

Decreto Omnibus.

**Il valore imponibile per le auto con più di 5 anni
aumenta del 50%.**



INDICE

NOVITÀ NORMATIVE

- 1) Decreto Omnibus: novità sul calcolo del fringe benefit auto aziendale.
- 2) Decreto Omnibus: welfare e detrazioni ai familiari senza obbligo di convivenza.
- 3) Malattia: novità sulla retrodatazione del certificato ambulatoriale
- 4) TFR: adottato il nuovo modulo tfr3 per i lavoratori assunti dal 1° luglio 2026
- 5) Nuova disciplina della dilazione dei debiti contributivi INPS: le istruzioni operative della circolare n. 60/2026
- 6) Incentivo inps per la stabilizzazione dei giovani a tempo indeterminato
- 7) Cassazione: compenso imponibile gestione artigiani e commercianti

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

- 1) CCNL: scuole materne fism
- 2) CCNL igiene ambientale (pulizia urbana)
- 3) CCNL agenzie di viaggio – confcommercio
- 4) CCNL pulizie multiservizi
- 5) CCNL AGIDAE Scuola

NOVITÀ NORMATIVE

DECRETO OMNIBUS

Decreto Omnibus: novità sul calcolo del fringe benefit auto aziendale.

Il Decreto Omnibus (D.Lgs. 7 agosto 2026, n. 148) disciplina ulteriormente la materia dei veicoli aziendali concessi in uso promiscuo ai dipendenti.

Il Decreto non modifica il calcolo di partenza per la determinazione del fringe benefit, che continua a basarsi sul costo chilometrico convenzionale per 15.000 km annui desunto dalle Tabelle ACI, cui si applica la percentuale di riferimento. Tale percentuale varia in funzione del regime in cui ricade il veicolo:

- per i veicoli concessi fino al 30 giugno 2020 si applica la misura unica del 30%, a prescindere dall'alimentazione;
- per i veicoli concessi dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2024 — ovvero ordinati entro il 31 dicembre 2024 e concessi in uso nel 2025, anche in caso di riassegnazione ad altro dipendente — continua a valere il regime basato sulle emissioni di CO₂: 25% fino a 60 g/km, 30% da 61 a 160 g/km, 50% da 161 a 190 g/km e 60% oltre 190 g/km;
- per i veicoli concessi dal 1° gennaio 2026, ovvero ordinati e assegnati nel 2025, rileva l'alimentazione: 10% per gli esclusivamente elettrici, 20% per gli ibridi plug-in e 50% per tutte le altre motorizzazioni, comprese benzina, diesel, GPL, metano e full hybrid.

Le novità disposte dal Decreto riguardano due incrementi del valore imponibile:

- La maggiorazione del 50% per anzianità, che si applica dal 1° gennaio successivo al 31 dicembre del quinto anno dalla prima immatricolazione. A tal proposito si noti che, poiché l'anzianità è riferita al veicolo e non al lavoratore, la riassegnazione del mezzo ad altro dipendente non azzerava il conteggio.
- La maggiorazione del 5% per optional, che invece riguarda invece accessori e allestimenti non valorizzati nelle tariffe ACI: non si applica a quegli optional pagati direttamente dal dipendente o a lui trattenuti in busta paga, e si calcola sul valore del fringe benefit (tariffa ACI × percentuale di riferimento), non sul valore economico degli accessori.

Il Decreto Omnibus conferma quindi l'impianto forfettario su base ACI e le percentuali per alimentazione, ma sposta il baricentro sull'anzianità del

DECRETO OMNIBUS

mezzo: la data del contratto perde rilievo, mentre acquistano peso l'età del veicolo (valutata rispetto alla data di prima immatricolazione) e la sua dotazione.

