LAVORO | Malattia – differimento nuove modalità di esposizione nel flusso Uniemens: messaggio INPS n. 3743/2025

scritto da Francesco Cotini | Dicembre 22, 2025

L'INPS con l'allegato messaggio n. 3743/2025 ha comunicato che le nuove modalità di esposizione degli eventi e del conguaglio dell'indennità economica di malattia nel flusso Uniemens per i rapporti di lavoro dipendente dei datori di lavoro del settore privato, così come riportate nel messaggio n. 3029 del 10 ottobre 2025, **sono differite al mese di competenza di marzo 2026**.

All.toMessaggio INPS n. 3743_2025

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

LAVORO | Accordo interconfederale in tema di

sanità integrativa

scritto da Giuseppe Baselice | Dicembre 22, 2025

Confindustria, CGIL, CISL e UIL hanno sottoscritto, nell'ambito del confronto avviato lo scorso mese di luglio, un accordo interconfederale in tema di sanità integrativa con cui mettono a disposizione della contrattazione collettiva, nazionale e aziendale, il Fondo Sanitario Integrativo, FasiOpen.

FasiOpen potrà operare, ad esito della contrattazione collettiva, come fondo di assistenza sanitaria integrativa per i settori privi di un proprio fondo contrattuale Nazionale e, a livello aziendale, offrendo possibili coperture aggiuntive a quelle già previste dai fondi esistenti, secondo il criterio di non selezione del rischio a favore di collettività di lavoratori (non dirigenti), erogando prestazioni integrative di assistenza sanitaria e sociosanitaria secondo il principio di solidarietà e mutualità tra gli iscritti.

L'accordo interconfederale tiene conto del delicato momento del Servizio Sanitario Nazionale, che rappresenta il primo e irrinunciabile pilastro a garanzia della tutela universale della salute, ed è segnato da squilibri territoriali, risorse limitate e nuove sfide demografiche ed economiche, per il quale, dunque, occorrono investimenti. Confindustria, CGIL, CISL e UIL, ritenendo fondamentale preservare le funzioni e le qualità distintive del nostro sistema sanitario pubblico, hanno inteso estendere, con la sottoscrizione dell'accordo, i benefici della sanità integrativa ai settori e ai lavoratori che ancora non ne dispongono, offrendo un ulteriore strumento di welfare contrattuale che operi in complementarità e sinergicamente con il Servizio Sanitario Nazionale.

In questo senso, hanno ritenuto FasiOpen lo strumento più utile per dare ulteriore sviluppo alle iniziative originate dalla contrattazione collettiva in materia di sanità

integrativa, estendendone e potenziandone l’efficacia quale strumento di supporto al sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

LAVORO | Rinnovo CCNL per le aziende cartotecniche e cartarie – nota stampa Assografici Assocarta a margine dello sciopero del 17 dicembre 2025

scritto da Francesco Cotini | Dicembre 22, 2025

In allegato si trasmette la nota congiunta di Assografici e Assocarta in merito allo stato del negoziato per il rinnovo del CCNL delle aziende cartarie e cartotecniche.

Il comunicato chiarisce la posizione delle Associazioni datoriali a seguito dello sciopero del 17 dicembre e ribadisce la disponibilità al dialogo con le organizzazioni sindacali, nel rispetto di un contesto economico ed energetico particolarmente complesso per il settore.

All.to Nota stampa

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

LAVORO | Rinnovo CCNL 26/1/2023 per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche – Ipotesi di Accordo 10/12/2025 – Illustrazione dei contenuti

scritto da Giuseppe Baselice | Dicembre 22, 2025

Al termine di una intera giornata di confronto, nella notte tra il 9 e il 10 dicembre 2025 presso la sede di Confindustria, è stata siglata l'Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL 26 gennaio 2023 per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche.

Dalla trasmissione via posta elettronica certificata della

Piattaforma in data 2 ottobre 2025 da parte delle Segreterie di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, e dall'avvio della trattativa in sede plenaria il 15 ottobre u.s., dopo serrati incontri svolti a livello di Segreteria e una seconda riunione a delegazioni allargate del 28 novembre u.s. a Milano, è stata raggiunta l'intesa sull'Ipotesi di Accordo di rinnovo del CCNL in scadenza il 31 dicembre 2025.

L'Ipotesi di Accordo per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il periodo 1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2028, sotto il profilo economico, si configura equilibrata.

In linea con i dettami dell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018, l'intesa siglata tiene conto della necessità di garantire il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni e distribuisce nel triennio 2026-2028, e in quattro tranche, gli oneri economici per le aziende.

La Delegazione della Federazione è riuscita a contenere le richieste delle Organizzazioni sindacali, escludendo interventi sui temi relativi alla riduzione dell'orario di lavoro.

Pertanto, l'incremento economico complessivo, comprensivo dell'incremento del contributo alla previdenza complementare, nonché gli interventi di natura normativa, consentono di preservare la competitività delle imprese e al contempo assicurare ai lavoratori e alle lavoratrici il mantenimento del potere d'acquisto e l'accesso a politiche di welfare più solide e moderne.

L'Ipotesi di Accordo sarà sottoposta alla approvazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le Organizzazioni sindacali si sono impegnate a comunicare l'avvenuta approvazione entro il 30 gennaio 2026.

Rinviando al testo sottoscritto per ogni dettaglio e con

riserva di ulteriori approfondimenti, si riportano di seguito gli elementi principali dell'intesa, come da nota della Federazione Gomma Plastica, seguendo l'ordine dei temi del testo contrattuale.

Parte I, Titolo I – Relazioni industriali a livello nazionale – Osservatorio Nazionale

È stato ulteriormente rafforzato il ruolo dell'Osservatorio Nazionale estendendo le tematiche oggetto di condivisione tra le parti.

In un contesto caratterizzato da molteplici transizioni, tra cui sicuramente quella digitale, quella demografica e quella occupazionale, il confronto tra le parti sarà esteso all'analisi del mercato del lavoro nelle sue dinamiche ed evoluzioni, comprendendo anche l'analisi dei fabbisogni professionali espressi dal settore, anche in funzione del raccordo del sistema produttivo con quello educativo, scolastico, universitario e della formazione professionale, quale via per il contrasto al disallineamento tra domanda e offerta di lavoro.

