionali sottoscritti nel triennio 2024-2026: sono quindi esclusi eventuali contratti territoriali o aziendali.

Sul piano temporale, l'Agenzia chiarisce che la tassazione al 5% si applica a tutte le tranches di aumento corrisposte nel 2026, pur se derivanti da rinnovi sottoscritti negli anni precedenti e già in parte erogate. L'agevolazione riguarda gli incrementi che confluiscono nella retribuzione ordinaria – comprese tredicesima e quattordicesima – e gli istituti collegati agli aumenti contrattuali, mentre restano esclusi scatti di anzianità, straordinari, indennità specifiche (come quelle per lavoro notturno o festivo), una tantum per vacanza contrattuale e TFR.

Spetta al datore di lavoro verificare il rispetto del limite reddituale riferito al 2025; solo nel caso in cui il lavoratore abbia cambiato datore sarà necessario acquisire la Certificazione Unica o una dichiarazione sostitutiva. Inoltre, per evitare effetti penalizzanti, viene chiarito che le somme assoggettate a imposta sostitutiva devono comunque essere considerate nel reddito complessivo ai fini del riconoscimento del trattamento integrativo.

Il lavoratore può comunque optare, fornendo una comunicazione scritta, per la tassazione ordinaria.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Qualora gli aumenti previsti dal rinnovo contrattuale assorbano l'importo riconosciuto al dipendente a titolo di superminimo, si ritiene che anche quest'ultimo possa beneficiare dell'agevolazione sui predetti incrementi retributivi.

In caso di regimi fiscali agevolati, quali ad esempio lo sgravio impatriati, o lo sgravio per il "rientro dei cervelli", l'ADE ritiene che l'agevolazione si applichi alla sola quota imponibile dell'aumento contrattuale.

Il lavoratore che percepisca redditi di lavoro dipendente non assoggettati a ritenuta fiscale perché privo di un sostituto d'imposta (ad esempio il lavoratore domestico), può beneficiare della misura agevolativa sugli aumenti contrattuali nella dichiarazione dei redditi relativa all'anno d'imposta 2026.

LAVORO NOTTURNO

Lavoro notturno, festivo e a turni: imposta sostitutiva al 15%.

La seconda misura, anch'essa limitata al 2026, introduce un'imposta sostitutiva del 15% su specifiche maggiorazioni e indennità, entro un limite annuo di imponibile pari a 1.500 euro.

Possono beneficiarne i lavoratori dipendenti del settore privato che nel 2025 abbiano percepito un reddito non superiore a 40.000 euro, sempre con facoltà di rinuncia.

La Circolare chiarisce che la detassazione riguarda esclusivamente gli importi aggiuntivi rispetto alla retribuzione ordinaria previsti dai CCNL: sono quindi, anche in questo caso, esclusi gli emolumenti derivanti da contratti aziendali o territoriali.

La circolare ripropone un quadro aggiornato delle somme repute agevolabili, considerando:

- 1) Maggiorazioni e indennità per lavoro notturno (comprese quelle per lo straordinario notturno);
- 2) Maggiorazioni per lavoro festivo e per lavoro nei giorni di riposo settimanale (secondo la definizione contenuta nel CCNL, anche se non coincidente con la domenica);
- 3) Indennità di turno e altri emolumenti connessi al lavoro a turni, previste dal CCNL;
- 4) Indennità di reperibilità previste dal CCNL e collegate a tali tipologie di prestazione.

LAVORO NOTTURNO

Rimangono invece esclusi:

- 1) Importi sostitutivi della retribuzione ordinaria;
- 2) Voci retributive indirette (malattia, maternità, infortunio);
- 1) TFR;
- 4) Lavoro straordinario “ordinario”, salvo che sia svolto in orario notturno o festivo.

La circolare ricorda inoltre che il limite di 1.500 euro rappresenta una franchigia al superamento della quale le somme verranno tassate ordinariamente.