In attesa di una circolare dell'agenzia delle entrate che porti chiarezza su una materia che negli ultimi anni è stata oggetto di numerosi interventi del legislatore, si riporta una tabella di sintesi della normativa in vigore:

FRINGE AUTO DAL 2026		
CONCESSIONE IN USO PROMISCOUO	SUDDIVISIONE VEICOLI	% TARIFFA ACI
		Percentuale applicata sulla tariffa ACI
Veicoli concessi fino al 30/06/2020	Regola unica per tutti i veicoli	30%
Veicoli concessi tra il 1° luglio 2020 e il 31 dicembre 2024 o comunque ordinati entro il 31 dicembre 2024 e assegnati nel corso del 2025 (anche in caso di riassegnazione del veicolo a un dipendente diverso dal primo assegnatario)	Emissioni CO2 fino a 60 g/km	25%
	Emissioni CO2 da 61 a 160 g/km	30%
	Emissioni CO2 da 161 a 190 g/km	50%
	Emissioni CO2 oltre 190 g/km	60%
Veicoli concessi dal 1° gennaio 2026 o ordinati e assegnati nel 2025	Veicoli esclusivamente elettrici	10%
	Veicoli ibridi plug-in	20%
	Tutte le altre motorizzazioni, comprese benzina, diesel, GPL, metano e full hybrid	50%

DECRETO OMNIBUS

Decreto Omnibus: welfare e detrazioni ai familiari senza obbligo di convivenza.

L'articolo 1 del D.Lgs. 7 agosto 2026, n. 148 (Decreto Omnibus) corregge il perimetro dei familiari fiscalmente rilevanti. Viene corretto quanto disposto precedentemente, che aveva esteso il requisito della convivenza agli "altri familiari" dell'art. 433 c.c. (genitori, generi, nuore, suoceri, fratelli e sorelle), con il rischio di far perdere a posteriori i benefici del welfare aziendale già maturati nel 2025.

Le nuove disposizione prevedono che quando una disposizione fiscale richiama genericamente i familiari indicati dall'art. 12 del TUIR, senza richiedere la condizione di familiare "fiscalmente a carico", cade il vincolo della convivenza (o della percezione di assegni alimentari non disposti dal giudice). Tornano quindi a congrue ai fini normativi le spese sostenute per genitori, fratelli, sorelle, suoceri, generi e nuore anche se il familiare abita altrove.

Il requisito resta invece obbligatorio solo dove la norma richiede espressamente lo status di familiare "fiscalmente a carico", per i soggetti dell'art. 433 c.c. diversi dal coniuge e dai figli (fermi i limiti reddituali).

Le nuove regole illustrate si applicano dal periodo d'imposta in corso al 20 dicembre 2025, quindi con effetto retroattivo già sul 2025 e si intendono valide in via generale sui temi impattati dal carico familiare, sia esso il welfare o le detrazioni. Ai fini welfare, i datori di lavoro che nel 2025 avevano erogato welfare a favore di familiari non conviventi non dovranno operare trattenute correttive sugli stipendi.

MALATTIA

Malattia: novità sulla retrodatazione del certificato ambulatoriale.

Con la Circolare n. 92 del 4 settembre 2026, l'INPS introduce una novità importante in materia di certificazione della malattia.

Viene infatti estesa anche alle visite ambulatoriali il riconoscimento, ai fini della prestazione previdenziale, del giorno precedente a quello di rilascio del certificato, purché il medico attesti che lo stato morboso abbia avuto inizio in tale giornata.

MALATTIA

La regola generale resta quella secondo cui la malattia decorre dalla data di rilascio del certificato; la retrodatazione costituisce quindi un'eccezione e può riguardare un solo giorno.

Il riconoscimento non è tuttavia possibile quando il giorno precedente coincide con sabato, domenica o una festività infrasettimanale, in considerazione della presenza dei servizi di continuità assistenziale.

La novità, operativa dal 4 settembre 2026, elimina di fatto la precedente differenza tra visita domiciliare e visita ambulatoriale e consente di evitare che il lavoratore perda la tutela previdenziale per il solo fatto di essere stato visitato dal medico il giorno successivo all'insorgenza della malattia.

TFR: adottato il nuovo modulo TFR3 per i lavoratori assunti dal 1° luglio 2026.