A livello di Osservatorio Nazionale, inoltre, le parti si confronteranno per esaminare le trasformazioni connesse alla digitalizzazione dei processi aziendali e produttivi e all'applicazione della normativa comunitaria e nazionale in materia di Intelligenza artificiale.

Sezione B. Formazione – Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nel settore Gomma – Plastica – Cavi elettrici

Confermando l'importanza della valorizzazione professionale delle risorse umane e considerando strategico l'impegno delle imprese, dei lavoratori e delle lavoratrici in materia di formazione finalizzata a migliorare la loro occupabilità ed il loro arricchimento professionale, viene definita la

composizione paritetica dell'Organismo bilaterale nazionale per la formazione nel settore gomma – plastica – cavi elettrici, tre componenti in rappresentanza delle imprese e tre componenti in rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici.

Sono stati rafforzati i compiti dell'Organismo bilaterale al fine di supportare le parti nel rappresentare i fabbisogni formativi del settore.

Tra i vari compiti dell'Organismo, in particolare, il supporto alle parti nei rapporti con le istituzioni, il monitoraggio dell'utilizzo dell'apprendistato, il possibile supporto alle imprese nell'elaborazione di linee guida utili ad un efficace trasferimento delle competenze tra le diverse generazioni di lavoratori e lavoratrici in azienda

Sezione D. Pari Opportunità, Diversità e Inclusione; Sezione E Iniziative per le vittime della violenza di genere

Nel confermare l'interesse sui temi di carattere sociale già inseriti nel precedente rinnovo con l'introduzione del paragrafo D "Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere e molestie nei luoghi di lavoro", si è scelto di dedicare ai temi due distinti paragrafi come indicato di seguito.

Nella Sezione D. Pari Opportunità, Diversità e Inclusione, nella quale si conferma l'impegno alla condivisione e alla diffusione delle azioni positive per il raggiungimento della effettiva pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro, si valorizza ulteriormente la cultura dell'inclusione riservando attenzione al linguaggio rispettoso del genere nella redazione, in sede di stesura, del testo contrattuale.

Inoltre, le parti si sono impegnate all'analisi e al monitoraggio della trasposizione nel diritto interno della Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale anche attraverso la costituzione di un Organismo paritetico

nazionale che opererà in raccordo e nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale.

Nella Sezione E. Iniziative per le vittime della violenza di genere, è stata riconfermata la possibilità di prevedere fino a quattro ore di formazione all'anno per il prossimo triennio di vigenza contrattuale, anche su proposta della RSU oltre che delle lavoratrici e dei lavoratori, riconoscendo nel monte ore complessivo anche le iniziative formative aziendali per favorire la cultura inclusiva e la sensibilizzazione sulle misure comportamentali per contrastare la violenza di genere.

Dopo aver rinnovato l'impegno a prevenire e combattere efficacemente la violenza contro le donne e a promuovere una cultura fondata sul rispetto, sulla dignità e sull'uguaglianza, contrastando ogni forma di discriminazione attraverso la Dichiarazione Congiunta del 25 novembre 2025, sono state previste iniziative specifiche e misure ulteriori di tutela per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione certificati relativi alla violenza di genere di cui all'art. 24, primo comma, del D.Lgs. n. 80/2015. In particolare, l'estensione del periodo di congedo retribuito; percorsi di formazione specifici per accompagnare il rientro al lavoro; la possibile anticipazione di quote del Tfr disponibile nel rispetto delle previsioni legali; l'estensione temporale della contribuzione mensile a carico dell'azienda al FasG&P; l'accesso al lavoro agile, laddove tale misura sia compatibile con l'organizzazione del lavoro e la mansione svolta.

Parte I, Titolo II – Organizzazione del lavoro

Viene condiviso che la formazione continua, l'aggiornamento della professionalità e delle posizioni professionali rappresentano le direttrici principali per la competitività, lo sviluppo organizzativo e la qualità del lavoro in contesti produttivi sempre più integrati e interfunzionali e soggetti a processi di costante adattamento alle nuove tecnologie

produttive.

Principale fattore abilitante di competitività e innovazione per i modelli organizzativi delle imprese è rappresentato dallo sviluppo e arricchimento della professionalità e precisamente da conoscenze digitali e tecnologiche e da abilità tecniche professionali trasversali, nonché dalle capacità di apprendimento e miglioramento continuo.

Su questi principi, sono state introdotte e individuate alcune nuove posizioni professionali, riportate nell'Allegato 1 dell'Ipotesi di Accordo, così come definito anche nell'articolo 4 del testo contrattuale e, in proposito, si rinvia al successivo paragrafo Art. 4 – Classificazione del personale e Paragrafo D – Commissione Paritetica Nazionale per una più dettagliata analisi.

Parte I, Titolo III – Previdenza complementare

É stato riconosciuto un incremento a carico azienda della contribuzione al Fondo Gomma Plastica nella misura dello 0,44%, suddiviso in due decorrenze temporali, da calcolarsi sulla retribuzione annua utile per il TFR. Pertanto, la contribuzione aziendale sarà pari:

– al **1,78%** a decorrere dal **1° gennaio 2027**;

– al **2,00%** a decorrere dal **1° gennaio 2028**.

Parte I, Titolo V – Salute Sicurezza Ambiente e Appalti

Le parti promuovono la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro, nominando i componenti della Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente (già istituita con il rinnovo del CCNL 16 settembre 2020), tre in rappresentanza delle imprese e tre in rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici.

Con cadenza annuale verrà organizzata dalla Commissione, anche nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio Nazionale, la "Giornata nazionale della sicurezza" per approfondire tematiche specifiche di interesse per il settore.

In occasione di tale giornata, alla RLSSA in servizio e negli orari coincidenti con la stessa, viene riconosciuto un apposito permesso per partecipare a iniziative connesse alla sicurezza, in aggiunta a quelli spettanti per l'espletamento del suo incarico.