Anche in questo caso, tramite apposita comunicazione scritta, il lavoratore può optare per la tassazione ordinaria.

MILLEPROROGHE 2026

MILLEPROROGHE 2026: prorogati gli sgravi per le nuove assunzioni.

Con la conversione in legge del Decreto-Legge 31 dicembre 2025, n. 200 (c.d. “Milleproroghe 2026”), il legislatore è intervenuto prorogando il sistema degli esoneri contributivi riconosciuti dal DL 60/2024 (c.d. Decreto Coesione).

In particolare:

Bonus giovani - Viene prorogato dal 31 dicembre 2025 al 30 aprile 2026 il termine entro cui i datori di lavoro privati possono assumere a tempo indeterminato, o procedere alla trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, giovani con meno di 35 anni e mai occupati a tempo indeterminato, al fine di usufruire dell'esonero contributivo per un periodo massimo di 24 mesi, di cui all'art. 22 del Decreto Coesione (D.L. 60/2024).

Restano esclusi i rapporti di lavoro domestico e i contratti di apprendistato, mentre è fruibile in caso di precedente assunzione con contratto di lavoro di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Lo sgravio trova applicazione sui complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (esclusi i premi e contributi INAIL), nella misura del 100 per cento per le assunzioni o le trasformazioni effettuate fino al 31 dicembre 2025 e del 70 per cento per le assunzioni o le trasformazioni effettuate con decorrenza successiva alla medesima data.

MILLEPROROGHE 2026

La misura del 70 per cento può essere elevata al 100 per cento qualora le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti (vedasi la circolare INPS 90/2025).

Inoltre, l'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

Rimane fermo che l'esonero è riconosciuto nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore), così come si conferma che tale importo è elevato a 650 euro se le assunzioni avvengono in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni della ZES Unica per il Mezzogiorno (nella quale sono ora incluse anche Marche e Umbria) per le assunzioni o trasformazioni effettuate con decorrenza successiva al 31 dicembre 2025. Per l'applicazione di tale misura più elevata, per la fruizione dell'agevolazione è richiesto che l'assunzione determini un incremento occupazionale netto.

Bonus donne – viene prorogato dal 31 dicembre 2025 al 31 dicembre 2026 il termine entro cui i datori di lavoro privati possono assumere a tempo indeterminato donne in condizioni di svantaggio, al fine di usufruire dell'esonero contributivo totale (esclusi i premi e contributi INAIL), per un periodo massimo di 24 mesi, di cui all'art. 23 del Decreto Coesione (D.L. 60/2024).

Resta confermato che l'esonero totale spetta ai datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato, con un incremento occupazionale netto:

- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti
- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea
- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da

MILLEPROROGHE 2026

almeno sei mesi, operanti nelle professioni e nei settori caratterizzati da un tasso di disparità occupazionale di genere che superi di almeno il 25 per cento la disparità media uomo-donna, annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro (per il 2026 dal DM 31 dicembre 2025 n. 3795).

L'esonero è concesso nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice.

Trova applicazione anche per il Bonus donne quanto previsto per il Bonus giovani in merito ai contratti part time e al numero degli occupati in società controllate o collegate allo stesso soggetto.

Bonus ZES – Viene prorogato dal 31 dicembre 2025 al 30 aprile 2026 il termine entro cui i datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti possono assumere a tempo indeterminato lavoratori presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, al fine di usufruire dell'esonero contributivo (esclusi i premi e contributi INAIL), per un periodo massimo di 24 mesi, di cui all'art. 24 del Decreto Coesione (D.L. 60/2024).

Restano fermi gli altri requisiti previsti dal Decreto Coesione, ossia che l'assunzione debba riguardare soggetti che abbiano compiuto 35 anni e che siano disoccupati da almeno ventiquattro mesi, o che siano stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero in questione.