TFR

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il D.I. Lavoro-Economia 4 settembre 2026, n. 130, ha adottato il nuovo Modulo TFR3, lo strumento che i lavoratori dipendenti del settore privato assunti a decorrere dal 1° luglio 2026, ad eccezione dei collaboratori domestici, devono utilizzare per comunicare la propria scelta in merito alla destinazione del TFR maturando.

Il nuovo modello dà concreta attuazione alle modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 (Legge n. 199/2025) al D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, in materia di previdenza complementare.

Il Modulo TFR3 sarà reso disponibile anche in formato digitale sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. A decorrere dalla data che sarà successivamente comunicata dal Ministero, il modello potrà essere compilato online e trasmesso direttamente al datore di lavoro.

Le modalità tecniche per la compilazione, la trasmissione, la presa in carico e la conservazione dei dati saranno definite con un successivo decreto direttoriale.

TFR

Il nuovo Modulo TFR3

Il TFR3 deve essere utilizzato al momento dell'assunzione (assunti a decorrere dal 1° luglio 2026) e consente di individuare la situazione previdenziale del lavoratore e, conseguentemente, le possibilità di scelta sulla destinazione del TFR.

Il modulo prevede una prima sezione introduttiva nella quale il lavoratore dichiara se si tratta della sua prima assunzione nel settore privato oppure di una successiva assunzione. In quest'ultimo caso deve inoltre dichiarare se dispone di una posizione di previdenza complementare ancora attiva e alimentata dal TFR.

Questa informazione assume particolare importanza perché le possibilità di scelta sono differenti a seconda della situazione del lavoratore.

Il lavoratore deve inoltre dichiarare di aver ricevuto dal datore di lavoro l'informativa relativa alle forme pensionistiche collettive presenti in azienda e al meccanismo di adesione automatica previsto dalla nuova normativa.

Si allegano due schemi, uno per i **lavoratori di prima assunzione**:

CONSEGNA MODULO	OPZIONI	TESORERIA O SENZA	ESITO SCELTA
CONSEGNA IL MODULO	a) CONFERIRE IL TFR alla forma pensionistica, prevista dall'adesione automatica incluso contributo aggiuntivo		Si iscrive il dipendente al fondo previsto dall'adesione automatica CON anche versamento del contributo aggiuntivo.
	b) Dichiaro di CONFERIRE IL TFR alla forma pensionistica prevista dall'adesione automatica MA NON NON CONFERIRE - IL CONTRIBUTO DEL LAVORATORE		Si iscrive il dipendente al fondo previsto dall'adesione automatica SENZA versamento del contributo aggiuntivo.
	c) Dichiaro di CONFERIRE il proprio TFR, in modo esplicito, a un fondo di sua scelta.		Si iscrive il dipendente al fondo indicato nella scelta.
	d) Rinuncia all'iscrizione a un fondo e mantiene TFR in azienda:	Azienda con obbligo Tesoreria	il TFR viene mandato dalla data di assunzione in tesoreria con codice CF05.
		Azienda senza obbligo tesoreria	il TFR rimane accantonato in azienda.
NON CONSEGNA IL MODULO	Il dipendente viene iscritto a decorrere dal mese successivo la scadenza dei 60 giorni con TFR e contributi minimi. Esempio: assunzione 01/07, scadenza 60 giorni 29/08, iscrizione alla previdenza dal cedolino di settembre.		

