CREDITO | Programma seminario “NUOVE ROTTE PER CRESCERE Strategia per un’internazionalizzazione di successo”, giovedì 8 ottobre p.v., ore 16.00, Confindustria Salerno.

scritto da Marcella Villano | Settembre 28, 2026

Il prossimo **giovedì 8 ottobre, alle ore 16.00**, avrà luogo in sede il seminario **“NUOVE ROTTE PER CRESCERE Strategie e posizionamento per un’internazionalizzazione di successo”,** organizzato in collaborazione con Crédit Agricole.

L’evento, che si svolgerà come da programma allegato, nasce con l’obiettivo di favorire un confronto con le aziende interessate a sviluppare o consolidare la propria presenza sui mercati esteri. Dopo i saluti istituzionali, i lavori saranno aperti da **Prometeia**, società di consulenza specializzata nella ricerca economica, che offrirà una lettura del contesto internazionale e delle principali tendenze in atto.

Cosa significa intraprendere un percorso di internazionalizzazione, quali sono le sfide da affrontare e, al tempo stesso, quali opportunità e risultati è possibile raggiungere sui mercati esteri saranno temi affrontati direttamente da due imprenditori alla guida di gruppi internazionali divenuti punti di riferimento globali nei rispettivi comparti: **Jcoplastic S.p.A.** e **Andriani S.p.A.**

A seguire, **Crédit Agricole** presenterà strumenti e soluzioni di

accompagnamento a supporto dei percorsi di crescita e di sviluppo delle aziende sui mercati internazionali.

Programma seminario 8ott26

Per esigenze organizzative, vi invitiamo a confermare la partecipazione a m.villano@confindustria.sa.it

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

LAVORO | CCNL Legno-Arredo: ipotesi di accordo 03/09/2026 – circolare esplicativa

scritto da Giuseppe Baselice | Settembre 28, 2026

In data 3 settembre 2026 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL Legno, Sughero, Mobile, Arredamento e Boschivi e Forestali, con decorrenza dal 1° gennaio 2026 e scadenza al 31 dicembre 2028.

Il rinnovo del contratto, la cui parte normativa era immutata dal 2020, ha comportato l'aggiornamento di numerosi istituti contrattuali, l'inserimento di nuovi articoli e un incremento retributivo distribuito in tre tranche.

Per quanto di maggior interesse, sono stati apportati dei miglioramenti a livello organizzativo e di flessibilità, inserendo in particolare le causali per la stipula e/o la proroga/rinnovo dei contratti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi e prevedendo la possibilità, per le aziende, di chiedere ai lavoratori una

programmazione mensile riferita alla fruizione dei permessi ex l. 104/1992.

Sono stati inseriti inoltre termini più stringenti per la comunicazione delle assenze a vario titolo e una comunicazione preventiva da parte degli RLS in caso di accesso ai luoghi di lavoro.

Ulteriori interventi si segnalano anche sugli strumenti di welfare contrattuale, apportando modifiche all'articolo sulla previdenza complementare e a quello sull'assistenza sanitaria integrativa, e in ambito salute e sicurezza, al fine di accrescere la sicurezza e ridurre l'incidenza degli infortuni sul lavoro.

Si riporta di seguito una sintesi, ad opera di FLA FederlegnoArredo, in cui vengono riassunte le modifiche intervenute, seguendo la progressione degli articoli per maggior chiarezza e fruibilità del documento.

Art. 1) È stato aggiornato l'intero articolo relativo al sistema di relazioni industriali, prevedendo l'avvio delle attività dell'Osservatorio Bilaterale Legno-Arredo (OBL) e l'istituzione di un Gruppo di Lavoro paritetico che avrà il compito di aggiornare l'attuale sistema di classificazione del personale.

Art. 1.2.3) Rispetto al sistema di informazioni è stato introdotto l'obbligo, per le aziende, di comunicare i dati relativi ai lavoratori iscritti alle OO.SS. tramite la compilazione dei campi dedicati all'interno dei flussi Uniemens. Inoltre, annualmente, su richiesta delle OO.SS. firmatarie del contratto, le aziende invieranno l'elenco dei rispettivi iscritti e la percentuale di rappresentanza. Le informative annuali alla R.S.U., a livello aziendale e di gruppo, sono previste per le realtà che occupano rispettivamente più di 40 e 140 dipendenti.

