Dai trasporti alla difesa dell’ambiente entro il 2050 gli obiettivi della crescita

scritto da datiweb | Luglio 14, 2026
selezione articoli 14 lug 2026 7

I tempi saranno brevi perché per il governo il nucleare sostenibile è una priorità

scritto da datiweb | Luglio 14, 2026
selezione articoli 14 lug 2026 5

Zes Unica estesa anche al Centro-Nord adesso il governo convoca le Regioni

scritto da datiweb | Luglio 14, 2026
selezione articoli 14 lug 2026 4

Giochi Europei Universitari Salerno capitale dello sport

scritto da datiweb | Luglio 14, 2026
selezione articoli 14 lug 2026 3

Fondazione Menna e PrintLitoArt lanciano “Singolare/Plurale”

scritto da datiweb | Luglio 14, 2026
selezione articoli 14 lug 2026 2

Caos Fonderie, De Luca attacca la Regione

scritto da datiweb | Luglio 14, 2026
selezione articoli 14 lug 2026 1

LAVORO | Emergenza caldo – nota Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 5484/2026

scritto da Francesco Cotini | Luglio 14, 2026

Facciamo seguito alle nostre precedenti informative sul tema, per comunicarVi che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con nota n. 5484/2026, in allegato, ha fornito ulteriori indicazioni operative al personale ispettivo in materia di tutela dei lavoratori esposti al rischio da stress termico.

La nota ribadisce che il rischio derivante dall'esposizione ad elevate temperature non può più essere gestito esclusivamente in una logica emergenziale, ma richiede una pianificazione preventiva e strutturata da parte delle imprese, in coerenza con quanto previsto dal D.M. n. 95/2025 e dal D.Lgs. n. 81/2008.

Nel corso degli accessi ispettivi effettuati nel periodo estivo, con particolare attenzione ai settori dell'edilizia, dell'agricoltura, della logistica e dei lavori stradali, rider, il personale ispettivo dovrà considerare prioritario l'accertamento delle misure adottate dal datore di lavoro per prevenire i danni da calore e insolazione.

Nel corso dell'attività di vigilanza dovrà essere verificata:

- **Valutazione del Rischio (DVR)**: verificare se il datore di lavoro ha integrato il DVR con il rischio specifico prevedendo adeguate misure di mitigazione.
- **Organizzazione del Lavoro**: accertare la eventuale

rimodulazione degli orari di lavoro (es. anticipazione del turno all’alba, sospensione nelle ore centrali 12:00 – 16:00).

- **Pause e Rotazione**: verificare l’effettiva concessione di pause strutturate in aree ombreggiate o rinfrescate e la rotazione dei lavoratori nelle mansioni più gravose.
- **Idratazione e DPI**: controllare la disponibilità di acqua fresca nei cantieri/campi e l’uso di indumenti di lavoro leggeri, traspiranti e coprenti.
- **Formazione e Informazione**: Accertarsi che i lavoratori (e i preposti) siano stati informati sui sintomi del colpo di calore e sulle procedure di primo soccorso.
- **Sorveglianza Sanitaria Mirata**: accertare il coinvolgimento del Medico Competente nell’individuazione di prescrizioni o limitazioni specifiche per i lavoratori considerati “fragili” o maggiormente esposti agli effetti del caldo.
- **Coinvolgimento dei Rappresentanti dei Lavoratori (RLS/RLST)**: verificare la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la valutazione dei rischi.

Particolare rilievo assume il richiamo effettuato dall’INL alla precedente nota n. 5291/2023, secondo cui il datore di lavoro, nell’ambito degli obblighi prevenzionistici di cui al D.Lgs. n. 81/2008, è tenuto ad adottare tutte le misure di prevenzione e protezione necessarie e, ove le condizioni climatiche determinino un rischio non accettabile per la salute e sicurezza dei lavoratori, deve valutare anche la sospensione temporanea delle attività lavorative.