Rimane altresì fermo che l'esonero è riconosciuto nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Così come previsto per il Bonus giovani, anche per il Bonus ZES per le assunzioni effettuate sino al 31 dicembre 2025 viene confermata la percentuale di esonero pari al 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, mentre per le assunzioni effettuate con decorrenza successiva il riconoscimento di tale esonero totale viene subordinato alla condizione che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto.

Se non viene riscontrato tale incremento occupazionale, per le assunzioni e le trasformazioni effettuate successivamente al 31 dicembre 2025 e fino al 30 aprile 2026 la percentuale di esonero viene diminuita al 70 per cento.

Trova applicazione anche per il Bonus ZES quanto previsto per il Bonus giovani in merito ai contratti part time e al numero degli occupati in società controllate o collegate allo stesso soggetto.

Il TFR al Fondo di Tesoreria: le nuove istruzioni INPS dopo la Legge di Bilancio 2026.

Con la circolare n.12 del 5 febbraio 2026, l'Inps ha fornito le prime indicazioni operative in merito ai contributi al Fondo Tesoreria, dopo le modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2026. Ecco le principali novità:

1. Datori di lavoro interessati.

Sono obbligati al versamento del contributo al Fondo di Tesoreria:

- tutti i datori di lavoro privati, con esclusione dei datori di lavoro domestico;
- gli Organismi pubblici privatizzati e gli Enti pubblici economici, limitatamente ai rapporti di lavoro regolati dal diritto comune e, quindi, assoggettati alla disciplina dell'articolo 2120 c.c.;
- i datori di lavoro che, per i lavoratori occupati all'estero (indipendentemente dall'esistenza di convenzioni di sicurezza sociale e dal regime previdenziale applicato), accantonano comunque il TFR ai sensi dell'art.2120 c.c.

Invece, restano esclusi i dipendenti delle pubbliche Amministrazioni.

2. Limite dimensionale.

La media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato ai fini dell'obbligo contributivo non deve essere inferiore:

- 60 addetti per il periodo 2026-2027;
- 50 addetti per il periodo 2028-2031;
- 40 addetti dai periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2032 (o che raggiungono tale soglia negli anni successivi all'inizio dell'attività).

In sostanza il contributo di finanziamento al Fondo di Tesoreria è dovuto se, alla fine dell'anno solare precedente (ossia dal 1° gennaio al 31 dicembre) viene raggiunto il requisito dimensionale.

A titolo semplificativo si riportano due esempi:

- Se un datore di lavoro non raggiunge la soglia dimensionale riferita all'anno 2025 (media inferiore a 60 addetti), il medesimo non è tenuto all'obbligo di conferimento delle quote di TFR per l'anno 2026.
- Se nel corso dell'anno 2026 raggiunge la soglia dei 60 addetti, l'obbligo scatterà per il periodo di paga decorrente da gennaio 2027, poiché il calcolo si baserà sulla media dei dipendenti riferita all'anno 2026.

Si evidenzia che, ai fini del calcolo, devono essere considerati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, compresi i lavoratori con contratto part-time.

Questi ultimi, a prescindere dalla tipologia del contratto (orizzontale, verticale o misto), sono computati in proporzione all'orario, con arrotondamento all'unità per frazioni/superiori alla metà dell'orario normale.

3. Operatività.

Le aziende costituite prima del 2025 (ad esempio nel 2024) che raggiungono in tale anno il limite dimensionale di almeno 60 addetti sono tenute al versamento delle quote di TFR a fare tempo dal 1° gennaio 2026.

Inoltre, poiché continua a valere la previgente normativa, ossia quella che subordina l'obbligo del versamento se l'azienda nell'anno di costituzione raggiunge la media dei 50 dipendenti, il datore di lavoro che ha iniziato l'attività nel 2025 e in tale anno ha raggiunto la media predetta, è tenuto al versamento del contributo di finanziamento al Fondo di Tesoreria, a decorrere dal mese di inizio dell'attività, e quindi anche per i mesi pregressi.