Art. 1.2.4) È stato inserito un paragrafo sugli appalti. In

particolare, è prevista una informativa annuale, su richiesta della R.S.U. o delle OO.SS. territoriali, in relazione agli appalti avviati che comportino una variazione dell'assetto produttivo/aziendale.

Art. 8) In considerazione dell'importanza data ai temi della salute e sicurezza sul lavoro, si è stabilito che, per le aziende che occupano da 121 a 200 dipendenti, gli R.L.S. siano due.

I permessi spettanti agli RLS per l'espletamento del ruolo sono stati riordinati in funzione del numero di dipendenti dell'azienda, inserendo le ore di cui all'Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018 nei rispettivi paragrafi (aziende fino a 15 dipendenti e aziende con più di 15 dipendenti).

Inoltre, per finalità organizzative e per un necessario coordinamento, gli RLS dovranno comunicare preventivamente al datore di lavoro l'intenzione di accedere agli ambienti di lavoro, salvo i casi di infortunio o pericolo imminente.

Preposti: si precisa che la nomina dei preposti alla sicurezza debba avvenire con comunicazione scritta.

Art. 10 bis) È stato inserito un articolo che disciplina le conciliazioni in sede sindacale, allo scopo di assicurarne l'inoppugnabilità.

Art. 15) Fatti salvi eventuali accordi aziendali o di gruppo, è stato introdotto un meccanismo che prevede il passaggio automatico dal livello AE1 (livello di ingresso) al livello successivo per i lavoratori (dipendenti diretti) che svolgono attività produttive o comunque connesse al ciclo produttivo e che hanno maturato una determinata anzianità aziendale, come specificato nei paragrafi a seguire.

In generale, il passaggio dal livello AE1 al livello successivo avrà luogo dopo 24 mesi di inquadramento nel

livello AE1, con decorrenza dal 1° gennaio 2028.

Per il personale già in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo, il passaggio avverrà come di seguito specificato:

- per i lavoratori che, al 31 dicembre 2027, risulteranno già inquadrati nel livello AE1 da almeno 24 mesi, il passaggio avverrà dal 1° gennaio 2028;
- per gli altri lavoratori (coloro che al 31 dicembre 2027 non avranno ancora maturato i 24 mesi), il passaggio avverrà al raggiungimento della suddetta soglia. Per la determinazione dei 24 mesi si rinvia a quanto specificato nell'accordo.

È stata definita una decorrenza differente per i lavoratori (determinati come sopra) che al 31 maggio 2027 risulteranno inquadrati nel livello AE1 da almeno 48 mesi. Per questi lavoratori il passaggio al livello successivo avverrà dal 1° giugno 2027.

Si precisa che gli aumenti retributivi derivanti dall'attuazione del passaggio di livello possono essere assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali superminimi in atto, ad eccezione di quelli espressamente riconosciuti con clausola di non assorbibilità.

Art. 27) Le percentuali di maggiorazione relative al lavoro straordinario, notturno e festivo sono state parificate per operai, intermedi e impiegati, ad eccezione della percentuale riferita al lavoro straordinario festivo che resta immutata.

Art. 30) È stato riscritto l'intero articolo, semplificandolo e razionalizzandone i contenuti.

In particolare:

- soglie massime: nessuna modifica
- sono state introdotte delle causali per la stipula e/o

la proroga/rinnovo di contratti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi
- il periodo di prova è stato aggiornato alla normativa vigente
- il diritto di precedenza è stato adeguato ai termini di legge
- in riferimento alla durata massima dei contratti di somministrazione a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, si fa rinvio ai termini di legge (rispettivamente 24 e 36 mesi in base alla circostanza che il lavoratore sia assunto dall'Agenzia di somministrazione con contratto a tempo determinato o indeterminato)
- le aziende sono tenute a comunicare ai lavoratori in somministrazione le eventuali posizioni vacanti, anche mediante affissione di avvisi in bacheca
- attività stagionali: nessuna modifica.