TFR

L'altro per i **lavoratori non di prima assunzione:**

CONSEGNA MODULO	OPZIONI		TESORERIA O SENZA	ESITO SCELTA
CONSEGNA IL MODULO	Dichiara di NON avere in essere l'adesione alla previdenza complementare	Mantiene TFR in azienda (successivamente o contemporaneamente potrà aderire alla previdenza complementare). NON OPERA ADESIONE AUTOMATICA	Azienda con obbligo Tesoreria	il TFR viene mandato dalla data di assunzione in tesoreria con codice CF05.
			Azienda senza obbligo tesoreria	il TFR rimane accantonato in azienda.
	Dichiara di avere IN ESSERE l'adesione ad una forma pensionistica complementare	a) Dichiara di CONFERIRE IL TFR alla forma pensionistica prevista dall'adesione automatica incluso contributo aggiuntivo		Si iscrive il dipendente al fondo previsto dall'adesione automatica CON anche versamento del contributo aggiuntivo.
		b) Dichiara di CONFERIRE IL TFR alla forma pensionistica prevista dall'adesione automatica MA NON NON CONFERIRE - IL CONTRIBUTO DEL LAVORATORE		Si iscrive il dipendente al fondo previsto dall'adesione automatica SENZA versamento del contributo aggiuntivo.
		c) Dichiara di CONFERIRE il proprio TFR, in modo esplicito, a un fondo di sua scelta.		Si iscrive il dipendente al fondo indicato nella scelta.
NON CONSEGNA IL MODULO	Nel rapporto precedente ha lasciato il TFR in azienda.			Il TFR resta in Azienda (NO adesione automatica)
	Nel rapporto precedente ha versato TFR a un fondo			Iscritto a decorrere dal mese successivo la scadenza dei 60 giorni con TFR e contributi minimi. Esempio: assunzione 01/07, scadenza 60 giorni 29/08, iscrizione alla previdenza dal cedolino di settembre.
	Nel rapporto precedente Non si conosce scelta precedente rapporto CASO PROBLEMATICO			Applichiamo prudenzialmente adesione automatica al Fondo e sollecitiamo azienda

TFR

Attenzione per le aziende:

Il nuovo Modulo TFR3 rende quindi particolarmente importante la gestione della documentazione in fase di assunzione.

Per i lavoratori assunti dal 1° luglio 2026, il datore di lavoro dovrà acquisire le informazioni necessarie per capire se si tratta di una prima assunzione o di una successiva assunzione e, in quest'ultimo caso, se il lavoratore dispone già di una posizione di previdenza complementare alimentata dal TFR.

In sintesi, il nuovo TFR3 non è una semplice sostituzione del precedente modulo di scelta del TFR, ma rappresenta uno degli strumenti attraverso i quali diventa operativa la nuova disciplina della previdenza complementare. Per questo motivo, è importante che il modulo venga sottoposto a tutti i nuovi assunti interessati dalla normativa e che la scelta del lavoratore venga correttamente acquisita e gestita.

DEBITI CONTRIBUTIVI INPS

Nuova disciplina della dilazione dei debiti contributivi inps: le istruzioni operative della circolare n. 60/2026.

Con la Circolare n. 60 del 21 maggio 2026, l'INPS ha fornito le istruzioni operative relative al nuovo Regolamento sulla dilazione dei debiti contributivi.

La nuova disciplina trae origine dall'articolo 23 della Legge n. 203/2024 (c.d. Collegato Lavoro), che ha previsto la possibilità per INPS e INAIL di concedere il pagamento rateale dei debiti contributivi fino a un massimo di 60 rate mensili.

Possono accedere alla dilazione tutti i contribuenti che versano in una temporanea situazione di obiettiva difficoltà economico-finanziaria.

La rateazione riguarda i debiti per contributi omessi o evasi e relativi accessori di legge, a condizione che non siano già stati affidati all'Agente della riscossione tramite avviso di addebito. Sono inclusi anche i debiti in gestione presso gli uffici legali dell'INPS.

La dilazione si articola su due fasce:

- per importi fino a 500.000 euro è possibile ottenere un massimo di 36 rate mensili;
- per importi superiori a 500.000 euro il numero massimo di rate sale a 60.

DEBITI CONTRIBUTIVI INPS

La domanda va presentata esclusivamente in via telematica, tramite il Cassetto Previdenziale del Contribuente, deve essere unica e comprendere l'intera esposizione debitoria verso tutte le Gestioni INPS. L'istruttoria si conclude entro 20 giorni di calendario dalla presentazione: i primi 10 sono dedicati al consolidamento dell'estratto debitorio, i successivi 10 al pagamento della prima rata.