Ai fini del computo, i datori di lavoro che rientrano nel requisito dimensionale devono rilasciare all'INPS apposita dichiarazione, anche per via telematica, utilizzando il modello denominato "SC34".

I datori di lavoro che soddisfino i requisiti dimensionali sono tenuti a richiedere il codice di autorizzazione "1R", avente il significato di "Azienda in cui sono occupati lavoratori per i quali è dovuto il contributo di finanziamento del Fondo di Tesoreria".

4. Modalità di calcolo e versamento del contributo mensile.

Per determinare la somma da versare al Fondo Tesoreria si deve prendere in considerazione la retribuzione mensile utile ai fini del TFR, riferita al periodo di paga di competenza.

La quota di TFR maturata nel periodo è determinata applicando alla suddetta retribuzione l'aliquota pari al 7,41% (1/13,5), detratto il contributo dello 0,50% (per i lavoratori per i quali tale contributo è dovuto) da versare all'INPS insieme agli altri contributi previdenziali obbligatori.

Il datore di lavoro deve effettuare mensilmente il versamento al Fondo Tesoreria con le medesime modalità dei contributi di previdenza obbligatoria ed entro il giorno 16 del mese successivo a quello del periodo di paga cui si riferisce la quota di TFR maturata.

Per le aziende tenute al versamento dei TFR dal 1° gennaio 2026 (ossia quelle costituite prima del 2025 che hanno raggiunto in tale anno la soglia dei 60 dipendenti), l'obbligo può essere assolto entro il giorno 16 maggio 2026.

A tale fine viene istituito nel flusso Uniemens, il nuovo codice causale "CF05" avente il significato di "Versamento arretrati quote TFR legge 30 dicembre 2025, n. 199".

Misure compensative – Continua a trovare applicazione l'esonero dal versamento del contributo al Fondo di garanzia (pari allo 0,20% o allo 0,40% per i dirigenti industriali) così come l'esonero dal versamento dei contributi sociali dovuti alla gestione nella misura di 0,28 punti.

5. Operazioni societarie.

In caso di operazioni societarie (acquisizione di ramo d'azienda, incorporazione) o cessione di contratto l'istituto ribadisce la validità della prassi attualmente in essere, ovvero:

- se il personale transita alle dipendenze di un datore di lavoro obbligato al versamento, quest'ultimo deve effettuare il versamento del contributo al Fondo di Tesoreria anche per tali lavoratori, a partire dal periodo di paga in corso alla data di acquisizione;
- se il personale (in precedenza alle dipendenze di un datore di lavoro assoggettato all'obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria) transita alle dipendenze di un datore di lavoro non obbligato al versamento, il nuovo datore è tenuto a versare il contributo solo per il personale transitato, limitatamente al periodo successivo al trasferimento.

Per i lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, con

FONDO DI TESORERIA

esclusione dei lavoratori domestici, l'obbligo di versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria sorge se il lavoratore, entro 60 giorni dalla data di prima assunzione, manifesta espressamente la volontà di non aderire alle forme pensionistiche complementari e di mantenere il TFR secondo il regime di cui all'art.2120 c.c..

ENASARCO

ENASARCO - Massimali e minimali 2026.

La Fondazione Enasarco ha aggiornato gli importi dei minimali contributivi e dei massimali provvigionali per gli agenti e rappresentanti di commercio a decorrere dal 1° gennaio 2026.

Come noto, i versamenti previdenziali prevedono una soglia minima e un tetto massimo annui, chiamati rispettivamente minimale contributivo e massimale provvigionale:

Dal 1° gennaio 2026	Agente Plurimandatario	Agente Monomandatario
Minimale contributivo annuo	515,00 euro	1.026,00 euro
Massimale provvigionale annuo	30.478,00 euro	45.717,00 euro

La percentuale di contribuzione è rimasta invece invariata:

Contribuzione per l'anno 2026	% a carico Agente	% a carico Mandante
Fondo di Previdenza - 17%	8,5%	8,5%
Fondo di Assistenza - 4%	1%	3%

INPS

INPS - Nuovi massimali e minimali 2026.