1. **Prevenzione, Sicurezza sul lavoro e Ambiente Accomodamenti ragionevoli**

In materia di accomodamenti ragionevoli, sono state definite dalle parti le **Linee d'indirizzo per offrire indicazioni operative per l'applicazione coordinata dell'art. 3, c. 3-bis del D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 e dell'art. 5-bis della Legge 5 febbraio 1992, n. 104,** in osservanza di quanto disposto in materia dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata con la Legge 3 marzo 2009, n. 18.

Dopo aver richiamato la nozione di 'accomodamento ragionevole' come "l'insieme di misure e adattamenti tecnici e/o organizzativi volti a rimuovere o ridurre le barriere che contrastano l'esercizio da parte del/della dipendente con disabilità della piena uguaglianza con gli altri lavoratori e lavoratrici", sono riportati i principi generali e le finalità per l'individuazione delle soluzioni da adottare nel rispetto del criterio della ragionevolezza, individuato, ad esempio, in base alle caratteristiche dell'impresa e ai vincoli tecnici-organizzativi rilevati.

Sono, inoltre, riportate a titolo esemplificativo possibili misure: modifiche alla postazione di lavoro, introduzione di strumenti di flessibilità, accesso prioritario al lavoro agile, formazione, ecc., prevedendo la facoltà per il/la

dipendente con disabilità di presentare apposita formale istanza.

Misure per l’invecchiamento attivo

È stato condiviso di promuovere iniziative a livello aziendale per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sulle tematiche dell’invecchiamento attivo, individuando a tal fine possibili iniziative, a titolo esemplificativo, riportate nel testo contrattuale

1. **Decentramento produttivo, Appalti e Lavoro a Domicilio**

In materia di appalti, nel rispetto della garanzia dei principi di concorrenza e libertà imprenditoriale sanciti dal nostro ordinamento, viene condiviso tra le parti che le aziende committenti considereranno con particolare attenzione l’applicazione da parte dell’appaltatore di contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

PARTE II, Art. 2 – Disciplina dell’apprendistato, del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione a tempo determinato

PARAGRAFO A – Apprendistato

Con riserva di una più ampia illustrazione delle novità in materia di apprendistato, si precisa che è stata convenuta la valorizzazione di tale forma contrattuale, non solo come contratto di inserimento dei giovani ma anche come sistema per la costruzione delle competenze e delle professionalità, rispetto all’obiettivo di un costante e progressivo aggiornamento dei profili professionali richiesti dal settore. Si riportano di seguito gli elementi principali.

La durata minima e massima della **formazione nell’apprendistato** è stabilita dalle rispettive norme di legge e di contratto

collettivo, ferma restando la possibilità di una modulazione a livello aziendale, non eccedente il minimo e il massimo, in funzione delle metodologie della formazione, delle caratteristiche dell'azienda, delle competenze del/della singolo/a apprendista e della verifica dell'apprendimento.

La durata massima del periodo di **apprendistato professionalizzante** è di tre anni, salvo il caso di assunzione di personale già in possesso di diploma di livello EQF 4 (diploma professionale di tecnico, diploma liceale, diploma di istruzione tecnica, diploma di istruzione professionale, certificato di specializzazione tecnica superiore), 5 (diploma di specializzazione per le tecnologie applicate ITS) e 6 o 7 (laurea), per i quali la durata massima è ridotta, rispettivamente, di 6 mesi, 6 mesi, 12 mesi, sempre che il titolo di studio risulti inerente alla qualifica da conseguire.

Eventuali periodi di apprendistato professionalizzante precedentemente svolti presso altri datori di lavoro che applichino il CCNL di settore, per il conseguimento della medesima qualificazione, e interrotti per qualunque motivo prima del termine della fase di apprendimento, sono valorizzati in riduzione della durata massima come sopra definita, entro un massimo di 6 mesi, a condizione del rilascio di idonee attestazioni circa la formazione svolta.

All'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione (Parte I, Titolo I – Relazioni industriali a livello nazionale, Sezione B. Formazione – Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nel settore Gomma – Plastica – Cavi elettrici) è assegnato il compito dell'aggiornamento dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante in coerenza con la necessaria evoluzione del sistema di classificazione e inquadramento del personale di cui all'art. 4 del CCNL.

Per gli apprendisti in forza alla data di entrata in vigore dell'Accordo di rinnovo (1° gennaio 2026) restano in vigore le

disposizioni contrattuali di cui al CCNL 26 gennaio 2023.

—

PARAGRAFO B – Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

È indicato che l'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato avviene ai sensi del D.Lgs 81/2015, Capo III e Capo IV e successive modificazioni, cancellato il comma 21 della norma contrattuale e adeguato il testo contrattuale alle previsioni normative.

Art. 3 – Periodo di prova

Con riferimento alle assunzioni a termine la durata massima del periodo di prova è determinata in base alle disposizioni di cui all'art. 7, c. 2, D. Lgs. 104/2022 così come modificate dal Collegato lavoro Legge 203/2024.

Art. 4 – Classificazione del personale e Paragrafo D – Commissione Paritetica Nazionale

Gli interventi in materia di inquadramento, anche a seguito dei lavori svolti dalla Commissione Paritetica Nazionale, rappresentano sicuramente un aspetto rilevante del rinnovo contrattuale.

Nel corso dell'ultimo triennio è stato svolto un importante lavoro di analisi e approfondimento del sistema di inquadramento, in coerenza con l'impegno assunto con il rinnovo del 26 gennaio 2023 e già prima con il rinnovo del 16 settembre 2020, per far fronte ai cambiamenti intervenuti a seguito della crescente digitalizzazione e la trasformazione della prestazione lavorativa, delle nuove professionalità e delle competenze emergenti.

Nel corso dei lavori di Commissione Paritetica Nazionale è

stata riconosciuta la solidità dell'impianto contrattuale e la necessità di intervenire con le opportune soluzioni per aggiornare il modello contrattuale.