L'accettazione del piano avviene per comportamento concludente, ossia con il pagamento della prima rata entro il termine assegnato: il mancato pagamento della prima rata comporta l'annullamento della dilazione e la preclusione a riproporre gli stessi debiti in una nuova domanda.

Tra le principali innovazioni spicca la possibilità di accedere a una seconda dilazione mentre è ancora in corso la prima.

Questa facoltà è pensata per chi, nel percorso di regolarizzazione, si trovi a dover gestire ulteriori debiti emersi successivamente o contribuzione corrente non versata.

La condizione è che nei sei mesi precedenti la nuova domanda non siano stati adottati provvedimenti di revoca in nessuna Gestione INPS. La presenza contemporanea di due dilazioni attive impedisce ulteriori richieste, salvo estinzione anticipata di una delle due.

Per tutta la durata del piano, il contribuente deve garantire sia il regolare versamento delle rate sia il pagamento della contribuzione corrente alle scadenze di legge.

La revoca scatta in caso di mancato o parziale pagamento di tre rate, anche non consecutive. Se le rate insolute sono meno di tre, la revoca interviene comunque decorsi 30 giorni dalla scadenza dell'ultima rata del piano.

Anche l'omesso versamento della contribuzione corrente, se non regolarizzato attraverso la seconda dilazione, determina la revoca.

Si evidenzia infine che il pagamento delle rate tramite compensazione con modello F24 non è ammesso.

INCENTIVO INPS

Incentivo inps per la stabilizzazione dei giovani a tempo indeterminato.

Il Messaggio INPS n. 2518 del 29 luglio 2026 ha fornito le istruzioni operative relative al nuovo sgravio contributivo destinato ai datori di lavoro che stabilizzano giovani di età inferiore a 35 anni. L'agevolazione riguarda la trasformazione a tempo indeterminato di contratti a termine stipulati entro il 30 aprile 2026, purché, al momento della trasformazione, il rapporto abbia avuto una durata complessiva non superiore a 12 mesi. Le trasformazioni devono essere effettuate nel periodo compreso tra il 1° agosto e il 31 dicembre 2026.

Per poter accedere al beneficio, il lavoratore deve avere meno di 35 anni alla data della trasformazione e non deve essere mai stato precedentemente occupato con un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Non impediscono invece l'accesso all'incentivo eventuali precedenti periodi di apprendistato o rapporti di lavoro intermittente instaurati a tempo indeterminato. Sono esclusi, invece, i lavoratori con qualifica dirigenziale, così come i rapporti di lavoro domestico e quelli di apprendistato.

Lo sgravio consiste nell'esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 500 euro mensili per ciascun lavoratore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, tale importo deve essere proporzionato alla percentuale di part-time. L'agevolazione può essere riconosciuta per un periodo massimo di 24 mesi a partire dalla data di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

L'accesso al beneficio è subordinato anche al rispetto di specifiche condizioni in materia di licenziamenti. Nei sei mesi precedenti la trasformazione, il datore di lavoro non deve aver effettuato, nella stessa unità produttiva, licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi, indipendentemente dalla qualifica o dalla mansione dei lavoratori interessati. Inoltre, nei sei mesi successivi alla trasformazione, non deve procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo né del lavoratore agevolato né di un altro lavoratore con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva. Sono esclusi da questa limitazione i licenziamenti dovuti a sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro o al superamento del periodo di comporto.

Un ulteriore requisito fondamentale è rappresentato dall'incremento occupazionale netto. La trasformazione del contratto deve infatti determinare un aumento dell'occupazione complessiva dell'impresa rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, secondo i criteri stabiliti dalla normativa europea e nazionale. Ai fini di tale verifica non vengono considerate negativamente alcune cessazioni non riconducibili a

INCENTIVO INPS

una riduzione volontaria dell'organico, come le dimissioni volontarie, l'invalidità, il pensionamento per raggiunti limiti di età, la riduzione volontaria dell'orario di lavoro e il licenziamento per giusta causa.

