

IN EVIDENZA



DECRETO LAVORO 2026 – LE NOVITA' PER I DATORI DI LAVORO

CCRL FVG EDILIZIA ARTIGIANO E PMI - VERBALE DI ACCORDO
PER LA DEFINIZIONE DELL'ELEMENTO VARIABILE EVR –
EROGAZIONE DA GENNAIO 2026

CCRL SETTORE LEGNO ARREDAMENTO E MOBILI FVG –
CONFERMATO IL P.R.T. PER L'ANNO 2026

CCNL SERVIZI DI PULIZIE – II TRANCHE UNA TANTUM

CCRL FVG ALIMENTARE E PANIFICAZIONE -
CONFERMATO IL PRT PER L'ANNO 2026

REGIME PREMIALE ISA: CONFERMATI I LIMITI PER LA COMPENSAZIONE
O IL RIMBORSO DEI CREDITI FISCALI SENZA VISTO DI CONFORMITÀ

EBIART FVG - WELFARE 2026: IL CALENDARIO E LE PRESTAZIONI

Licenze

- **Parrucchiera Fagagna cede** avviata attività parrucchiere misto. Negozio luminoso, arredato elegantemente e compreso di attrezzatura completa. Composto da 4 postazioni di lavoro, 2 postazioni lavelli, servizi igienici, ripostiglio guardaroba e zona attesa reception. Climatizzazione e riscaldamento autonomo; parcheggio personale riservato. Locali completamente a norma. Possibilità di acquisto dell'immobile. Informazioni riservate in sede, previo accordo telefonico con Roberta Nussi ai numeri 0432 801734 o 339 5675588.
- **Vendo/Affitto** avviata attività ultra trentennale, salone parrucchieri con estetica in centro a Tricesimo. Si offre, se interessati, anche la vendita dell'immobile. Solo interessati, no perditempo, per info: Tel. 334 6615458 Stef
- **Vendo** attività di modelliera e falegnameria. Ampio capannone attrezzato fornito di impianti di riscaldamento, allarme e videosorveglianza con parcheggio privato. Attrezzature a CNC 5 assi complete di programmi Autocad e Solidworks. Per informazioni Federico Comar 328 2389072.
- **Affittasi**, a Ronchi dei Legionari, salone di parrucchiera avviato, che cessa l'attività per motivi di salute, composto da quattro postazioni di lavoro e due lavateste. Per informazioni telefonare al 3394858552.

Immobili / Proprietà

- **Cedes** avviato salone di parrucchiera in Savogna d'Isonzo (GO) compreso di attrezzatura. Per informazioni telefonare 348 0412729.
- Prospiciente ampio giardino alberato usufruibile anche per i giochi dei bambini, locale commerciale in Staranzano arredato ed attrezzato a gelateria-pasticceria-bar in ottime condizioni, con laboratorio, recentemente ristrutturato, possibilità di parcheggio libero. Superficie mq 160 di cui 80 in proprietà e 80 in affitto, 46 posti interni, più esterni. Classe energetica F. Non c'è obbligo dell'acquisto degli arredi ed attrezzature. Contattare il 338 7813845.
- **Vendesi** fabbricato ad uso commerciale / artigianale in Via Udine 44 Zoppola fronte SS13, sito su terreno di proprietà di 5500 mq. Il fabbricato è così suddiviso: 300 mq - officina / magazzino poi una porzione suddivisa in 3 livelli ognuno da 280 mq: uffici, sala mostra e abitazione. Per info chiamare il numero 349 3628972 Gianluca oppure inviare una mail epicarnelli@libero.it
- **Vendesi** arredo vario per attività di parrucchiera (bancone, lavateste, mobiletti contenitori, divano, lampade, tendaggi...). Per informazioni e foto telefonare al numero 3314509222.
- **Affittasi** locale di 90 mq ad uso artigianale a Udine in Via Del Bon 155/a. Per contatti telefonare al n. 3396992658 o scrivere a: astella49mail.com
- **Vendesi** avviata attività di parrucchiera nel comune di San Vito al Tagliamento situata in una via principale. Affitto contenuto privo di spese condominiali in uno stabile privato di ottima presenza con parcheggio privato. L'attività viene ceduta completa di arredi installati nel 2016 e strumentazione costantemente aggiornata. Conta 5 postazioni lavoro, 3 lavateste, 1 postazione onicotecnica, 1 cabina estetica. Possibilità di collaborazione. Euro 19.000,00 tel. 3388589227 (contattare solo se interessati)
- **Vendesi** avviato laboratorio orafa completo di attrezzature e materiali, cedibile esclusivamente in blocco (non si vendono singoli pezzi). L'attività è dotata di strumentazione professionale e di un'ampia dotazione tecnica: banco da lavoro doppio, saldatrice Todeskato, trafila-laminatoio elettrico, buratto, lavatrice a ultrasuoni, vasca decappante, banco lucidatrice a 2 posti, iniettore per cere, vulcanizzatore con stampi in gomma, rodatrice, allargastringi anelli, 4 motori per mandrini, bilancia Fulgor, cassaforte da 12 q, banchi con mensole di varie misure, cesoia, cannelli con bombole gas-ossigeno per fusioni, staffa e lingottiere, elettrosaldacere, trafilare di varie forme e misure, sabbatrice, castoniere, imbuttori, spine, lime, unghiette, ceselli, frese di ogni tipo, materiale di consumo vario, pantografo Gravograph per incisione fedi, pantografo Gravograph per targhe e medaglie, pinze, tronchesi, martelli e attrezzi vari. Inoltre sono inclusi circa 1.000 stampi per cere, di cui 850 in gomma per iniezione e 150 in gesso (anelli, collane, bracciali, orecchini, ecc.). Completa la dotazione un banco per fusioni vacuum con pompa a vuoto e due forni: uno per colacere e uno per cottura gessi. Disponibilità a inviare fotografie dettagliate e a organizzare un incontro per visionare il materiale dal vivo. Contattare solo se realmente interessati scrivendo a: morsutluigino@gmail.com
- **Vendesi** 30.000 mq di terreno edificabile fronte Autostrada A4 in località Ronchis (UD). Per informazioni chiamare il n. 3803421744