Con la pubblicazione della Circ. INPS n. 6 del 30 gennaio 2026, sono stati definiti, con riferimento all'anno 2026, i valori di riferimento per i minimali di retribuzione imponibile, le soglie per l'aliquota aggiuntiva dell'1% e i massimali contributivi e pensionabili:

Minimale di retribuzione giornaliera (FPLD)	€ 58,13 giornalieri
Minimale ai fini contributivi – part-time	€ 8,72 / ora (40h sett.)
Soglia per aliquota aggiuntiva dell'1 % (IVS)	€ 56.224,00 annui (€ 4.685,00 mensili)
Massimale annuo della base contributiva e pensionabile	€ 122.295,00

PARI OPPORTUNITÀ

Pari opportunità: entro il 30 aprile 2026 l'invio del rapporto biennale 2024-2025.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha annunciato che, a partire dal 1° marzo 2026, sarà disponibile sul portale "Servizi Lavoro", il modello telematico per la compilazione del Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile relativo al biennio 2024-2025.

La presentazione del rapporto è obbligatoria per le imprese pubbliche e private con più di 50 dipendenti e facoltativa per quelle con un organico inferiore. Il termine ultimo per l'invio è fissato al 30 aprile 2026 e la redazione deve seguire le modalità generali di compilazione previste dal decreto interministeriale del 3 giugno 2024.

La mancata trasmissione da parte delle aziende obbligate comporta l'applicazione di sanzioni amministrative, nonché la possibile sospensione per un anno dei benefici contributivi in caso di inadempienza prolungata. In caso di Rapporto mendace o incompleto, è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro, previa verifica della veridicità dei dati trasmessi da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Si rammenta infine l'obbligo di consegnare copia del rapporto alle RSA / RSU.

CCNL

CCNL.

Si riassumono in questa sezione le principali novità in tema di rinnovi di contratti collettivi e gli aumenti dei minimi salariali in vista.

IGIENE AMBIENTALE

CCNL Servizi di Igiene Ambientale – Nettezza Urbana: rinnovo contrattuale.

Nella giornata di martedì 3 febbraio 2026 è stata sciolta la riserva sull'ipotesi di Accordo di Settore del 9 dicembre 2025. E' pertanto ufficialmente in vigore il ccnl che unifica i due precedenti accordi in vigore per il mondo delle municipalizzate e per quello delle aziende private.

Si riassumono le principali novità:

1. Nuova classificazione del personale

Dal 1° febbraio 2026 viene superata l'attuale suddivisione in Aree funzionali e si passa a un inquadramento unico, articolato in:

- 5 ruoli professionali
- 9 livelli di inquadramento

Cosa cambia in concreto:

- Il livello J confluisce nel nuovo D2 (restano validi eventuali accordi aziendali già attivi sui percorsi di crescita professionale).
- Il livello 1B confluisce anch'esso nel D2, con assorbimento degli eventuali importi ad personam previsti dall'attuale disciplina.
- I lavoratori nei nuovi livelli Q e A1 mantengono la differenza rispetto all'attuale retribuzione base sotto forma di assegno ad personam fisso, non rivalutabile e non assorbibile, anche in caso di passaggio di livello o cambio gestione.

2. incremento complessivo delle retribuzioni

Le retribuzioni base parametriche mensili (art. 27 CCNL), nei valori in vigore al 1° luglio 2025, saranno incrementate di 202 euro, per un aumento complessivo a regime di 217 euro nel triennio 2025–2027 (parametro medio 130,07).