Art. 33) Sono state introdotte alcune modifiche ed aggiornamenti:

- permessi lutto: i tre giorni di permesso retribuito (per il coniuge o parente entro il secondo grado) sono considerati per evento; è stato introdotto un giorno di permesso per evento per gli affini di primo grado (suoceri, generi, nuore) e, per i soli lavoratori stranieri provenienti da Paesi al di fuori del continente europeo (confini geografici), sono stati previsti due giorni ulteriori di permesso retribuito dietro presentazione di idonea documentazione di viaggio
- permessi ex l. 104/1992: l'azienda può chiedere ai lavoratori aventi diritto la programmazione mensile dei permessi, fermo restando il diritto alla loro fruizione e la possibilità, per il lavoratore, di variare la collocazione temporale degli stessi. È possibile definire in sede aziendale modalità differenti
- permessi per lavoratrici gestanti: è stato inserito il

diritto a fruire di riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino, anche in forma frazionata, ai sensi di legge

- paternità: il congedo di paternità è stato aggiornato alla normativa vigente (10 giorni)
- vittime di violenza: il paragrafo è stato aggiornato, aumentando le tutele per le vittime di violenza, ed è stato inserito un Protocollo contro la violenza di genere, analogamente a quanto già definito in altri settori, al fine di prevenire e contrastare ogni forma di violenza ed accrescere la consapevolezza di ciascuno sul tema.

Art. 40) Dal 1° gennaio 2027 gli importi degli aumenti periodici di anzianità vengono aggiornati come riportato nell'accordo.

Art. 43) In tema di congedo parentale, il trattamento aggiuntivo a quello di legge (fino al 30% della retribuzione per tre mesi di calendario) potrà essere utilizzato fino al sesto anno di vita del bambino. In ogni caso, la somma tra tale trattamento e il trattamento corrisposto dall'Inps non potrà superare il 100% della retribuzione. Tale disposizione vale per i congedi parentali richiesti a partire dalla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

Art. 47) Le assenze vanno comunicate entro l'inizio dell'orario di lavoro previsto, salvo comprovato impedimento, secondo le disposizioni o prassi rese note ai lavoratori. Qualora non vi siano, in azienda, delle disposizioni chiare e note a tutti su come i lavoratori debbano procedere alle comunicazioni, o sui canali da utilizzare, si raccomanda di provvedere in tal senso in modo che non vi siano dubbi o problemi applicativi.

Art. 57) Il contributo aziendale a Fondo ARCO viene incrementato dello 0,10% dal 1° gennaio 2027 e dello 0,20% dal 1° gennaio 2028, passando rispettivamente a 2,40% e 2,60%.

All’atto dell’assunzione, le aziende sono tenute a fornire ai lavoratori tutte le informazioni previste dalla normativa vigente e a consegnare il materiale predisposto dal Fondo.

A questo proposito, si invitano le aziende a consultare il sito di Fondo Arco (www.fondoarco.it), dove sono pubblicate tutte le informazioni utili e, all’occorrenza, a prendere contatto con la struttura del Fondo.

Art. 57 bis) Con decorrenza dal 1° gennaio 2027, il contributo aziendale a Fondo ALTEA passerà a 18 euro mensili per 12 mensilità. I lavoratori possono iscrivere ad ALTEA anche i propri familiari, e in tal caso le aziende opereranno le relative trattenute previa ricezione del modulo di adesione dei familiari interessati.

Art. 63) Il contratto decorre dal 1° gennaio 2026 e scadrà il 31 dicembre 2028. Le nuove disposizioni e le modifiche apportate ai singoli istituti decorrono dalla data di sottoscrizione dell’accordo, salvo le diverse decorrenze eventualmente previste indicate nei singoli articoli.

Art. 73) Questo articolo, molto datato, è stato oggetto di importanti modifiche; in particolare, è stato circoscritto meglio l’ambito di applicazione, precisando che in ogni caso le attività elencate che – ai soli effetti dell’articolo stesso e del riconoscimento dell’indennità speciale – presentano delle peculiarità, sono svolte nel totale rispetto delle misure di prevenzione, individuale e collettiva, previste dalla normativa.

Qualora vengano meno le ragioni per le quali l’indennità speciale era stata istituita, previo esame congiunto con la RSU e/o gli RLS, la direzione aziendale potrà valutarne la soppressione.

Si conferma altresì che l’indennità speciale viene riconosciuta solamente per le ore di effettivo svolgimento dei lavori elencati.

Art. 75) Allo scopo di accrescere la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e ridurre l'incidenza degli infortuni sul lavoro, le aziende con più di 15 dipendenti adotteranno sistemi di segnalazione e gestione dei quasi infortuni (near miss) in conformità alle previsioni di legge.