Attrezzature / Materiali

- **Vendesi** attrezzatura varia e magazzino ricambi per costruzione e manutenzione apparecchiature elettro-pneumatiche. Vendesi box officina mobile, tornio marca Misal, fresa marca Savian, trapano verticale, troncatrici varie e profilati in ferro. Per informazioni contattare il numero 335 8272526.

- **Vendesi** una fresa cnc a 5 assi Riva, con le seguenti dimensioni: CORSA ASSE X: 4500, CORSA ASSE Y: 2400, CORSA ASSE Z: 900. Viene venduta con in abbinato i software cam e cad di nostra proprietà (Powermill e Powershape) e con il relativo postprocessor, è dotata di un modulo ecs di ultima generazione (Legacy900). Vengono inoltre venduti tutti gli utensili per lavorazione legno, alluminio e ferro. La fresa si trova nel ns. stabilimento a Gorizia in via 4 Novembre 35/A. Se interessati contattare il n. 328 2389072.
- **Vendesi** immobile di circa 1500m² suddiviso in ufficio protetto da allarme, servizi e quattro grandi locali destinati alla produzione con tre carroponte. All'esterno ampio spiazzo con posti macchina al coperto e terreno fabbricabile. Ottimo per chi volesse portare avanti attività di carpenteria metallica e simile, oppure come magazzino/rimessa grandi macchine agricole. Il capannone è sito in via IV Novembre 11 a San Martino al Tagliamento (PN), per ulteriori informazioni e/o visionare contattare Fabien Toluoso al 3345641014.
- **Vendesi** cesoia a ghigliottina Gade modello C0 20-13 anno 2020, spessore massimo 16mm e lunghezza massima di taglio 2050mm. Utilizzata poco e in ottimo stato. Il macchinario si trova in azienda a San Martino al Tagliamento (PN), per ulteriori informazioni e/o visionare contattare Fabien Toluoso al 3345641014.
- **Vendesi** punzonatrice Omera modello Multimatic 13-45 SC anni '70 utilizzata e funzionante con ampia gamma di punzoni (diversi dei quali nuovi). Il macchinario si trova in azienda a San Martino al Tagliamento (PN), per ulteriori informazioni e/o visionare contattare Fabien Toluoso al 3345641014.

Varie

- Azienda specializzata da 40 anni nel settore Campane **ricerca** persona da inserire all'interno del proprio organico. La figura ricercata deve possedere competenze base in ambito elettrico e meccanico per effettuare le varie manutenzioni negli impianti in gestione sul territorio del triveneto e sarà affiancata da una figura con esperienza decennale nel settore. Cerchiamo figure giovani e desiderose di entrare a lavorare in un Gruppo consolidato, all'interno di un ambiente stimolante e dinamico. Tel. 0432 572060.
- Società artigiana di piccola-media carpenteria **cerca** con urgenza una persona da inserire nell'organico a tempo indeterminato. Mansione: saldatore con esperienza. Accogliamo anche giovani neodiplomati o ragazzi senza esperienza ma che abbiano buona manualità e tanta voglia di imparare. Luogo di lavoro: Majano (Ud). Presentare la candidatura possibilmente via mail (cmc.celotti@alice.it) o telefonare allo 0432 958764.
- Autofficina autorizzata fiat **cerca** operai meccanici da inserire nell'organico a tempo determinato/indeterminato. Requisiti: conoscenza della meccanica, conoscenza strumenti di lavoro, capacità di lavorare in autonomia o in team. Per ulteriori informazioni: info@autofficinazanin.com

Gli imprenditori associati, interessati alla pubblicazione di annunci inerenti all'attività lavorativa, possono inviare una mail a: **comunicazione@uaf.it** o telefonare allo **0432.516728**

Informimpresa

Confartigianato Imprese

Periodico mensile di Confartigianato Imprese F.V.G.