Gli aumenti decorreranno secondo le scadenze previste dalla tabella concordata tra le Parti:

DECORRENZA	01.07.2025	01.02.2026	01.01.2027	01.08.2027	01.12.2027	TOTALE
AUMENTO	15,00 €	86,00 €	36,00 €	40,00 €	40,00 €	217,00 €

È previsto un importo una tantum di 100 euro lordi (parametro medio 130,07) a copertura del periodo 1° gennaio – 30 giugno 2025, riconosciuto ai lavoratori in servizio alla firma dell'accordo.

Viene infine implementata la parte relativa alla retribuzione di produttività, con una sempre più forte spinta verso la contrattazione di secondo livello in materia.

3. Welfare

Arrivano nuovi incrementi sul fronte welfare contrattuale.

- Dal 1° ottobre 2026 (versamento 16 ottobre) il contributo aziendale al Fondo sanitario Fasda aumenta di 5,50 euro al mese per 12 mensilità (16,50 euro a trimestre).
- Dal 1° gennaio 2027 cresce anche il contributo al Fondo pensione Previambiente: +8,50 euro al mese per i lavoratori iscritti, per un totale di 30,50 euro mensili su 12 mensilità.
- Sempre dal 1° gennaio 2027, le aziende verseranno 1 euro al mese aggiuntivo (per 12 mensilità) a una nuova forma di welfare contrattuale che sarà definita entro il 31 gennaio 2026.

4. Permessi orari

Dal 1° gennaio 2027, ai lavoratori e alle lavoratrici a tempo pieno e indeterminato, assunti dal 1° gennaio 2017, saranno riconosciute 10 ore annue aggiuntive di permessi retribuiti.

Le ore:

- vanno utilizzate entro l'anno di maturazione;
- si fruiscono su richiesta, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio;
- non possono essere inferiori a 1 ora (salvo utilizzo per l'intera giornata lavorativa).

Le 10 ore non spettano ai lavoratori esclusi dall'applicazione dell'orario di lavoro ai sensi del D.Lgs. 66/2003 né a chi non è soggetto a un orario prestabilito.

Per il personale part-time il monte ore viene riproporzionato in base alla ridotta prestazione lavorativa.

CCNL SERVIZI ANPIT: rinnovo contrattuale.

In data 21 gennaio 2026 è stato sottoscritto il rinnovo del CCNL Servizi (ANPIT), con decorrenza 1° febbraio 2026 e validità fino al 31 gennaio 2029.

MINIMI RETRIBUTIVI

Sono stati previsti incrementi dei minimi tabellari articolati in cinque tranches, con decorrenza: febbraio 2026, marzo 2027, dicembre 2027, febbraio 2028 e dicembre 2028.

La quota di aumento contrattuale deve intendersi assorbibile in presenza di superminimi individuali concessi espressamente a titolo di anticipo su futuri aumenti contrattuali.

UNA TANTUM

Il rinnovo del CCNL prevede l'erogazione di tre tranches di una tantum a copertura del periodo febbraio 2025 – gennaio 2026.

Per i lavoratori assunti dopo febbraio 2025, l'importo sarà proporzionato ai mesi o alle frazioni di mese effettivamente lavorate, considerando per intero le frazioni pari o superiori a 14 giorni.

Anche i lavoratori a tempo parziale riceveranno un importo proporzionato alla loro prestazione. L'una tantum non incide sul TFR e la prima tranche verrà corrisposta a marzo 2026.

Gli importi varieranno in base al livello di inquadramento.

ELEMENTO PEREQUATIVO REGIONALE

A partire da febbraio 2026 sarà aggiornato il valore dell'elemento perequativo regionale, con importi differenziati in base alla Regione di appartenenza.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A partire dall'1° febbraio 2026, la quota aggiuntiva a carico dell'azienda per il versamento al fondo di previdenza complementare scelto dal lavoratore, destinata all'accredito del T.F.R., sarà pari all'1,5% della retribuzione annua utile.

Oltre agli aspetti economici, il nuovo CCNL introduce modifiche riguardanti specifiche discipline contrattuali, quali lavoro supplementare, lavoro straordinario, permessi e disciplina dell'apprendistato.