A seguito di quanto emerso nell'ambito di tali lavori, nella fase del rinnovo contrattuale si è ritenuto opportuno intervenire nell'articolato contrattuale sui seguenti temi:

- rafforzare il ruolo dell'Osservatorio Nazionale sull'analisi dei fabbisogni professionali e formativi di settore (cfr. precedente paragrafo Parte I, Titolo I – Relazioni industriali a livello nazionale – Osservatorio Nazionale) e le funzioni dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione (cfr. precedente paragrafo Sezione B. Formazione – Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nel settore Gomma – Plastica – Cavi elettrici);
- riconoscere che il principale fattore abilitante di competitività e innovazione per i modelli organizzativi delle imprese è rappresentato dallo sviluppo e arricchimento della professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici (cfr. precedente paragrafo Parte I, Titolo II, Organizzazione del lavoro);
- valorizzare il contratto di apprendistato quale forma contrattuale a causa mista nell'architettura complessiva del CCNL (cfr. precedente paragrafo Parte II, Art. 2 – Paragrafo A – Apprendistato);

(iv) aggiornare alcune prime posizioni professionali individuate tra quelle già presenti nelle aziende, così come emerso dalle analisi svolte;

(v) introdurre la formazione continua funzionale allo sviluppo delle competenze e all'aggiornamento della professionalità (cfr. successivo paragrafo Art. 45 – La formazione per l'innovazione, la competitività delle imprese e la professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici).

Fatte queste premesse, in riferimento all'articolo 4 – Classificazione del personale si precisa quanto segue.

Per consolidare quanto già presente nelle realtà aziendali, viene previsto che per tutti i livelli, il criterio di professionalità della conoscenza comprende: la conoscenza di processo e di prodotto connessa allo specifico ambito di azione nel contesto aziendale, la conoscenza e la competenza nell'utilizzo degli strumenti informatici e sistemi informativi e digitali in relazione alle esigenze del servizio, la conoscenza e la competenza tecnico professionale trasversale e di miglioramento continuo.

Le seguenti aree: Area personale/org./EDP e Area servizi vari, sono rinominate rispettivamente:

– **Area personale, Organizzazione e Sistemi informativi**;

– **Area Funzioni Integrate e Trasversali**.

Nell'Allegato 1 dell'Ipotesi di Accordo, che sarà recepito nel testo contrattuale durante la fase di stesura, **sono individuate dodici nuove posizioni professionali**.

Salvo i casi di nuove assunzioni, le nuove posizioni professionali individuate trovano applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2027, fermo fino a tale data un eventuale diverso inquadramento attualmente in essere.

Per le aziende con un numero di addetti/e fino a 30, le nuove posizioni professionali avranno effetto a decorrere dal 1° giugno 2028.

Tali posizioni professionali, al di là delle denominazioni utilizzate da ciascuna realtà aziendale, rispondono all'esigenza di introdurre figure professionali collegate all'evoluzione delle professionalità negli ambiti dei sistemi informativi e delle funzioni integrate e trasversali in materia di ambiente, salute e sicurezza, sostenibilità,

analisi dati, ecc..

Con riserva di ulteriori approfondimenti sulle nuove posizioni professionali, si precisa quanto segue:

– a partire **dal 1° gennaio 2027, i lavoratori e le lavoratrici inquadrati/e al livello H dell'area commerciale – logistica, con posizione professionale di "carrellista", saranno inquadrati/e al livello G con posizione di "carrellista movimentatore merci" dopo dodici mesi di permanenza nel livello H**;

– a partire **dal 1° dicembre 2028, sarà eliminato il livello I nelle aree di produzione e delle funzioni integrate trasversali**. Pertanto, le posizioni di "addetti/e a lavori di preparazione", "aiuto esecutivo" per l'area produzione e le posizioni di "addetto/a ai lavori non rientranti nel ciclo produttivo", "addetto/a al prelievo e consegna di documenti" e "addetto/a all'archivio" saranno inquadrati nel livello H. Entro tale data le parti lavoreranno alla riclassificazione dei lavoratori e delle lavoratrici di livello I per consentire il passaggio al livello H.

L'attività di aggiornamento proseguirà in coerenza con la dinamicità delle evoluzioni delle professionalità.

In ogni caso, le parti si sono impegnate ad affrontare con priorità l'ulteriore esame delle professionalità presenti nel settore delle costruzioni nautiche e del settore dei dispositivi medici, biomedicali entro la stesura del contratto collettivo.

La Commissione Paritetica Nazionale proseguirà l'attività di confronto periodico e monitoraggio al fine di assicurare equità e trasparenza nell'applicazione del sistema di classificazione del personale.

Art. 8 – Orario di lavoro (Calendario)

É stata aggiornata la tabella relativa al calendario annuo per i lavoratori addetti a 17 o più turni settimanali per il **triennio 2026-2028**, che si riporta di seguito:

	2026	**2027**	**2028**
a. addetti/e a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 17 turni settimanali	220	220	215
b. addetti/e a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 18 o più turni settimanali	217,5	217,5	212,5
c. addetti/e a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 21 turni settimanali	215,5	215,5	210,5

Allegata alla presente circolare la tabella che illustra le modalità con le quali il calcolo è stato effettuato (All.1).

Art. 10 – Lavoro a tempo parziale

Con riferimento al comma 5 dell’articolo 10, è stato riconosciuto l’incremento della maggiorazione contrattuale prevista per le clausole elastiche nel contratto di lavoro part-time.

Pertanto, nei casi di variazione in aumento della durata della prestazione, la maggiorazione sarà pari al 16% sulla retribuzione.

Con riferimento al comma 8 dell’articolo 10, così come già previsto per i lavoratori e le lavoratrici affetti/e da malattie oncologiche o gravi patologie degenerative, non saranno computate nel limite contrattualmente previsto del 3% (di cui al comma 13 del presente articolo) le domande di trasformazione del contratto di lavoro a tempo parziale per i/le lavoratori/lavoratrici con disabilità certificata ai sensi degli articoli 3 e 5 della Legge n. 104/1992 e/o computati ai sensi della Legge n. 68/1999.