E' ora possibile procedere con le richieste tramite l'apposito portale delle agevolazioni INPS, si suggerisce in ogni caso di richiedere al lavoratore l'autocertificazione della propria situazione lavorativa antecedente l'assunzione, per verificare l'assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato, oltre che utilizzare l'apposito servizio di verifica predisposto dall'INPS.

CASSAZIONE

Cassazione: compenso imponibile gestione artigiani e commercianti.

La corte di Cassazione con le sentenze n. 25378, 25379, 25380, 25381, 25382 e 25383 del 16 settembre 2026 e con le sentenze n. 25465 e 25466 del 17 settembre 2026 ha confermato un orientamento giurisprudenziale recente secondo il quale gli utili non distribuiti di una società a responsabilità limitata (S.r.l.) non concorrono alla base imponibile contributiva del socio lavoratore iscritto alla Gestione artigiani o commercianti (INPS) quando restano accantonati nella società e non sono imputati al socio ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF).

Le sentenze citate applicano il medesimo criterio a situazioni societarie differenti: un socio con partecipazione del 20%, un socio e amministratore con quota del 33%, un socio e amministratore con partecipazione del 60%, due soci con quota del 50% e una socia unica e amministratrice.

Si evidenzia quindi che il criterio viene applicato anche in presenza di differenti percentuali di partecipazione e di diversi ruoli societari, fermo restando il necessario presupposto dell'imputazione fiscale del reddito al socio e della forma giuridica della società a responsabilità limitata. Le novità giurisprudenziali non toccano infine il tema del minimale previsto per le gestioni artigiani e commercianti, anche in assenza di utili o nel caso di utili ridotti.

Si rimane in attesa di un aggiornamento della prassi INPS, che ha sempre interpretato la norma in maniera restrittiva, secondo cui dovrebbe concorrere alla base imponibile anche il reddito conseguibile in astratto dal socio, pur in assenza di percezione degli utili.

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

CCNL SCUOLE

CCNL: scuole materne fism.

In data 7 luglio 2026 le Parti sociali hanno sottoscritto un verbale di accordo per il personale dei servizi dell'infanzia e della prima infanzia delle scuole ed enti aderenti e/o rappresentati da FISM. Si riassumono le principali novità:

1.1 MINIMI RETRIBUTIVI

Sono stati aggiornati i minimi tabellari per tutti i livelli, con decorrenza:

Livello	Dal 01.09.2026	Dal 01.09.2027
I	1.482,85	1.517,75
II	1.540,94	1.577,20
III	1.543,18	1.579,50
IV	1.592,55	1.630,03
V	1.679,76	1.719,76
VI	1.699,55	1.739,55
VII	1.868,15	1.912,11
VIII	1.910,42	1.955,38

1.2 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO NEI CASI DI CARENZA DI PERSONALE DOCENTE ABILITATO O DI PERSONALE EDUCATIVO IN POSSESSO DEI TITOLI PREVISTI DALLA NORMATI

Dal 30 giugno 2026 il contratto a termine per docenti ed educatori privi di titolo abilitante, stipulato in attesa di conseguire l'abilitazione /o in attesa di provvedimenti istitutivi di corsi ed esami abilitanti:

- 1) può essere reiterato oltre i 36 mesi, fino a un massimo complessivo di 84 mesi, senza necessità di autorizzazione dell'Ispettorato territoriale del lavoro, e comunque fino all'espletamento delle procedure concorsuali/abilitanti;

2) se il titolo abilitante è conseguito dopo i primi 12 mesi, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di conseguimento del titolo;

3) se il titolo è conseguito entro i primi 12 mesi, il contratto prosegue fino alla scadenza; è possibile un nuovo contratto a termine (senza periodo di prova) entro il limite massimo di 12 mesi.

4) per i coordinatori (livelli VII A-B-C e VIII A-B-C-D) è ammesso un contratto a termine di 12 mesi, prorogabile fino a un massimo di 60 mesi complessivi (rinnovi e proroghe inclusi).