Autorizzazione del Tribunale di Trieste n. 1020 del 08/03/2001
Anno XXVI - N. 4-5 - 2026

Direttore responsabile: Antonella Lanfrat

Comitato di redazione: Enrico Eva, Gian Luca Gortani

Hanno collaborato a questo numero:

Sofia Gardisan, Massimiliano Martinello, Paola Morocutti, Oliviero Pevero, Raffaella Pompei, Claudio Scialino, Paolo Soloperto

Direzione, Redazione, Amministrazione:

Via Coroneo, 6 - 34133 Trieste - Tel. 040 363938

Editore: Confartigianato Imprese del Friuli Venezia Giulia

Via Coroneo, 6 - 34133 Trieste - Tel. 040 363938

Stampa: Cartostampa Chiandetti srl

33010 Reana del Rojale - Via Vittorio Veneto

In questo numero:

Fisco

Regime premiale ISA: confermati i limiti per la compensazione o il rimborso dei crediti fiscali senza visto di conformità	pag.	4
---	------	---

Scadenze Lavoro

Proroga dei versamenti fiscali risultanti dalle dichiarazioni per i soggetti ISA	pag.	5
Scadenze del mese di giugno 2026	pag.	5

Contratti

Scadenze e rinnovi contrattuali	pag.	6
---------------------------------	------	---

Normativa del lavoro

Smart Working	pag.	8
Decreto Lavoro 2026 – Le novità per i datori di lavoro	pag.	8
Detassazione per aumenti contrattuali corrisposti nel 2026	pag.	11
SIISL (Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa)	pag.	12

Ebiart FVG - Welfare 2026	pag.	14
---------------------------	------	----

INAIL - Certificati di infortunio e ripresa lavoro – Novità	pag.	14
---	------	----

Imprese con meno di 20 dipendenti	pag.	15
-----------------------------------	------	----

Categorie

Ministero Lavoro: pubblicate tabelle 2026 sul costo lavoro per l'edilizia	pag.	16
---	------	----

Le misure del governo sulle politiche abitative	pag.	16
---	------	----

Estetica	pag.	18
----------	------	----

Fotografi	pag.	18
-----------	------	----

Acconciatori	pag.	19
--------------	------	----

Dalle provincie	pag.	19
-----------------	------	----

04-05

Regime premiale ISA: confermati i limiti per la compensazione o il rimborso dei crediti fiscali senza visto di conformità

L'Agenzia delle Entrate con il Provvedimento n. 123160 del 22 aprile 2026 ha stabilito i livelli di affidabilità fiscale, risultanti dall'applicazione degli indici sintetici di affidabilità fiscale (ISA), che consentono di ottenere i benefici premiali **con riferimento al 2025 e ai periodi d'imposta successivi** ai sensi dell'articolo 9-bis, comma 11, del D.L. n. 50/2017.

In particolare, per l'esonero dall'apposizione del visto di conformità per la compensazione dei crediti per IVA, Imposte dirette ed IRAP e per l'esonero dall'apposizione del visto di conformità o dalla presentazione della garanzia per il rimborso dei crediti per IVA, è stato previsto quanto segue, confermando l'impostazione del regime premiale relativo al 2024.

Con livello di affidabilità almeno pari a 9 nel 2025, ovvero calcolato come media tra i punteggi ISA relativi al 2024 e al 2025, è riconosciuto l'esonero dall'apposizione del visto di conformità:

- fino all'importo massimo di 70.000 euro annui sul Modello IVA 2027 per la compensazione del credito IVA maturato nel 2026 e sui Modelli IVA TR 2027 per la compensazione del credito IVA dei primi tre trimestri del 2027 (la soglia di esonero di 70.000 è cumulativa, riferendosi alle richieste di compensazione effettuate nel 2027);
- fino all'importo massimo di 70.000 euro annui sul Modello IVA 2027 per la richiesta di rimborso senza garanzia del credito IVA maturato nel 2026 e sui Modelli IVA TR 2027 per la richiesta di rimborso del credito IVA senza garanzia dei primi tre trimestri del 2027 (la soglia di esonero di 70.000 è cumulativa, riferendosi alle richieste di rimborso effettuate nel 2027);
- fino all'importo massimo di 50.000 euro annui sui Modelli REDDITI/IRAP 2026 per la compensazione di crediti 2025, relativi ad imposte dirette ed IRAP.