Art. 17 – Trattamento economico

É stato convenuto un incremento nel triennio 2026-2028 dei minimi contrattuali di euro 195,00 per il livello F, suddiviso in quattro tranche. Di seguito riportiamo gli incrementi per livello e per data di decorrenza:

LIV.	01/01/2026	01/01/2027	01/01/2028	01/01/2029
I	47,93	47,93	47,93	11,98
H	53,32	53,32	53,32	13,33
G	55,91	55,91	55,91	13,98
F	60,00	60,00	60,00	15,00
E	61,60	61,60	61,60	15,40
D	64,18	64,18	64,18	16,05
C	65,00	65,00	65,00	16,25
B	65,87	65,87	65,87	16,47
A	69,82	69,82	69,82	17,45

Q	74,15	74,15	74,15	18,54

Pertanto, dal 1° gennaio 2026 i minimi retributivi per ciascun livello saranno:

LIV.	01/01/2026	01/01/2027	01/01/2028	01/01/2029
I	1.614,73	1.662,66	1.710,59	1.722,57
H	1.796,11	1.849,43	1.902,75	1.916,08
G	1.883,45	1.939,36	1.995,27	2.009,25
F	2.021,12	2.081,12	2.141,12	2.156,12
E	2.074,83	2.136,43	2.198,03	2.213,43
D	2.162,08	2.226,26	2.290,44	2.306,49
C	2.189,60	2.254,60	2.319,60	2.335,85
B	2.218,74	2.284,61	2.350,48	2.366,95
A	2.351,85	2.421,67	2.491,49	2.508,94
Q	2.497,83	2.571,98	2.646,13	2.664,67

L’incremento retributivo decorrente dal 1° gennaio 2026 andrà riconosciuto a seguito della comunicazione dell’avvenuta approvazione dell’Accordo da parte delle assemblee dei lavoratori, prevista entro il 30 gennaio 2026.

Pertanto, **con il cedolino del mese di febbraio, oltre alle competenze del mese, andranno riconosciute anche quelle relative al mese di gennaio comprensive degli istituti diretti e indiretti spettanti**.

Art. 24 – Contrattazione di II livello

Viene cancellato il comma 5 dell’articolo 24 del CCNL, rafforzando il principio di alternatività, già introdotto con il rinnovo del 16 settembre 2020, dell’indennità sostitutiva del premio di risultato di cui all’Allegato 1 del CCNL.

Resta confermato che l’indennità sostitutiva del premio di risultato sarà erogata in tutte le realtà aziendali che, nei tre anni precedenti, non abbiano realizzato o applicato la contrattazione del premio di risultato.

A livello aziendale sarà regolato con la contrattazione sul premio di risultato il passaggio dall’erogazione dell’indennità sostitutiva di cui all’Allegato 1 all’applicazione dell’accordo sul premio di risultato.

Art. 39 – Trattamento in caso di malattia o di infortunio non professionali – Nota a verbale in materia di assenteismo.

Sono stati estesi i termini di conservazione del posto in caso di malattia o di infortunio non professionale nei casi di disabilità certificata e comunicata al datore di lavoro, come segue:

1. a) mesi 6 (**mesi 8 in caso di disabilità**) per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
2. b) mesi 9 (**mesi 12 in caso di disabilità**) per gli aventi anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni;
3. c) mesi 12 (**mesi 16 in caso di disabilità**) per gli aventi anzianità di servizio oltre 6 anni.

Per disabilità, in applicazione e alla luce degli obiettivi di cui al D. Lgs. n. 62/2024, si intende la condizione dei lavoratori e delle lavoratrici certificata ai sensi degli articoli 3 e 5 della Legge n. 104/1992 e/o computati/e ai sensi della Legge n. 68/1999.

Il lavoratore/ la lavoratrice avrà l’onere, prima della scadenza dei termini di cui ai punti a), b) e c), dell’articolo 39, comma 8, del CCNL, di segnalare eventuali situazioni e/o certificazioni da cui potrebbe conseguire l’allungamento del termine di conservazione del posto di lavoro.

In materia di assenteismo, nella nota a verbale dell’articolo

39 del CCNL, nel ribadire che livelli anomali di assenze sono tra le cause che incidono negativamente sull'organizzazione produttiva, sull'efficienza e sulla competitività delle aziende è stata convenuta l'istituzione di una commissione di lavoro paritetica per monitorare e ridurre tale fenomeno.

Art. 45 – La formazione per l'innovazione, la competitività delle imprese e la professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici

Si introduce la formazione quale strumento funzionale allo sviluppo delle competenze, di aggiornamento e di riqualificazione della professionalità.

Si prevede che per il periodo di vigenza contrattuale le aziende riconosceranno a beneficio dei lavoratori e delle lavoratrici, non in prova, assunti a tempo indeterminato, un monte ore pro-capite pari a 12 ore di formazione.

La formazione in materia di salute e sicurezza di base di cui all'art. 37, co. 1, D. Lgs. n. 81/2008 è esclusa dal monte di 12 ore.

La formazione sarà finalizzata al costante aggiornamento sia delle competenze tecniche e specialistiche sia di quelle trasversali, anche per accompagnare i percorsi di riqualificazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

I percorsi formativi, secondo le modalità definite dalle aziende, saranno prioritariamente svolti nella modalità "on the job" e in affiancamento con personale con adeguata esperienza e professionalità. Viene abrogato il precedente articolo 45 Lavoro delle donne e dei minori del CCNL

Art. 51 – Rapporti in azienda

Per rafforzare i principi espressi nella Parte I del CCNL e nella Dichiarazione Congiunta del 25 novembre 2025, così come previsto anche nella Dichiarazione ai sensi dell'Accordo

Quadro tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 25 gennaio 2016, di cui all'Allegato 7 del CCNL, si introduce il dovere per i lavoratori e le lavoratrici di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Art. 70 – Decorrenza e Durata – Modalità per il rinnovo del CCNL

Il CCNL decorre dal **1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028**, fatte salve specifiche decorrenze previste per singoli istituti.