1.3 WELFARE AZIENDALE

In caso di licenziamento o dimissioni tra il 1° settembre e il 31 dicembre, se il dipendente ha maturato il diritto agli strumenti di welfare, l'importo viene erogato alla data di liquidazione del TFR.

CCNL IGIENE AMBIENTALE

CCNL Igiene ambientale (nettezza urbana).

Per il personale addetto alla nettezza urbana sono state introdotte novità economiche, nonché viene consolidata la nuova classificazione del personale con decorrenza 1° ottobre 2026.

2.1 MINIMI RETRIBUTIVI

Livello nuova classificazione	Vecchia classificazione	Minimo	Contingenza	EDR	Totale
Quadro	Quadro	3.518,41	0	10,3	3.528,74
A 1	8	3.198,56	0	10,3	3.208,89
A 2S	7A	2.949,21	0	10,3	2.959,54
A 2	7B	2.804,50	0	10,3	2.814,83
B 1S	6A	2.668,22	0	10,3	2.678,55
B 1	6B	2.545,29	0	10,3	2.555,62
B 2S	5A	2.419,56	0	10,3	2.429,89
B 2	5B	2.316,73	0	10,3	2.327,06
C 1S	4A	2.216,13	0	10,3	2.226,46
C 1	4B	2.148,77	0	10,3	2.159,10
C 2S	3A	2.080,19	0	10,3	2.090,52
C 2	3B	2.031,09	0	10,3	2.041,42
D 1S	2A	2.027,89	0	10,3	2.038,22
D 1	2B	1.839,19	0	10,3	1.849,52
D 2S	1A	1.663,25	0	10,3	1.673,58
D 2	1B-J	1.439,36	0	10,3	1.449,69

2.2 CONTRIBUTO PER ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA:

A decorrere dal 1° ottobre 2026 (versamento del 16 ottobre 2026) il contributo aziendale al Fondo Fasda è incrementato di 5,50 euro mensili per 12 mensilità (pari quindi a 16,50 euro trimestrali).

CCNL AGENZIE VIAGGIO

CCNL agenzie di viaggio – confcommercio.

MINIMI Con decorrenza 1° Settembre 2026, è prevista l'erogazione della terza tranche degli aumenti retributivi nell'ambito del CCNL AGENZIE DI VIAGGIO CONFCOMMERCIO contrattuale sottoscritto nel luglio 2024.

CCNL MULTISERVIZI

CCNL pulizie multiservizi.

Dal 01 ottobre 2026 saranno erogati i nuovi minimi retributivi del CCNL PULIZIE MULTISERVIZI sottoscritto in data 19 maggio 2026.

CCNL AGIDAE SCUOLA

CCNL AGIDAE Scuola.

Il giorno 19 maggio 2026, è stato siglato l'accordo riguardante gli ADEGUAMENTI RETRIBUTIVI del CCNL AGIDAE Scuola 2024/2027 per il 2° biennio economico 2026/27.

Si allega la tabella con i nuovi minimi contrattuali, decorrenti da settembre 2026 e da gennaio 2027:

	decorrenza 09/2026	decorrenza 01/2027
Livello	Minimo	Minimo
6	2.138,71 €	2.160,90 €
5	1.927,80 €	1.947,80 €
4	1.838,46 €	1.857,71 €
3	1.783,87 €	1.801,85 €
2	1.734,18 €	1.750,51 €
1	1.734,18 €	1.700,62 €



Jobcode STP S.r.l. is an independent member of HLB International, a global network of advisory and accounting firms. HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms. For more information on HLB International and its legal structure, please visit www.hlb.global/legal.

HLB SPORTS FESTIVAL 2026

18/19 settembre - Barcellona



Football - Padel - Corsa - Pilates

Due giorni pieni, vissuti con la stessa grinta, lo stesso entusiasmo e lo stesso spirito di squadra che mettiamo ogni giorno nel nostro lavoro.