È stata introdotta la possibilità di organizzare dei break formativi della durata massima di 15 minuti.

Art. 76) L'assenza per malattia va comunicata entro l'inizio dell'orario di lavoro previsto, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento, secondo le disposizioni o prassi rese note ai lavoratori.

Per il calcolo del comporto, i termini già espressi in mesi sono stati espressi anche in giorni allo scopo di facilitare i conteggi.

Fermo restando il comporto ordinario, è stata prevista l'estensione del comporto per un periodo di 45 giorni di calendario per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della legge 68/1999, legge 104/1992, d. lgs. 62/2024, nonché per i lavoratori affetti dalle patologie gravi accertate che comportino terapie salvavita, già indicate nel CCNL (patologie tumorali, leucemiche, da deficienza immunitaria conclamata, trapianti di organi primari).

Per il trattamento economico di tale ulteriore periodo si fa riferimento a quanto già previsto alla lettera B) del presente articolo.

I lavoratori interessati, per poter usufruire dell'estensione del comporto, dovranno certificare in anticipo (e comunque entro la scadenza del comporto ordinario) la natura della patologia, tale da giustificare la richiesta.

Art. 94) Si veda l'art. 75.

Art. 110) Si veda l'art. 75.

Art. XXX) In tema di sicurezza sul lavoro, è stato inserito un nuovo articolo sui Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), in riferimento a quanto disposto dall'art. 74 e seguenti del D. Lgs. 81/2008.

In particolare, sono stati riportati la definizione di Dispositivo di Protezione Individuale (art. 74) e l'obbligo, per il Datore di Lavoro, di mantenere in efficienza i DPI e curarne la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie.

Tale obbligo si applica anche agli indumenti di lavoro, qualora gli stessi siano classificati come DPI all'interno del Documento di Valutazione dei rischi (art. 77 c. 4 lett. a)).

È facoltà del Datore di Lavoro determinare le azioni più idonee per mantenere in efficienza i DPI. In considerazione di quanto sopra e delle previsioni normative, si raccomanda alle aziende di procedere alle opportune verifiche con l'RSPP.

Art. YYY) Questo articolo riguarda la trasferta. Non sono intervenute modifiche sostanziali, si è convenuto di uniformare la disciplina della trasferta per le diverse categorie di lavoratori (operai, intermedi, impiegati) e spostare l'articolo nella parte generale del contratto, abrogando al contempo gli articoli presenti oggi nelle singole sezioni.

TRATTAMENTO ECONOMICO L'incremento dei minimi retributivi è distribuito in tre tranche, a cui si aggiunge un importo una tantum a copertura del periodo gennaio – agosto 2026, come di seguito specificato:

- con la retribuzione del mese di settembre 2026 viene riconosciuto un aumento retributivo mensile di € 95,00 lordi al livello AS1 (parametro 134), da riparametrare su tutti i livelli;
- con la retribuzione del mese di dicembre 2026 viene erogato un importo una tantum di € 100,00 lordi, uguale

per tutti i livelli, omnicomprensivo di tutti gli istituti diretti e indiretti ed escluso dal calcolo del TFR. Per i lavoratori assunti nel periodo interessato (gennaio – agosto 2026) vale la regola dei 15 giorni (per le assunzioni avvenute entro il giorno 15 del mese la quota del mese si considera per intero, per i lavoratori assunti successivamente la quota del mese non spetta);

- nel mese di gennaio 2027 verrà definito l'incremento retributivo per l'anno 2027, dato da due componenti: l'incremento IPCA, calcolato sulla base dell'indice IPCA 2026, e un importo di € 39,00 lordi mensili al livello AS1 (parametro 134), da riparametrare su tutti i livelli;
- nel mese di gennaio 2028 verrà definito l'incremento retributivo per l'anno 2028 sulla base dell'indice IPCA 2027.

Si riporta di seguito la tabella dell'incremento retributivo decorrente da settembre 2026, con gli importi lordi mensili riparametrati sui vari livelli.