Allegati al CCNL:

– Tabella sulle Posizioni professionali;

– Dichiarazione congiunta in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

All.ti 41662_CALENDARIO2026-2028-ALL.1
41662_IPOTESIDIACCORDODIRINNOVO10-12-2025

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

AMBIENTE | report settimanale ambiente 15-19 dicembre 2025

scritto da Maria Rosaria Zappile | Dicembre 22, 2025

Regolamento EUDR – Aggiornamento

Il 17 dicembre u.s., durante la plenaria di Strasburgo, il Parlamento europeo ha votato a favore dell'accordo politico raggiunto con il Consiglio e la Commissione Europea sulla proposta dello scorso 21 ottobre di posticipo e semplificazione del Regolamento UE sulla Deforestazione 2023/1115 (EUDR). Successivamente, il 18 dicembre u.s., il testo è stato adottato formalmente anche dal Consiglio.

Sono stati quindi confermati i punti che seguono:

L'EUDR entrerà in applicazione per tutte le imprese il 30 dicembre 2026 (posticipo di 12 mesi). Le piccole imprese avranno ulteriori 6 mesi per adeguarsi (30 giugno 2027).

Gli obblighi di due diligence sono semplificati, concentrandosi sul primo operatore che immette il prodotto sul mercato UE. Solo il primo operatore a valle della catena di approvvigionamento sarà responsabile di raccogliere e conservare il numero di riferimento della dichiarazione iniziale di due diligence. Le autorità dovranno condividere informazioni sul sistema informatico e su eventuali interruzioni significative.

Gli obblighi per i micro-operatori primari sono ulteriormente semplificati.

I prodotti stampati sono esclusi dall'ambito di applicazione dell'EUDR.

Entro aprile 2026, la Commissione Europea dovrà condurre una revisione della semplificazione e presentare un rapporto che valuti impatto e oneri amministrativi, accompagnato, se necessario, da eventuale proposta legislativa.

A seguito della sua adozione formale da parte del Consiglio, il Regolamento riveduto sarà pubblicato nella Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea ed entrerà in vigore tre giorni dopo la pubblicazione.

Maggiori informazioni sono disponibili al seguente link:

https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/12/18/deforestation-council-signs-off-targeted-revision-to-simplify-and-postpone-the-regulation/

DL Proroghe – Aggiornamento

Trasmettiamo in allegato la bozza aggiornata del DL Proroghe, approvato dal Consiglio dei Ministri dell'11 dicembre scorso. Segnaliamo che si tratta, in ogni caso, di una bozza non ancora definitiva.

Sarà nostra cura continuare a tenervi aggiornati sugli sviluppi.

Schema d.lgs. tutela consumatori e transizione verde – Trasmissione pareri

Facendo seguito a quanto comunicato in precedenza, trasmettiamo, in allegato, i pareri delle Commissioni competenti di Camera e Senato sullo schema di D.lgs. sul recepimento della direttiva (UE) 2024/825 sulla responsabilizzazione dei consumatori per la transizione verde.

Il testo dovrà ora essere approvato dal CdM In via definitiva.

Sarà nostra cura continuare a tenervi aggiornati.

Formazione RENTRI – Pubblicato materiale del ciclo formativo ottobre-dicembre 2025

Segnaliamo che, nell'area "Formazione" del portale RENTRI è ora disponibile il materiale didattico presentato nel corso degli incontri del ciclo formativo svoltosi nei mesi da ottobre a dicembre 2025. In particolare, sono stati pubblicati i contenuti relativi a:

- FIR digitale: come prepararsi al 13 febbraio 2026;
- Iscrizione al RENTRI dei produttori del terzo scaglione;
- I servizi di supporto e l'APP del RENTRI per l'utilizzo e la gestione del FIR digitale.

Il materiale è scaricabile dalla sezione "Formazione" – "Materiale didattico".

DdL Bilancio – Trasmissione testo aula e aggiornamento misure ambientali

Trasmettiamo, in allegato, il testo ufficiale del Ddl Bilancio con le modifiche approvate dalla V Commissione.

Il provvedimento è attualmente all'esame dell'Aula del Senato dove verrà posta la questione di fiducia. Il voto di fiducia dovrebbe tenersi domani, il testo poi verrà trasmesso alla Camera dei deputati per l'approvazione definitiva.

A questo proposito, tra le misure approvate, si segnalano le seguenti:

- 134-ter. – (Misure in materia di economia circolare): La misura, che riprende una proposta di Confindustria, prevede l'esclusione dal campo di applicazione del

RENTRI di specifiche categorie di soggetti, tra cui imprenditori agricoli, imprese che gestiscono i propri rifiuti non pericolosi, piccoli produttori iniziali con meno di dieci dipendenti e alcune attività non riconducibili a imprese, nonché dei consorzi di gestione dei rifiuti.

Di fatto, si chiede l'esclusione dall'obbligo di iscrizione al RENTRI per tutti quei soggetti, già esonerati dalla tenuta dei registri di carico e scarico ai sensi del D.lgs. 152/06, o che adempiono a tali obblighi con le modalità alternative previste dall'art. 190, comma 6.

L'intervento mira quindi a chiarire l'ambito dei soggetti esclusi dall'iscrizione, anche in considerazione dell'avvio dell'ultimo scaglione di iscrizione, partito il 15 dicembre, che coinvolge i produttori iniziali di rifiuti pericolosi con meno di dieci dipendenti.

- 134-vicies ter. – (Misure in materia di gestione delle terre e rocce da scavo):

la disposizione prevede l'integrazione dell'articolo 48 del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, che demanda a un decreto attuativo del Ministro dell'ambiente e della sicurezza energetica la definizione delle modalità di gestione delle terre e rocce da scavo connesse alla realizzazione di opere.

Con l'introduzione della lettera d-bis), la norma estende l'ambito applicativo delle misure ivi previste ai residui di lavorazione dei materiali lapidei, alle terre e rocce da scavo provenienti da affioramenti geologici naturali contenenti amianto e ai sedimenti escavati da corsi d'acqua, aree golenali e fondali lacustri, marini e portuali.

Sarà nostra cura tenervi aggiornati.

MASE – EoW: Consultazione pubblica sul nuovo regolamento EoW dei rifiuti a base di legno

Segnaliamo che, il MASE ha avviato una consultazione pubblica sul nuovo Schema di regolamento recante disciplina della cessazione della qualifica di rifiuto dei rifiuti a base di legno.

