«Per sostenere salari e welfare serve più produttività»

scritto da Annamaria Laurenzano | Gennaio 23, 2026
selezione articoli 23 gen 2026 34

Premi di risultato: l’importo sale di 120 euro

scritto da Annamaria Laurenzano | Gennaio 23, 2026
selezione articoli 23 gen 2026 36

Nel Libro bianco del Mimit industry bond e incentivi legati alla crescita dei salari

scritto da Annamaria Laurenzano | Gennaio 23, 2026
selezione articoli 23 gen 2026 38

Fisco, aiuti in calo a 6 miliardi con la fine dell’effetto Covid

scritto da Annamaria Laurenzano | Gennaio 23, 2026
selezione articoli 23 gen 2026 40

LAVORO | CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione: SANILOG – Nuovo piano sanitario 2026

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 23, 2026
Con riferimento al settore logistica, trasporto merci e spedizione, segnaliamo che Sanilog, con la circolare allegata n. 1/2026, ha comunicato che sono state apportate le modifiche migliorative al piano sanitario dei dipendenti, in vigore dal 1° gennaio 2026.

Per consultare il nuovo piano sanitario riservato ai lavoratori iscritti, si trasmette in allegato la circolare pubblicata dal Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

All.to SANILOG_Circolare-1-2026-Nuovo-piano-sanitario-riservato-ai-lavoratori-iscritti-in-vigore-dal-01.01.2026

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

LAVORO | CCNL Industria Alimentare – Aumenti retributivi dal 1° gennaio 2026

scritto da Giuseppe Baselice | Gennaio 23, 2026

Ricordiamo che il CCNL Industria Alimentare del 1° marzo 2024, con durata quadriennale decorrente dal 1° dicembre 2023 al 30 novembre 2027, prevede l'erogazione della quarta tranche di aumenti retributivi con decorrenza dal 1° gennaio 2026.

In allegato si trasmettono le tabelle relative al trattamento economico estratte dal CCNL di categoria.

All.to CCNL Industria Alimentare – Tabelle trattamento economico

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

LAVORO | Ammortizzatori sociali e sostegno al reddito per l'anno 2026 – Circolare INPS n. 1/2026

scritto da Giuseppe Baselice | Gennaio 23, 2026

L'INPS con la circolare n. 1/2026, in allegato, ha fornito un quadro riepilogativo in materia di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito e alle famiglie nel corso del 2026.

Riporto di seguito una sintesi delle principali indicazioni di interesse per le aziende associate riportate nella circolare n. 1 che allego per ogni opportuno approfondimento.

DISPOSIZIONI PREVISTE DALLA LEGGE N. 182 DEL 2 DICEMBRE 2025

Come previsto dalla Legge n. 182 del 2 dicembre 2025 (c.d Semplificazioni"), l'art. 22, comma 1, ha aggiunto all'art. 8 del D.L.gs. n. 148/2015 il nuovo comma 2-bis, con cui si

prevede che il lavoratore che fruisce del trattamento di integrazione salariale deve informare immediatamente il datore di lavoro, che ha richiesto il relativo intervento, di aver intrapreso un’attività lavorativa in relazione alla quale ha provveduto a fornire all’INPS la preventiva comunicazione.

A tal proposito l’INPS si riserva di illustrare con successiva circolare gli effetti e l’ambito di applicazione della predetta modifica.

DISPOSIZIONI PREVISTE DALLA LEGGE DI BILANCIO 2026

La Legge di Bilancio 2026 ha stanziato ulteriori risorse per la proroga di alcune misure di sostegno al reddito nel corso del 2026.

In particolare:

Trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa

Viene finanziata dalla Legge di Bilancio 2026 (comma 165), per interventi fino ad un massimo di 12 mesi, la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria e mobilità in deroga, in favore di lavoratori dipendenti da aziende operanti in aree di crisi industriale complessa.

Le risorse saranno ripartite alle Regioni interessate con decreto interministeriale.

In proposito l'INPS si riserva di fornire ulteriori indicazioni successivamente all'emanazione del decreto interministeriale.

Il comma 166 prevede la proroga, per l'anno 2026, dell'esonero dal pagamento della contribuzione addizionale per le unità produttive autorizzate all'utilizzo della CIGS appartenenti a imprese situate nelle aree di crisi industriale complessa. Tale beneficio consente ai datori di lavoro di usufruire dell'esonero per un ulteriore periodo massimo complessivo di autorizzazione pari a 12 mesi.

Trattamento di integrazione salariale per cessazione di attività

La Legge di Bilancio 2026 al comma 167 ha prorogato il trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione dell'attività, che viene rinnovato per l'anno 2026 con un limite di spesa di 100 milioni di euro.

Tale trattamento della durata massima di 12 mesi, a seguito delle modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2025, può essere concesso in deroga sia ai limiti massimi di fruizione delle integrazioni salariali di cui agli artt. 4 e 22 del D.Lgs. n. 148/2015, sia dell'art. 20, comma 3 bis, del medesimo decreto legislativo.