Analogo obbligo di intervento grava sul preposto ai sensi dell’art. 19 del D.Lgs. n. 81/2008, qualora nel corso dell’attività lavorativa rilevi condizioni di pericolo

connesse alle elevate temperature.

Si ricorda, infine, che è possibile monitorare costantemente l'evoluzione delle condizioni meteoclimatiche mediante l'utilizzo degli strumenti previsionali e di allerta messi a disposizione dal progetto Worklimate.

All.to

INL_nota_5484_2026

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

LAVORO | Previdenza complementare – Adesione automatica- gestione TFR – Messaggio INPS n. 2325/2026

scritto da Giuseppe Baselice | Luglio 14, 2026

Facciamo seguito alla nostra news del 29 giugno scorso, per comunicare che l'INPS, con il messaggio n. 2325 del 10 luglio

2026, in allegato, ha fornito le prime istruzioni operative in merito alla gestione del TFR nell'ambito del nuovo sistema di adesione automatica alla previdenza complementare dei lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, introdotto dalla Legge n. 199/2025. L'Istituto ha chiarito le modalità di conferimento delle quote di TFR maturate nel periodo di 60 giorni entro il quale il lavoratore può rinunciare all'adesione automatica, indicando i criteri per la regolarizzazione delle competenze arretrate, i codici Uniemens da utilizzare e il regime sanzionatorio applicabile in caso di versamenti tardivi.

Ambito applicativo

Il meccanismo di adesione automatica ai fondi pensione, entrato in vigore lo scorso 1° luglio, riconosce al lavoratore di prima assunzione del settore privato un termine di 60 giorni dalla data di assunzione entro il quale può esprimere formale rinuncia all'adesione al fondo pensione negoziale di riferimento in base alla contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro, optando per una diversa forma pensionistica complementare oppure scegliere di mantenere il TFR sulla base di quanto previsto dall'art. 2120 cod.civ.

Secondo quanto previsto dalla Legge n. 199/2026 e confermato dalle Direttive COVIP del 19 giugno 2026, l'opzione esercitata dal lavoratore produce effetti sin dalla data di assunzione, determinando retroattivamente la destinazione del TFR maturato, mentre l'obbligo del versamento del TFR in capo al datore di lavoro sorge dopo la scadenza dei 60 giorni.

Procedura operativa su gestione quota TFR maturato nei 60 giorni

La previsione di questo periodo di riflessione aveva determinato alcune incertezze operative circa la destinazione delle quote di TFR maturate nei primi 60 giorni del rapporto di lavoro.

Il messaggio INPS chiarisce che, fino al perfezionamento della scelta del lavoratore, non può dirsi ancora definitivamente individuato il regime di destinazione del TFR, poiché le quote maturate potranno essere conferite alla previdenza complementare oppure, qualora il lavoratore eserciti il diritto di mantenere il TFR in azienda, continuare ad essere disciplinato dall'art. 2120 cod.civ. e, ove ricorrano i limiti dimensionali previsti dalla legge, essere destinati al Fondo di Tesoreria INPS.

Pertanto, l'Istituto ha previsto che il datore di lavoro, prima di ogni adempimento, deve attendere il consolidamento della scelta del lavoratore allo spirare dei 60 giorni e quindi calcolare le quote di TFR e trattenerle provvisoriamente in contabilità, senza alcun obbligo di conferimento al Fondo Tesoreria INPS, anche nel caso di aziende eventualmente medio tempore tenute.

Se il lavoratore, allo scadere dei 60 giorni, sceglie il fondo pensione, l'azienda trasferisce alla forma pensionistica tutte le quote arretrate, entro il mese successivo alla scelta.

Se il lavoratore, dopo 60 giorni, decide invece di tenere il TFR in azienda in regime ordinario ex art. 2120 cod.civ., l'INPS precisa che le quote di TFR maturate tra la data di assunzione e la destinazione della destinazione definitiva

assumono, sotto il profilo contributivo, natura di competenze arretrate, se destinate al Fondo Tesoreria INPS.