Con livello di affidabilità inferiore a 9, ma almeno pari ad 8 nel 2025, ovvero a 8,5 calcolato come media tra i punteggi ISA relativi al periodo d'imposta 2024 e 2025, è riconosciuto l'esonero dall'apposizione del visto di conformità:

- fino all'importo massimo di 50.000 euro annui sul Modello IVA 2027 per la compensazione del credito IVA maturato nel 2026 e sui Modelli IVA TR 2027 per la compensazione del credito IVA dei primi tre trimestri del 2027 (la soglia di esonero di 50.000 è cumulativa, riferendosi alle richieste di compensazione effettuate nel 2027);
- fino all'importo massimo di 50.000 euro annui sul Modello IVA 2027 per la richiesta di rimborso senza garanzia del credito IVA maturato nel 2026 e sui Modelli IVA TR 2027 per la richiesta di rimborso del credito IVA senza garanzia dei primi tre trimestri del 2027 (la soglia di esonero di 50.000 è cumulativa, riferendosi alle richieste di rimborso effettuate nel 2027);

- fino all'importo massimo di euro 20.000 annui sui Modelli REDDITI/IRAP 2026 per la compensazione di crediti 2025, relativi ad imposte dirette ed IRAP.

Rispondendo a due Faq (FAQ del 24 febbraio 2025 per il credito iva da dichiarazione annuale e FAQ del 15 ottobre 2025 per i crediti iva infrannuali) l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che **per chi ha aderito al concordato preventivo biennale (CPB)**, le agevolazioni del regime premiale ISA, ai fini IVA sono anticipate di un anno e possono quindi essere riconosciute già a partire dal primo anno del biennio oggetto di concordato con la conseguenza che per chi ha aderito al concordato nel 2025 per il biennio 2025-2026 il beneficio dell'esonero dall'apposizione del visto di conformità trova applicazione con il limite più elevato di 70.000 euro già con riferimento al credito IVA 2025 che emerge dalla dichiarazione IVA 2026, e ai crediti iva infrannuali maturati nei primi tre trimestri del 2026 risultanti dai relativi modelli TR. Si ricorda infatti che per i periodi d'imposta oggetto del **concordato preventivo biennale i benefici premiali ISA sono riconosciuti nella misura massima**, compresi quelli relativi all'IVA (art. 19, comma 3, del decreto legislativo n. 13 del 2024).

Sono rimasti invariati anche i **requisiti d'accesso agli ulteriori benefici premiali**:

- esclusione dell'applicazione della **disciplina delle società di comodo** per i soggetti che raggiungono un punteggio di affidabilità almeno pari a 9 per il 2025 o quale media relativa agli anni 2024-2025;
- esclusione degli **accertamenti basati sulle presunzioni semplici** per i soggetti che conseguono un punteggio di affidabilità almeno pari a 8,5 per il 2025 oppure 9 quale media relativa agli anni 2024-2025;
- riduzione di un anno dei **termini di decadenza per l'attività di accertamento**, con riferimento al periodo d'imposta 2025, per i contribuenti con un livello di affidabilità almeno pari a 8 per il 2025;
- esclusione della **determinazione sintetica del reddito** complessivo con riferimento al periodo d'imposta 2025 (a condizione che il reddito complessivo accertabile non ecceda di 2/3 il reddito dichiarato) per i soggetti che raggiungono un punteggio di affidabilità almeno pari a 9 per il 2025 o quale media relativa agli anni 2024-2025.

Nel provvedimento n. 123160 del 22 aprile 2026 l'Agenzia delle Entrate conferma che anche per il 2025 e per i periodi d'imposta successivi terrà conto di un livello di affidabilità minore o uguale a 6 per la definizione delle strategie di controllo basate su analisi del rischio di evasione fiscale ai sensi dell'art. 9-bis co. 14 del DL 50/2017.

Per migliorare il proprio profilo di affidabilità e raggiungere i livelli richiesti per la fruizione del regime premiale i contribuenti possono indicare nella dichiarazione dei redditi ulteriori componenti positivi, non risultanti dalle scritture contabili, rilevanti ai fini delle imposte sui redditi, IRAP e IVA (ai sensi dell'articolo 9-bis, comma 9, del D.L. n. 50/2017).



Proroga dei versamenti fiscali risultanti dalle dichiarazioni per i soggetti ISA

Con il Decreto-legge del 22/05/2026 n. 89 sono stati prorogati i versamenti in scadenza il 30/6/2026, risultanti dalle dichiarazioni dei redditi, IRAP e IVA, **al 20/7/2026 senza maggiorazione**, oppure al **20/8/2026 con la maggiorazione dello 0,80%**, per i contribuenti che esercitano attività economiche per le quali sono stati approvati gli indici sintetici di affidabilità fiscale (ISA) e

che dichiarano ricavi o compensi fino a 5.164.569 euro, compresi quelli in regime dei minimi o nel regime forfettario, quelli con cause di esclusione ISA e i contribuenti che partecipano a imprese familiari o società che beneficiano della proroga e che imputano i redditi per trasparenza ai sensi degli artt. 5, 115 e 116 del DPR n. 917 del 22 dicembre 1986.