A gennaio 2027 e gennaio 2028, e comunque dopo la definizione dei successivi adeguamenti, verranno diffuse le tabelle a valere, rispettivamente, per gli anni 2027 e 2028. Si precisa che sugli incrementi mensili è possibile procedere all'assorbimento di eventuali superminimi, qualora non espressamente riconosciuti con clausola di non assorbibilità.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

SICUREZZA | Prevenzione incendi – Modificato il Decreto Controlli: previste disposizioni transitorie per la qualificazione dei tecnici manutentori antincendio

scritto da Francesco Cotini | Settembre 28, 2026

Sono state introdotte **disposizioni transitorie in materia di qualificazione dei tecnici manutentori antincendio dal decreto del Ministro dell'Interno del 22 settembre 2026**, che modifica il DM 1° settembre 2021, cosiddetto "Decreto Controlli", pubblicato ieri in Gazzetta ufficiale (Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 222 del 24 settembre 2026).

Il decreto inserisce nel DM 1° settembre 2021 il nuovo articolo 6-bis, recante "Disposizioni transitorie", e stabilisce che, a decorrere dal **25 settembre 2026**, i soggetti che entro tale data abbiano presentato regolare istanza per la valutazione dei requisiti **possano continuare a svolgere gli interventi** di manutenzione e i controlli sugli impianti, sulle attrezzature e sugli altri sistemi di sicurezza antincendio ricompresi nelle tipologie oggetto dell'istanza, fino alla conclusione della valutazione e, comunque, non oltre il **31 marzo 2027**.

Si ricorda che il **25 settembre 2026** è entrato in vigore l'obbligo di qualificazione dei tecnici manutentori previsto dall'articolo 4 del Decreto Controlli. Tale termine era stato da ultimo prorogato di un anno, al 25 settembre 2026, con il decreto del Ministro dell'Interno del 15 luglio 2025, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 190 del 18 agosto 2025.

Contestualmente, lo scorso 24 settembre i Vigili del fuoco hanno emanato una circolare con le prime indicazioni operative per la presentazione delle istanze.

La circolare riporta i contenuti del decreto e interviene, in particolare, sulle difficoltà segnalate in relazione all'acquisizione del **pre-accordo con il soggetto formatore/sede d'esame**: limitatamente alle istanze trasmesse entro il 25 settembre 2026, qualora tale documento non sia ancora disponibile, il candidato potrà allegare sul portale dei Vigili del fuoco una dichiarazione con cui si impegna a produrlo successivamente e comunque in tempo utile per lo svolgimento della valutazione. La mancata allegazione del pre-accordo al momento della presentazione dell'istanza, in presenza della predetta dichiarazione, non impedisce quindi l'avvio dell'istruttoria.

La disposizione transitoria recepisce, nella sostanza, una richiesta formulata da Confindustria, con il coinvolgimento delle associazioni del sistema, sin dallo scorso luglio, finalizzata a garantire la continuità delle attività di manutenzione nelle more del completamento delle procedure di qualificazione e la continuità operativa delle imprese.

La circolare precisa, infine, che successivamente saranno fornite ulteriori indicazioni per assicurare un'applicazione uniforme delle disposizioni introdotte dal nuovo decreto.

In allegato, il testo del decreto del 22 settembre 2026 e la circolare dei Vigili del fuoco del 24 settembre 2026.

Sarà nostra cura fornirVi aggiornamenti sui successivi

sviluppi.

All.ti

[Decreto 22 settembre 2026 m_it.A8CF3D3.REGISTRO_UFFICIALE_U_.0020188.24-09-2026]

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

Banca Monte Pruno e Confindustria insieme per Connect 2026

scritto da Annamaria Laurenzano | Settembre 28, 2026
Articoli CONNECT 2026

SCARICA LA SELEZIONE ARTICOLI COMPLETA

scritto da Annamaria Laurenzano | Settembre 28, 2026

Da Simest a Umana, le iniziative già in campo

scritto da datiweb | Settembre 28, 2026
selezione articoli 25 sett 2026 36

Il turismo è industria Puntare a una crescita che sia strutturale

scritto da datiweb | Settembre 28, 2026
selezione articoli 25 sett 2026 30

Fisco, il 30% dei contribuenti versa quasi il 79% dell’Irpef

scritto da datiweb | Settembre 28, 2026
selezione articoli 25 sett 2026 22

Irpef, giovani e cedolare negozi nel pacchetto Fisco in manovra

scritto da datiweb | Settembre 28, 2026
selezione articoli 25 sett 2026 19

Ricerca e sviluppo, sprint del Sud più investimenti per ridurre il gap

scritto da datiweb | Settembre 28, 2026
selezione articoli 25 sett 2026 15