Lo schema di Regolamento, composto da 8 articoli e 2 allegati, definisce il flusso di rifiuti interessato, i criteri di conformità necessari per la cessazione della qualifica di rifiuto, le specifiche finalità di utilizzo e gli obblighi documentali connessi.

Ulteriori informazioni sulla consultazione – che sarà aperta fino al 9 gennaio 2026 – e sulla documentazione sono disponibili sul sito del MASE, alla voce Consultazioni pubbliche degli schemi di regolamento EoW": https://www.mase.gov.it/portale/end-of-waste

Aggiornamenti per la presentazione on-line delle istanze di Valutazione Ambientale

Segnaliamo che, per quanto riguarda le autorizzazioni e le valutazioni ambientali, dal 15 dicembre u.s., la presentazione delle istanze on-line è disponibile anche per:

1. a) Provvedimento Unico in materia Ambientale (art.27 D. Lgs.152/2006);
2. b) Verifica di Ottemperanza (art.28 D. Lgs.152/2006);
3. c) Verifica di Assoggettabilità a VIA per gli impianti agrivoltaici e fotovoltaici (art.19 D. Lgs.152/2006);

che si aggiungono ai procedimenti di VIA (art.23 D. Lgs.152/2006), di verifica di Assoggettabilità a VIA (no FER), di Valutazione preliminare (art.6 commi 9 e 9-bis) già

disponibili.

Inoltre, fino al 28 febbraio 2026, sarà possibile presentare le istanze di cui ai punti a), b) e c) anche via PEC. A partire dal 1° marzo 2026 non sarà più ammesso l'invio tramite PEC per tali procedimenti.

Per i procedimenti di VAS, di Verifica di Assoggettabilità a VAS e per quelli in regime di Legge Obiettivo restano valide unicamente le modalità di presentazione già in uso.

Tutte le informazioni sono disponibili al seguente link: https://va.mite.gov.it/it-IT/Comunicazione/DettaglioDirezione/5771

allegati: Atto_20345_20Parere_20Approvato_20Camera atto_20345-_20Parere_20approvato_20Politiche_20Ue_20Senato nuova bozza DL milleproroghe Parere 345 Senato Parere_20345_20Senato

Area Servizi alle Imprese (Mariarosaria Zappile,089.200842(**m.zappile@confindustria.sa.it**)

SCARICA LA SELEZIONE ARTICOLI COMPLETA

scritto da Annamaria Laurenzano | Dicembre 22, 2025

Agcm chiede più trasparenza a Stellantis, VW Tesla e Byd

scritto da Annamaria Laurenzano | Dicembre 22, 2025
selezione articoli 22 dic. 2025 27

ENERGIA | Obblighi ARERA per proprietari impianti produzione energia elettrica da fonti rinnovabili

scritto da Marcella Villano | Dicembre 22, 2025
Ricordiamo che l'ARERA con deliberazione n. 385/2025/R/EEL del 5 agosto 2025 introduce nuovi obblighi tecnici per impianti di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili (principalmente fotovoltaici ed eolici) connessi alla rete in media tensione (MT).

L'obiettivo principale del provvedimento è migliorare la sicurezza del sistema elettrico nazionale, rendendo gli impianti di generazione distribuita più "attivi" e pronti a rispondere alle esigenze della rete tramite il monitoraggio e il telecontrollo.

La delibera conferma l'applicazione della procedura RiGeDi (Riduzione della Generazione Distribuita) agli impianti eolici e fotovoltaici con potenza pari o superiore a 100 kW connessi alle reti di media tensione, elimina la vecchia categoria GDPRO (caratterizzata da tempi di attivazione troppo lunghi) e

mantiene la distinzione fra impianti GDTEL e GDRM.

Introduce però una nuova architettura di riduzione, fondata sull'utilizzo obbligatorio del Controllore Centrale d'Impianto (CCI) con funzionalità PF2 ("Limitazione della potenza attiva su comando esterno del DSO"), fino ad oggi prevista come opzionale.

Per gli impianti tra 100 e 500 kW è ammesso un CCI "semplificato" e, in deroga all'Allegato O della Norma CEI 0-16, è accettabile un errore di misura superiore al 2,2% se si utilizzano i segnali provenienti dai TA/TV del sistema di protezione di interfaccia. La vecchia tecnologia GSM/GPRS deve comunque rimanere operativa fino a quando il distributore non comunica l'integrazione della nuova modalità.

Il provvedimento definisce puntualmente obblighi e scadenze.

Per gli impianti nuovi il CCI con PF2 deve essere installato e attivato al momento dell'entrata in esercizio, pena la sospensione della connessione.

Per gli impianti esistenti sono previste tre tempistiche:

- entro il 28 febbraio 2026 per gli impianti di potenza pari o superiore a 1 MW,
- entro il 28 febbraio 2027 per quelli da 500 kW a 1 MW e
- entro il 31 marzo 2027 per quelli da 100 a 500 kW.

I produttori sono responsabili dell'installazione e manutenzione dei dispositivi, dell'attivazione della funzionalità PF2 e della comunicazione di avvenuto adeguamento al distributore, allegando il regolamento di esercizio aggiornato e una dichiarazione di un tecnico abilitato non dipendente.

Le imprese distributrici, da parte loro, devono adeguare le proprie infrastrutture di comunicazione entro il 28 febbraio 2026, informare i produttori entro il 30 settembre 2025 e verificare da remoto e con sopralluoghi a campione il corretto adempimento entro due mesi dal ricevimento della comunicazione.

Per favorire l'adeguamento rapido degli impianti esistenti, la delibera prevede contributi forfetari decrescenti nel tempo, che si riducono progressivamente in base alla data di invio della comunicazione di avvenuto adeguamento, e che corrispondono a un un valore base di 10.000 euro per gli impianti da 500 kW a 1 MW e e di 7.500 euro per quelli da 100 a 500 kW.