CCNL UNEBA ISTITUZIONI SOCIO- ASSISTENZIALI – minimi retributivi.

Con decorrenza 1° marzo 2026, nell'ambito del CCNL UNEBA Istituzioni socio - assistenziali, è prevista l'ultima tranche degli aumenti retributivi stabiliti dal rinnovo contrattuale sottoscritto a gennaio 2025.

L'incremento è pari a 25,00€ mensili per il livello 4S, da riproporzionare per gli altri livelli.

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa dei nuovi minimi contrattuali e dei relativi aumenti:

Livello	DAL 01.07.2025	DAL 01.03.2026	Aumenti
Q	2.023,82	2.057,15	33,33
1	1.903,35	1.934,70	31,35
2	1.794,93	1.824,49	29,56
3S	1.662,40	1.689,78	27,38
3	1.602,17	1.628,56	26,39
4S	1.517,86	1.542,86	25,00
4	1.469,69	1.493,89	24,20
5S	1.445,61	1.469,42	23,81
5	1.409,44	1.432,66	23,22
6S	1.373,32	1.395,94	22,62
6	1.337,17	1.359,20	22,03

EDILIZIA INDUSTRIA

EDILIZIA INDUSTRIA – minimi retributivi.

Con decorrenza 1° marzo 2026, è prevista la corresponsione della seconda tranche di aumenti retributivi come stabilito dal rinnovo del Ccnl Edilizia – Industria firmato in data 21 febbraio 2025.

Si riporta di seguito tabella riassuntiva:

Livello	Minimi al 28.2.2026	Minimi dal 1.3.2026	Aumenti
7	2.134,71	2.234,71	100,00
6	1.921,23	2.011,23	90,00
5	1.601,02	1.676,02	75,00
4	1.494,31	1.564,31	70,00
3	1.387,56	1.452,56	65,00
2	1.248,81	1.307,31	58,50
1	1.067,36	1.117,36	50,00

I suddetti aumenti potranno essere assorbiti da aumenti individuali salvo che questi siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità.

CREDITO

CREDITO – minimi retributivi.

Con decorrenza 1° marzo 2026, è prevista la corresponsione dell'ultima tranche di aumenti retributivi come stabilito dal rinnovo del Ccnl Credito.

Si riporta di seguito tabella riassuntiva:

Area Q		Minimi al 28.02.2026	Dal 01.03.2026	Aumenti
4 liv.	QA	5.113,03	5.160,06	47,03
3 liv.	QA	4.356,02	4.396,88	40,86
2 liv.	QB	3.926,69	3.965,48	38,79
1 liv.	QB	3.706,24	3.743,21	36,97
3ª Area professionale		Minimi al 28.02.2026	Dal 01.03.2026	Aumenti
4 liv.	A e B	3.306,90	3.341,90	35,00
3 liv.	B	3.029,29	3.059,49	30,20
2 liv.	C	2.861,88	2.890,41	28,53
1 liv.	C	2.715,28	2.742,34	27,06
Ex 1° e 2a area professionale		2.454,98	2.479,45	24,47

I suddetti aumenti potranno essere assorbiti da aumenti individuali salvo che questi siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità.

ABBIAMO OTTENUTO LA CERTIFICAZIONE ISO/IEC 27001:2022!



IS 827957

Siamo orgogliosi di annunciare che Jobcode ha recentemente conseguito la certificazione ISO/IEC 27001:2022. Questo traguardo rappresenta per noi un **importante riconoscimento** del nostro impegno verso l'eccellenza nella **gestione della sicurezza delle informazioni**.

La certificazione ISO/IEC 27001:2022 attesta la nostra dedizione a garantire standard elevati nella protezione dei dati e nella continuità operativa. **Questo successo** non solo valorizza il nostro lavoro, ma ci motiva a continuare a **migliorare e a innovare** per offrire sempre il meglio ai nostri clienti.