Pertanto tale trattamento può essere concesso anche ai datori di lavoro non destinatari della normativa in materia di integrazione salariale straordinaria e quindi alle aziende al di sotto dei 15 dipendenti.

In merito alle istruzioni procedurali, l'INPS rinvia alle indicazioni fornite con il messaggio n. 4265 del 15 novembre 2018.

Proroga per un ulteriore periodo del trattamento di CIGS per le imprese con rilevanza economica strategica

Con il comma 171 della Legge di Bilancio 2026 viene prorogata nuovamente fino al 31 dicembre 2026 la disposizione introdotta dall'art. 42 del D.L. n. 75/2023 convertito nella Legge n. 112/2023 e successivamente prorogata, che prevede la possibilità per le imprese di interesse strategico nazionale con un numero di dipendenti non inferiore a 1.000 impegnate in complessi processi di riorganizzazione aziendale non ancora completati, di poter fruire di un ulteriore periodo di CIGS di 12 mesi per riorganizzazione aziendale o contratto di solidarietà e di 6 mesi per crisi aziendale.

Tale trattamento è in deroga ai limiti di durata previsti e può essere riconosciuto in continuità con le tutele già riconosciute, con l'obiettivo di salvaguardare sia il livello occupazionale sia il patrimonio di competenze dell'impresa interessata.

Il limite di spesa per l’anno 2026 è pari a 63,3 milioni di euro.

Finanziamento proroga CIGS art. 22 bis del D.Lgs. n. 148/2015

L’efficacia delle disposizioni dell’art. 22-*bis* del D.Lgs. n. 148/2015, già prorogata dal comma 193 della Legge di Bilancio 2025 per gli anni 2025, 2026 e 2027, è stata ulteriormente finanziata nel limite di spesa di 150 milioni di euro per ciascuno degli anni 2026 e 2027.

Il citato art. 22 bis prevede la possibilità per le aziende con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di CIGS in deroga ai limiti previsti, e precisamente 6 mesi per crisi aziendale, 12 mesi per riorganizzazione aziendale e 12 mesi per contratto di solidarietà.

Per accedere alla proroga del trattamento di CIGS in argomento, permangono i presupposti e le condizioni stabilite dall’art. 22-bis del decreto legislativo n. 148/2015, le cui istruzioni procedurali sono state illustrate con il messaggio n. 1825 del 30 aprile 2018.

CIGS a seguito di accordi di transizione occupazionale

L’INPS ha ricordato che tra i vari ammortizzatori sociali continua a trovare applicazione la disposizione di cui

all’art. 22 ter del D.Lgs. n. 148/2015 che prevede la possibilità per le aziende superiori a 15 dipendenti di ricorrere ad un ulteriore intervento della CIGS al fine di sostenere le transizioni occupazionali all’esito dell’intervento di integrazione salariale per riorganizzazione e crisi aziendale, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero le cui azioni devono essere definite nell’accordo sindacale previsto nell’ambito della procedura di consultazione per accedere alla CIGS.

Il trattamento viene concesso in deroga ai limiti durata per un periodo massimo di 12 mesi non ulteriormente prorogabile, sempre per riorganizzazione e crisi aziendale.

Misure a sostegno degli occupati in gruppi di imprese

Continua a trovare applicazione, anche per l’anno 2026, la misura introdotta dall’art. 7 del D.L. n. 92/2025, in favore delle imprese facenti parte di gruppi di imprese che complessivamente sul territorio italiano impiegano almeno mille lavoratori dipendenti che, alla data di entrata in vigore del medesimo decreto-legge (27 giugno 2025), abbiano sottoscritto un accordo quadro di programma con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché con il Ministero delle Imprese e del made in Italy e con il Ministero del Lavoro, diretto alla salvaguardia dei livelli occupazionali, alla gestione degli esuberi e all’attivazione di percorsi di reindustrializzazione.

Per gli aspetti operativi e procedurali l’INPS rinvia alla

circolare n. 121 del 13 agosto 2025.

Liquidazione anticipata della NASpI

Con riferimento all'art 8 del D.Lgs. n. 22 del 4 marzo 2015 relativo alla possibilità del lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpI di richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, la Legge di Bilancio al comma 176 prevede che l'erogazione della prestazione non avvenga più in un'unica soluzione, ma in 2 rate ed in particolare:

– la prima pari al 70% dell'intero importo;

– la seconda del restante 30% da corrispondere al termine della durata della prestazione e comunque non oltre il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione.

L'erogazione della seconda rata è concessa previa verifica della mancata rioccupazione del beneficiario, nonché previa verifica del fatto che il soggetto medesimo non sia titolare di pensione diretta (eccetto l'assegno ordinario di invalidità).