Pertanto, la loro regolarizzazione a detti fini, deve essere effettuata nel flusso Uniemens mediante il codice causale CF05, istituito dalla circolare INPS n. 12/2026, purché il versamento sia eseguito entro il mese successivo al perfezionamento della scelta del lavoratore.

In tale ipotesi, l'operazione può essere effettuata senza applicazione di sanzioni civili, interessi o somme aggiuntive, riconoscendo così che il differenziale del versamento deriva direttamente dalla nuova normativa.

Regolarizzazioni nel caso di versamento del TFR oltre termine

Per le regolarizzazioni effettuate oltre il mese successivo alla scadenza dei 60 giorni, il datore di lavoro dovrà utilizzare il codice CF02 per il recupero delle quote arretrate e valorizzare contestualmente il codice CF11 per il versamento delle maggiorazioni dovute.

Queste indicazioni dell'INPS rappresentano un ulteriore tassello, utile per la gestione operativa delle imprese nel processo complessivo di attuazione delle nuove regole sulla previdenza complementare, ma il quadro non è ancora completo.

Per l'attuazione definitiva si attendono ulteriori interventi della Covip e del Decreto interministeriale Lavoro ed Economia, con il modulo ufficiale di adesione, per i quali ci riserviamo di fornire aggiornamenti e successivi approfondimenti, anche in relazione ai dubbi interpretativi

che stanno emergendo nell’applicazione della nuova disciplina.

All.toMessaggio-numero-2325-del-10-07-2026

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

LAVORO | Rinnovo CCNL Dirigenti delle Aziende dell’Industria alberghiera 2 luglio 2026

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 14, 2026

Lo scorso 2 luglio è stato siglato l’accordo per il rinnovo del CCNL Dirigenti scaduto il 31 dicembre 2025.

Di seguito una sintesi, redatta dall’Associazione Italiana Confindustria Alberghi, dei principali elementi di novità dell’Accordo, che si riporta comunque in allegato.

Trattamento economico	Ai dirigenti viene concesso un aumento mensile contrattuale complessivo pari a **700,00 euro mensili lordi,** da corrispondersi con le seguenti gradualità e decorrenze: • **250,00 euro**, a decorrere dal 1° luglio 2026; • **240,00 euro**, a decorrere dal 1° gennaio 2027; • **210,00 euro**, a decorrere dal 1° gennaio 2028. **Tali aumenti verranno erogati in parte a titolo di superminimo contrattuale ed in parte ad incremento del minimo contrattuale mensile.** Conseguentemente il **minimo contrattuale** mensile, prevedendo un incremento di 150 Euro per ciascuna delle decorrenze sopra previste, è modificato come segue: • 3.150,00 euro a decorrere dal 1° luglio 2026; • 3.300,00 euro a decorrere dal 1° gennaio 2027; • 3.450,00 euro a decorrere dal 1° gennaio 2028. La restante quota parte di aumento retributivo da riconoscere a titolo di **superminimo contrattuale** è pertanto pari a: • 100,00 euro mensili a decorrere dal 1° luglio 2026 • 90,00 euro mensili a decorrere dal 1° gennaio 2027 • 60,00 euro mensili a decorrere dal 1° gennaio 2028 Gli aumenti contrattuali **potranno in generale essere assorbiti, fino a concorrenza, da incrementi retributivi riconosciuti dalle aziende successivamente al 1° luglio 2024,** a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri aumenti economici contrattuali e delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

Vitto e Alloggio	Sono stati aggiornati i valori convenzionali relativi al vitto e all’alloggio, ovvero all’eventuale indennità sostitutiva, da corrispondere in dodici mensilità. A decorrere dal 1° luglio 2026, tali valori sono pari complessivamente a 245,00 euro lordi mensili, così ripartiti: • 148,00 euro per il vitto; • 97,00 euro per l’alloggio. Il servizio di vitto potrà essere fornito anche mediante buoni pasto, previe intese tra l’azienda e il dirigente.