Scadenze del mese di giugno 2026

15 giugno	Fondo Regionale di Categoria CCRL Alimentare-Panificazione: versamento al Fondo di categoria della quota annuale pari ad € 20,00 a carico del datore di lavoro ed € 6,00 a carico del lavoratore (con unica trattenuta da effettuarsi con il prospetto paga di maggio). Le quote si intendono annuali e saranno versate al Fondo Regionale di Categoria entro il 15 giugno di ogni anno per ogni lavoratore in forza al 31 maggio. Le coordinate bancarie per effettuare il versamento tramite bonifico sono le seguenti: Conto corrente IBAN IT 21 D 03032 12301 010000004337 intestato a "EBIART – CCRL SETTORE ALIMENTARE" Largo Cappuccini, 1/c – 33100 Udine presso CREDEM filiale di Udine. (Fonti: CCRL del 15.01.2024 e Nota Integrativa d.d. 28.02.2024)
15 giugno	Fondo Regionale di Categoria CCRL Legno-Arredo: versamento del contributo al Fondo di categoria è pari a € 39,00 a carico dell'azienda per ogni lavoratore dipendente in forza al 31 maggio, oltre alla quota a carico del lavoratore in forza al 31 maggio pari a € 6,00 (da trattenere a cura del datore di lavoro dalla retribuzione del mese di maggio). Le quote sia a carico delle aziende sia a carico dei lavoratori saranno versate entro il 15 giugno successivo. Le coordinate bancarie per effettuare il versamento tramite bonifico sono le seguenti: Conto corrente IBAN IT 27 H 03032 12301 010000003838 intestato a EBIART - Fondo regionale di categoria Legno Arredamento - Largo dei Cappuccini, 1/c – 33100 Udine - accesso presso CREDEM BANCA - filiale di Udine Viale del Ledra 108/1. (Fonti: CCRL del 03.04.2017)
25 giugno	CCRL FVG Legno: richiesta di rimborso al Fondo Regionale di Categoria delle prestazioni fruitive per: - <i>domanda di rimborso della 2a e 3a giornata di carenza per operai e apprendisti operai, assenti per malattia fino a 7 giorni</i> (Modulo da presentare tramite email al Fondo Regionale FVG Categoria Legno entro il giorno 25 del mese successivo a quello in cui ha avuto termine la malattia). (Fonti: CCRL del settore Legno del 03.04.2017)
25 giugno	CCRL FVG Alimentare: richiesta di rimborso al Fondo Regionale di Categoria delle prestazioni fruitive per: - <i>domanda di rimborso del 100% della 3° giornata di carenza per lavoratori assenti per malattia fino a 6 giorni.</i> Il modulo scaricabile dal sito www.ebiart.it è da presentare tramite Pec al Fondo Regionale Categoria Alimentazione e Panificazione entro il giorno 25 del mese successivo a quello in cui ha avuto termine la malattia. L'intervento copre al massimo 3 eventi annui. (Fonti: CCRL del settore Alimentare del 15.01.2024)
30 giugno	Ferie residue 2024: il datore deve far fruire le ferie residue al 31 dicembre 2024 entro il 30 giugno 2026; sulle eventuali ferie residue non godute il datore è tenuto a versare la contribuzione previdenziale con la mensilità di giugno 2026. (Fonti: circ. INPS n. 136/2007, n.186/1999, n. 15/2002, messaggio INPS n.118/2003, D.Lgs. 66/2003, interpello Ministero del Lavoro n. 4908/2006 e n. 5221/2006)
16 luglio	Con il Messaggio n. 1511 del 6 maggio 2026, l'INPS recepisce la proroga dei termini di versamento al Fondo di Tesoreria prevista dall'articolo 16 del D.L. n. 62/2026 (c.d. Decreto Lavoro): i datori soggetti all'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria, per effetto del nuovo criterio dinamico di rilevazione della forza occupazionale introdotto dalla Legge di Bilancio 2026, potranno versare le quote di TFR relative ai periodi di competenza da gennaio a giugno 2026 entro il 16 luglio 2026 senza l'applicazione di sanzioni e interessi e utilizzando il codice causale "CF05" nel flusso Uniemens.