I valori base dei contributi sono minimi provvisori: l'Autorità definirà quelli definitivi con un successivo provvedimento, atteso per il prossimo anno.

La delibera, infine, disciplina gli effetti dell'inadempienza.

Confindustria è in costante contatto con gli uffici ARERA e, in più occasioni, ha evidenziato l'onerosità degli adeguamenti richiesti, la complessità degli interventi e le tempistiche troppo ravvicinate che rischiano di incidere in modo significativo sulla sostenibilità degli investimenti in impianti FER, in particolare per quelli di piccola e media taglia.

Dall'ARERA hanno confermato un pieno impegno e proprio in questi giorni stanno cercando di trovare un punto di equilibrio per definire una proroga dei termini per l'installazione di questi dispositivi. Naturalmente, non appena ci saranno informazioni ufficiali in merito, ne daremo notizia. Ad oggi, però, restano confermate le scadenze sopra indicate.

Il contributo forfetario che verrà corrisposto a chi deve operare l'intervento, come già scritto in Delibera, sarà

invece oggetto di determinazione finale previa consultazione, quindi non ora ma all'inizio del prossimo anno. Ovviamente in quella sede Confindustria agirà affinché sia ponderato adeguatamente.

Area Servizi alle Imprese (Marcella Villano 089.200841 m.villano@confindustria.sa.it)

ENERGIA | Energy Release 2.0: aggiornati contratti e Regole operative, pubblicati schemi di garanzia

scritto da Marcella Villano | Dicembre 22, 2025

Il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE) ha approvato l'aggiornamento delle Regole Operative e degli schemi contrattuali relativi all'Energy Release 2.0 con decreto direttoriale n. 104 del 17 dicembre 2025, adottato a seguito della proposta trasmessa dal GSE il 16 dicembre 2025.

Le modifiche risultano efficaci dal 18 dicembre 2025, con impatto immediato sugli adempimenti e sulle scelte contrattuali dei soggetti interessati.

L'intervento ha l'obiettivo di consolidare alcuni aspetti applicativi che avevano generato incertezza nella fase di avvio, fornendo chiarimenti rilevanti soprattutto per chi opera tramite aggregazione o mediante soggetti terzi delegati.

Un primo punto di particolare interesse riguarda proprio delegati e aggregatori, ai quali viene riconosciuta la

possibilità di avvalersi dei requisiti di solidità finanziaria della capogruppo e di realizzare la nuova capacità di generazione non solo direttamente, ma anche attraverso società appartenenti al medesimo gruppo societario.

Un secondo chiarimento riguarda i clienti finali energivori e gli aggregatori: la revisione esplicita la possibilità di rimodulare le quote assegnate, includendo anche le quantità di energia per le quali sia già stato sottoscritto l'addendum.

Sul versante operativo, il GSE ha progressivamente reso disponibili gli strumenti necessari alla corretta esecuzione della misura. In particolare, risultano pubblicati gli schemi di garanzia e i relativi riferimenti applicativi per la loro predisposizione conforme, elemento centrale per evitare ritardi nella gestione dell'iter contrattuale. Inoltre, il Gestore ha pubblicato FAQ aggiornate e i prezzi di riferimento per il 2025, utili sia per le valutazioni economiche nella fase di anticipazione sia per gli elementi di calcolo rilevanti nella successiva fase di restituzione.

Ricordiamo, infine, che a partire da ieri, e fino al 31 gennaio 2026, è possibile sottoscrivere il contratto per le quantità assegnate e che la finestra per la rinuncia alla stipula rimane aperta fino al 23 dicembre.

Di seguito il link ai documenti ufficiali aggiornati relativi alla misura:

Regole Operative

Contratto

Addendum

Contratto di aggiudicazione

Area Servizi alle Imprese (Marcella Villano 089.200841 m.villano@confindustria.sa.it)

INTERNAZIONALIZZAZIONE | BANDO MEET ITALIAN BRANDS 2026_ADESIONI AZIENDE (scadenza: 30 gennaio)

scritto da Monica De Carluccio | Dicembre 22, 2025

La Regione Campania ha pubblicato il Bando, in allegato, per la partecipazione a M.IT. BRANDS – Meet ITalian Brands, ***fashion event*** **internazionale di** ***business*** **e relazione con i mercati esteri**.

L'evento giunto alla 4° edizione è promosso, come noto, dalla Regione Campania MODEC in partenariato con Confindustria Campania, Nola Business Park, CIS-Interporto Campano, Università della Campania "Luigi Vanvitelli", Museo della Moda Fondazione Mondragone, Assocalzaturifici, Confindustria Moda, Ministero del Made in Italy.

Il format dell'evento non è solo **esposizione, contatti e vendita,** ma è anche occasione di confronto tra culture imprenditoriali e nuovi modelli di innovazione.

Per l'edizione 2026, grazie al sostegno della Regione Campania e di ICE – Agenzia, **le aziende selezionate potranno**

partecipare gratuitamente, previa adesione all'avviso pubblico con scadenza 30 gennaio 2026.

Di seguito maggiori dettagli:

Programma 2026:

- ***23–24 marzo 2026: incontri one-to-one con buyer esteri presso la Mostra d'Oltremare di Napoli***
- ***25 marzo 2026: visite aziendali organizzate direttamente con i buyer***

Beneficiari: il bando prevede la **partecipazione gratuita fino a 120 aziende in target dei settori moda** (abbigliamento, accessori, pelletteria, calzature – codici ATECO 14, 15, 46, 47), con sede operativa in Campania e marchio registrato o attività in private label.

Con Decreto dirigenziale successivo, è stata estesa la possibilità di partecipazione anche alle imprese di grandi dimensioni sia per assicurare una più ampia rappresentatività del comparto moda campano, che per rafforzare il processo di aggregazione in rete delle imprese del settore promosso e sostenuto dalla Regione Campania.

Presentazione domanda: Le candidature possono essere presentate fino al 30 gennaio 2026 (ore 12:00) al seguente link: https://servizi-digitali.regione.campania.it/MeetItalian (accesso tramite SPID, CIE o CNS).

ALLEGATO avviso-meet-italian-brands-2026[5][2][1][3][1]