Piattaforma e Servizi di Welfare (CFMT)	Per il triennio 2026-2028, le aziende riconoscono un credito di welfare contrattuale di valore complessivo pari a 5.600,00 euro, che potrà essere fruito tramite l'apposita piattaforma del CFMT (Centro di Formazione Management del Terziario), secondo le modalità di erogazione di seguito indicate: • **2.600 euro per l'anno 2026**, • 1.500 euro per l'anno 2027 • 1.500 euro per l'anno 2028. Contestualmente è stato convenuto di arricchire l'offerta di servizi della Piattaforma al fine di garantire al dirigente il più ampio sostegno possibile sia nella sfera professionale sia nella sfera privata. Nel caso in cui un dirigente, a fine 2025, non abbia speso tutto o parte del contributo welfare previsto dall'accordo del 12 settembre 2023, potrà scegliere se rinviare il credito all'anno successivo oppure destinarlo al Fondo Mario Negri. In caso di mancata comunicazione in merito alla destinazione dell'importo welfare residuo lo stesso verrà riaccreditato nel 2026. Analogo trattamento sarà riservato ai crediti welfare non fruiti con riferimento agli anni 2026, 2027 e 2028. In caso di assunzione/nomina del dirigente nel corso dell'anno l'impatto del credito welfare viene riconosciuto pro quota. È stato inoltre ridotto, per le annualità 2026, 2027 e 2028, **il costo di gestione della Piattaforma CFMT** che passa dai precedenti 50 euro annui (suddivisi a metà tra azienda e dirigente) a **36 euro annui** di cui 18 a carico azienda e 18 a carico dirigente".

Previdenza Complementare (Fondo “Mario Negri”)	In ottemperanza al Piano di riequilibrio approvato dalla Covip è stato aggiornato il **contributo integrativo** dovuto per la previdenza complementare (Fondo Mario Negri) portandolo a decorrere dal 1° gennaio 2026 al 2,52% della retribuzione convenzionale annua – fissata a suo tempo in 59.224,54 euro – a decorrere dal 1° gennaio 2027 al 2,57% ed al 1° gennaio 2028, al 2,62%. Il **contributo ordinario** è costituito dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro (12,86%) e del contributo a carico del dirigente (**elevato dal 1% al 2% a decorrere dal 1° gennaio 2026**); entrambi sono calcolati sulla retribuzione convenzionale annua.
Garanzia Infortuni (Associazione Antonio Pastore)	Nelle more del rinnovo del CCNL, al fine di assicurare la continuità delle tutele previste in materia assicurativa, il 22 dicembre 2025 è stato sottoscritto uno specifico Accordo che ha disposto l’adeguamento del contributo destinato al finanziamento della Garanzia Infortuni Pastore, elevandolo da euro 410,00 annui a euro **560,00 annui**. Tale adeguamento decorre dal periodo contributivo relativo al primo trimestre 2026, il cui versamento è previsto entro il 10 aprile 2026. In analogia con quanto previsto per gli altri settori, è stata altresì concordata l’introduzione, con decorrenza dal 1° gennaio 2026, di una **franchigia pari al 3%** per le invalidità derivanti da infortuni extraprofessionali fino al grado del 10%. Con il presente Accordo, tali adeguamenti vengono confermati.