Scadenze e rinnovi contrattuali

CCRL FVG EDILIZIA ARTIGIANO E PMI

Verbale di accordo per la definizione dell'elemento variabile EVR Erogazione da gennaio 2026

In data 26 marzo 2026 tra Confartigianato Imprese del Friuli Venezia Giulia, CNA FVG e le rappresentanze sindacali regionali di CGIL, CISL e UIL è stato stipulato il verbale di accordo per la definizione dell'elemento variabile della retribuzione E.V.R. per l'anno 2026 in attuazione dell'art. 18 del CCRL per i dipendenti delle imprese artigiane e piccole e medie imprese industriali e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma cooperativa dell'edilizia ed affini del Friuli Venezia Giulia del 30 novembre 2022.

Si ricorda ai fini dell'erogazione dell'E.V.R. che:

- è un'erogazione variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato all'incremento dei risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio rispetto al periodo congruo;
- per la sua corresponsione è subordinata alla positività di uno o più dei cinque parametri individuati dal CCRL;
- le Casse Edili del Friuli-Venezia Giulia hanno messo a disposizione i dati in loro possesso utili alla verifica dei primi tre parametri contrattuali;
- le Parti hanno reperito i dati necessari anche alla quantificazione degli ulteriori due parametri individuati dal CCRL (Regione Autonoma FVG e Istat).

Sulla base dei dati verificati e riportati nelle tabelle in calce al presente accordo, le Parti hanno congiuntamente verificato l'andamento su base triennale dei cinque indicatori previsti dal contratto (periodo 2023-2024-2025), raffrontandolo con quello riferito al triennio precedente (2022-2023-2024) ed hanno constatato che 4 su 5 parametri utili per il calcolo dell'EVR hanno fatto registrare un andamento positivo: l'E.V.R. va pertanto corrisposto nella misura dell'85% dell'aliquota del 6% calcolata sui minimi tabellari previsti dal CCNL (vedasi tabella sottostante).

L'erogazione dell'E.V.R., il cui calcolo deve essere effettuato sulle ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, per un massimo di 173, sarà erogato in 12 quote mensili, a decorrere da gennaio 2026 fino a dicembre 2026, al personale in forza al 31.01.2026, nella misura prevista nella sottostante tabella A).

Nel caso di passaggio di livello del lavoratore nel corso dell'anno di riferimento è erogato l'EVR con riferimento al livello di inquadramento risultante al 31.01.2026.



Tabella A)

Importo E.V.R. da corrispondersi nel 2026 ai sensi dell'art. 18 del CCRL dd 30/11/2022		
LIVELLO	IMPORTO E.V.R. 2026 QUOTA MENSILE	IMPORTO E.V.R. 2026 QUOTA ORARIA
7°	€ 91,69	€ 0,53
6°	€ 81,31	€ 0,47
5°	€ 67,47	€ 0,39
4°	€ 62,28	€ 0,36
3°	€ 58,82	€ 0,34
2°	€ 51,90	€ 0,30
1°	€ 44,98	€ 0,26

E.V.R. AGGIUNTIVO AZIENDALE

Le parti si danno reciprocamente atto che l'ulteriore elemento aziendale E.V.R. (ex art. 19 CCRL FVG 30/11/2022) **andrà corrisposto entro dicembre 2026** previa verifica della positività dei **parametri aziendali** individuati, derivante dal raffronto tra l'anno 2025 e 2024. Tale erogazione spetta ai soli lavoratori già in forza al 01/01/2022 ed attualmente occupati. La misura massima di tale elemento, eventualmente riproporzionata nella misura e secondo le modalità previste dal CCRL, secondo la sottostante tabella.

Tabella B)

Importo E.V.R. da corrispondersi nel 2026 ai sensi dell'art. 19 del CCRL dd 30/11/2022 (misura massima)		
LIVELLO	IMPORTO E.V.R. 2026 QUOTA MENSILE	IMPORTO E.V.R. 2026 QUOTA ORARIA
7°	€ 53,63	€ 0,31
6°	€ 48,44	€ 0,28
5°	€ 39,79	€ 0,23
4°	€ 36,33	€ 0,21
3°	€ 34,60	€ 0,20
2°	€ 31,14	€ 0,18
1°	€ 25,95	€ 0,15

Per avere diritto alla tassazione agevolata, la verifica degli indicatori aziendali dovrà essere svolta presso le articolazioni territoriali del Comitato Bilaterale sulla Produttività costituito con Accordo del 1.2.2018 presso ogni Cassa Edile del territorio secondo le modalità previste nell'Accordo stesso.

(Fonti: Verbale di accordo per la definizione dell'Elemento Variabile della Retribuzione E.V.R. per l'anno 2026 di data 26 marzo 2026 e CCRL FVG di data 30/11/2022)



CCRL SETTORE LEGNO ARREDAMENTO E MOBILI FVG Confermato il P.R.T. per l'anno 2026

È stata confermata anche per l'anno 2026 l'erogazione del "Premio di Risultato Territoriale – P.R.T." ciò a seguito di verifica positiva delle Parti firmatarie del CCRL per i dipendenti delle imprese artigiane e non artigiane del settore Legno Arredamento e Mobili del Friuli Venezia Giulia del 3 aprile 2017.