Congedo parentale

Con riferimento al congedo parentale il comma 219 prevede, al fine favorire la genitorialità, rafforzando le misure volte alla gestione flessibile del rapporto fra vita privata e lavoro, e con l'obiettivo di preservare l'occupazione:

1. l'estensione fino al 14° anno di età del bambino del diritto di fruire del congedo parentale, in luogo degli attuali 12 anni;
2. l'estensione fino al 14° anno di età del bambino del diritto al prolungamento del congedo parentale previsto per figli con disabilità;
3. l'estensione del riconoscimento dell'indennità del 30% della retribuzione, a titolo di trattamento economico del congedo parentale (e del suddetto prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità);
4. l'estensione delle previsioni anche ai casi di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

Visite fiscali: reperimento medici

Al fine di consentire l'incremento del numero dei professionisti preposti alla verifica dello stato di incapacità temporanea al lavoro per malattia, il comma 791 della Legge di Bilancio 2026, inserendo il comma 1-bis all'art. 34 del D.Lgs. n. 368 del 17 agosto 1999, ha disposto che i medici specializzandi e i laureati in medicina e chirurgia, partecipanti al corso di formazione specifica in medicina generale, possono svolgere visite fiscali per conto dell'INPS esclusivamente nei casi di carenza di medici fiscali.

Tali attività sono svolte mediante incarichi libero-professionali nel rispetto delle disposizioni normative e delle linee guida vigenti in materia di medicina fiscale e nei limiti delle risorse finanziarie a questa destinate.

Ulteriori disposizioni

L'INPS con la medesima circolare ha fornito indicazioni in merito a:

– proroga della CIGS per i dipendenti del Gruppo ILVA;

– proroga delle convenzioni per l'utilizzazione dei lavoratori socialmente utili;

– proroga delle misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti del settore di call center;

– sostegno al reddito per lavoratori sospesi o impiegati a orario ridotto dipendenti da aziende sequestrate o confiscate.

All.to Circolare INPS n. 1_2026

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

LAVORO | Verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro – aggiornamento dell'elenco dei soggetti abilitati: Decreto Ministero del Lavoro n. 154/2025

scritto da Giuseppe Baselice | Gennaio 23, 2026

Il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero della Salute e con il MIMIT, con l'allegato decreto n. 154/2025 ha aggiornato l'elenco nazionale dei soggetti abilitati all'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro.

Si tratta di soggetti che possono operare anche in alternativa all'INAIL, per la prima verifica, delle attrezzature di lavoro, e all'ASL per quelle successive.

Gli adempimenti suddetti sono stabiliti dall'art. 71 del D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico Salute e Sicurezza sul Lavoro) che prevede l'obbligo per il datore di lavoro di attivarsi affinché le attrezzature di lavoro, dopo l'installazione e la prima messa in esercizio, siano sottoposte a controlli, secondo le indicazioni del fabbricante, nonché a verifiche periodiche volte a valutarne l'effettivo stato di

conservazione e di efficienza ai fini della sicurezza.

L’allegato VII al predetto Testo Unico elenca le attrezzature che obbligatoriamente devono essere sottoposte a verifica nonché la periodicità di tali verifiche (da annuale a quinquennale) riferita, rispettivamente, a ciascuna attrezzatura ivi elencata.

La prima di tali verifiche è effettuata dall’INAIL che vi provvede nel termine di 45 giorni dalla richiesta del datore di lavoro, trascorsi inutilmente i quali questi può avvalersi, a propria scelta, di altri soggetti, pubblici o privati, abilitati a tali funzioni.

Le successive verifiche sono effettuate, su libera scelta del datore di lavoro, dalle ASL e, ove istituita dalla legge regionale, dall’Arpa, ovvero da soggetti pubblici o privati abilitati, che possono fungere anche da supporto all’INAIL per l’effettuazione delle prime verifiche.

Tutte le verifiche sono a titolo oneroso e le spese per la loro effettuazione sono a carico del datore di lavoro, che deve conservare anche i verbali redatti al termine delle stesse, a disposizione dell’organo di vigilanza.

Le violazioni agli obblighi sopra citati, secondo quanto disposto dall’art. 87, comma 4, lett. b), del Testo Unico, sono punite con la sanzione amministrativa da € 711,92 ad € 2.562,91.

All.to 111742

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

LAVORO | Settori e professioni caratterizzati da tasso di disparità uomo-donna – Decreto Ministero del Lavoro e MEF

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 23, 2026

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato sul proprio sito istituzionale il decreto, in allegato, sottoscritto di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze che individua, per l'anno 2026, sulla base dei dati Istat relativi alla media annua dell'anno più recente disponibile, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, per l'applicazione degli incentivi all'assunzione di cui all'art. 4, commi 8-11, della Legge 92/2012.

I settori e le professioni individuati sono elencati

rispettivamente nelle tabelle A e B allegate al decreto.

All.to di-tasso-disparita-uomo-donna-2026

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

Metrò del Mare, il servizio offetto da Alicost riparte a giugno 2026

scritto da datiweb | Gennaio 23, 2026
selezione articoli 22 gen 2026 1