Agevolazioni contributive per nuove assunzioni e nomine di Dirigenti	Anche per il presente contratto è stata confermata l’agevolazione principale, consistente nella riduzione della contribuzione dovuta al Fondo Mario Negri e nella mancata attivazione della Garanzia Mista Pastore, fermo restando il versamento, integralmente a carico del datore di lavoro, dei premi relativi alle restanti garanzie assicurative. Tale agevolazione è riconosciuta per un periodo massimo di due anni e può essere fruita una sola volta nell’arco della vita lavorativa del dirigente. L’Accordo prevede inoltre, in via sperimentale fino al 31 dicembre 2028, una specifica misura rivolta ai dirigenti assunti o nominati con una retribuzione annua lorda non superiore a 70.000,00 euro (precedentemente fissata a 65.000,00 euro). In tali ipotesi, per un periodo massimo di due anni, il contributo datoriale al Fondo Mario Negri è fissato in 300 euro annui, senza obbligo di versamento del contributo integrativo del datore di lavoro né del contributo a carico del dirigente, il quale mantiene comunque la facoltà di conferire il TFR al Fondo. Per l’Associazione Antonio Pastore trova applicazione la contribuzione ridotta prevista dal CCNL.

Invecchiamento attivo	Al fine di favorire il ricambio generazionale e valorizzare il trasferimento delle competenze, l'Accordo introduce, in via sperimentale, una disciplina dedicata ai dirigenti senior che consente alle imprese di mantenerne temporaneamente in servizio la professionalità attraverso attività di tutoraggio e mentoring. La misura si applica ai dirigenti che si trovino a non più di tre anni dal raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia (attualmente pari a 67 anni), il cui rapporto di lavoro sia cessato per qualsiasi causa e che accettino di stipulare un nuovo contratto di lavoro a tempo determinato, anche a tempo parziale. Per tali assunzioni le aziende possono beneficiare del regime di contribuzione ridotta previsto per i dirigenti di prima nomina, **per un periodo massimo di tre anni**, anche qualora l'agevolazione sia già stata fruita dal dirigente nel corso di precedenti rapporti di lavoro. A tutela del dirigente, è inoltre previsto che, in caso di risoluzione anticipata del contratto a termine da parte dell'azienda, sia riconosciuto un indennizzo corrispondente alle mensilità comprese tra la data di cessazione del rapporto e la naturale scadenza del contratto.
Politiche attive ricollocazione	A decorrere dal 1° gennaio 2026 la tutela contrattuale finalizzata alla ricollocazione dei dirigenti sarà estesa ai casi di risoluzioni consensuali con contestuale riduzione a 2.000 euro (attualmente 2.500 euro) del contributo aziendale pro capite dovuto al Cfmt per l'attivazione di procedure di *outplacement.* Sono escluse dalla tutela le risoluzioni consensuali sottoscritte da dirigenti che alla data di cessazione abbiano compiuto i 64 anni di età che potrebbero, tuttavia, usufruire della normativa sperimentale sull'Invecchiamento Attivo.

Genitorialità	Viene dato rilievo al programma “**Un Fiocco in Azienda**”, che le Parti si impegnano a sostenere con l’obiettivo di valorizzare il ruolo paterno e agevolare il rientro delle madri dopo la maternità.
Gravi patologie	L’Accordo rafforza le tutele riconosciute ai dirigenti affetti da gravi patologie invalidanti, con un grado di invalidità pari almeno al 74%. In particolare, è previsto il mantenimento della copertura sanitaria **Fasdac**, a carico del datore di lavoro, per un periodo massimo di **24 mesi** durante il congedo non retribuito che il dirigente può richiedere in aggiunta alle tutele contrattuali già previste in caso di malattia, ai sensi dell’articolo 1 della legge n. 106/2025.
Decorrenza e durata	**1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2028**

Completano l’intesa l’introduzione di misure per la parità di genere, la trasparenza retributiva e il contrasto al dumping contrattuale.

Si riporta in allegato il testo dell’accordo.

All.to5906_UL_041_RINNOVO_CCNL_DIRIGENTI_ALL_ACCORDO_2LUGLIO2026

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

SCARICA LA SELEZIONE ARTICOLI COMPLETA

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 14, 2026