Si ricorda che l'art. 12 del CCRL in parola prevede infatti

che il P.R.T. possa essere erogato solamente previa verifica positiva di almeno uno dei parametri individuati, relativi all'andamento produttivo di settore.

Si conferma pertanto l'erogazione nell'ammontare previsto.

(Fonti: Verbale di accordo 26 marzo 2026)

CCNL CINEAUDIOVISIVO (COD. G113) Accordo Erogazione AFAC

In data 14 aprile 2026 è stato sottoscritto, tra Confartigianato Cinema e Audiovisivo, CNA Cinema e Audiovisivo, CASARTIGIANI, CLAAI, in rappresentanza delle organizzazioni datoriali, e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UIL-COM-UIL, in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, un verbale di accordo nell'ambito del negoziato per il rinnovo del CCNL per i dipendenti dell'impresa Cineaudiovisiva, scaduto il 18 gennaio 2021.

L'intesa, raggiunta nelle more del rinnovo complessivo del contratto nazionale, tiene conto della necessità condivisa tra le Parti di fornire una prima risposta economica ai lavoratori in relazione all'adeguamento dei minimi retributivi.

In particolare, l'accordo prevede l'erogazione di un Acconto su Futuri Aumenti Contrattuali (AFAC) pari a **90 euro lordi** mensili riferiti al 4° livello, da corrispondere a partire dal 1° maggio 2026.

L'importo è stato riparametrato per tutti gli altri livelli di inquadramento secondo le tabelle contrattuali riportate in seguito.

LIVELLO	AFAC dal 1° maggio 2026
7° super	145,34
7°	139,20
6°	118,50
5° super	105,10
5°	101,74
4° super	95,60
4°	90,00
3°	78,26
2°	66,52
1°	55,90

Per i lavoratori apprendisti continueranno ad applicarsi le percentuali previste dalla normativa vigente, mentre per i lavoratori con contratto part-time l'erogazione avverrà secondo criteri di proporzionalità. L'AFAC sarà riconosciuto a tutti i lavoratori dipendenti delle aziende che applicano il CCNL per i dipendenti dell'impresa cineaudiovisiva.

(Fonti: Verbale di accordo economico 14 aprile 2026)

CCNL SERVIZI DI PULIZIE – II TRANCHE UNA TANTUM Ipotesi accordo di rinnovo 17 dicembre 2025

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025) erogazione della seconda quota di una tantum pari ad euro 52,00 con

la retribuzione del mese di giugno 2026 (la prima è stata erogata a febbraio 2026). L'una tantum spetta ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo.

CCRL FVG ALIMENTARE E PANIFICAZIONE Confermato il PRT per l'anno 2026

Il Contratto Collettivo Regionale per i dipendenti delle imprese artigiane e non artigiane del settore alimentare e delle panificazioni del Friuli-Venezia Giulia del 15.01.2024, all'articolo 10 prevede che il Premio di Risultato Territoriale – P.R.T. – possa essere erogato solamente previa verifica positiva di almeno uno dei parametri individuati, relativi all'andamento produttivo di settore.

Con accordo datato 26 marzo 2026 le parti datoriali Con-

fartigianato Imprese FVG e CNA FVG e le organizzazioni sindacali regionali FAI-Cisl, FLAI-Cgil e UILA-Uil convengono che la verifica si è conclusa positivamente e gli obiettivi sono stati raggiunti, e pertanto confermano il P.R.T. per l'anno 2026 nell'ammontare previsto dall'art. 10 del CCRL.

(Fonti: verbale di accordo del 26 marzo 2026 – circolare Agenzia delle Entrate n. 5 del 29 marzo 2018)



Smart Working

Dal 7 aprile 2026 sanzione penale per mancata consegna informativa sicurezza

La mancata consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale di una informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali ed i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, in modalità agile (smart-working) è penale, con sanzione costituita da **arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro**.

Questa la novità introdotta dalla Legge 11 marzo 2026 n. 34 pubblicata in G.U. n. 68 del 23 marzo 2026 ed **entrata in vigore il giorno 7 aprile 2026**, tale norma ha modificato il D.lgs n. 81/2008 (Testo Unico sicurezza) con inserimento del comma 7-bis all'art. 3 ed aggiornando l'art. 55 del Testo Unico predetto, come sotto specificato.

Testo Unico sicurezza art. 3 comma 7 bis (*)	<i>Per l'attività lavorativa prestata con modalità di lavoro agile in ambienti di lavoro che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore di lavoro, l'assolvimento di tutti gli obblighi di sicurezza compatibili con tale modalità di lavoro, in particolare di quelli che attengono all'utilizzo dei videoterminali, è assicurato dal datore di lavoro mediante la consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo del lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.</i>
Testo Unico sicurezza art. 55 (**)	<u>Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:</u> con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.708,61 248 a 7.403,96 248 euro per la violazione dell'obbligo informativo di cui all'articolo 3, comma 7-bis, e degli articoli 18, comma 1, lettere c), e), f) e q), 36, commi 1 e 2, 37, commi 1, 7, 7-ter, 9 e 10, 43, comma 1, lettere d) ed e-bis), 46, comma.

(*) comma inserito dall'art. 11, comma 1, lett. a), L. 11 marzo 2026, n. 34

(**) così modificato dall'art. 13, comma 1, lett. e-ter), n. 1), D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215, e, successivamente, dall'art. 11, comma 1, lett. b), L. 11 marzo 2026, n. 34L. 11/03/2026, n. 34, Art. 11. - Salute e sicurezza per le prestazioni in modalità agile.

(Fonti: Legge 11 marzo 2026 n. 34 pubblicata in G.U. n. 68 del 23 marzo 2026)

Decreto Lavoro 2026 – Le novità per i datori di lavoro

Decreto Legge n. 62/2026, c.d. "Decreto 1° Maggio"

Nella Gazzetta Ufficiale n. 99 del 30 aprile u.s., è stato pubblicato il D.L. n. 62/2026, recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale". Il Decreto è in vigore dal 1° maggio 2026.

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI (ARTICOLI 1 – 6)

In primo luogo, si richiama l'attenzione rispetto all'articolo 7, comma 5, che **subordina l'accesso alle agevolazioni alla corresponsione, al lavoratore, di un trattamento economico non inferiore da quello definito dai CCNL stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**. Con riferimento, invece, alle condizioni di spettanza, fermo restando il rispetto dei **principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 del D.lgs. n. 150/2015**, alcuni requisiti sono applicabili in via generale a ciascuna

delle misure, ovvero:

- necessità che l'assunzione determini un incremento occupazionale netto;
- divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o di licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva nei 6 mesi precedenti l'assunzione;
- revoca dell'incentivo, e recupero delle somme già fruite, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice assunta o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata;
- non cumulabilità con altre riduzioni contributive previste dalla normativa, con uniche eccezioni della c.d. maxi-deduzione e agevolazione per certificazione di genere.

Nella seguente tabella si riportano, quindi, le caratteristiche principali degli incentivi previsti dal Decreto, rinviando alla lettura delle schede di sintesi allegate (allegate alla presente) per gli ulteriori aspetti di dettaglio.



INCENTIVO	TARGET	AGEVOLAZIONE
Bonus donne assunte a tempo indeterminato tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2026 (Art. 1)	- Donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi; - Donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e in condizioni di svantaggio (art. 2, lett. da b a g, Reg. UE 651/2014).	- Esonero contributivo totale per 24 mesi nel limite di 650€/mese; - Esonero contributivo totale per 24 mesi nel limite di 800€/mese se lavoratrice risiede nella ZES; - L'esonero è riconosciuto per 12 mesi per donne svantaggiate o prive di impiego retribuito da almeno 6 m (art. 2, lett. da a alla g, Reg. UE 651/2014); - L'esonero spetta anche con riferimento alle donne già occupate a tempo indeterminato presso un altro datore di lavoro che ha fruito parzialmente dell'incentivo; - L'esonero non si applica al lavoro domestico e all'apprendistato.
Bonus giovani assunti a tempo indeterminato tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2026 (Art. 2)	- Giovani under 35 privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi; - Giovani under 35 privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi appartenenti ad una delle categorie di lavoratore svantaggiato (art. 2, lett. c, e, f, g, Reg. UE 651/2014).	- Esonero contributivo totale per 24 mesi nel limite di 500€/mese; - Esonero contributivo totale per 24 mesi nel limite di 650€/mese se l'assunzione avviene presso una sede o unità produttiva della ZES; - L'esonero è riconosciuto per 12 mesi in relazione ai soggetti appartenenti ad una delle categorie di lavoratore svantaggiato di cui all'art. 2, lett. dalla a alla c e dalla e alla g, del Reg. UE 651/2014; - L'esonero spetta anche ai soggetti già occupati a tempo indeterminato presso un altro datore di lavoro che ha fruito parzialmente dell'incentivo; - L'esonero non si applica al lavoro domestico e all'apprendistato.

INCENTIVO	TARGET	AGEVOLAZIONE	CONDIZIONE
Bonus stabilizzazione contratti a tempo determinato (Art. 4)	- Lavoratori <i>under 35</i> assunti con contratto a termine entro il 30.04.2026, di durata complessiva non superiore a 12 mesi, mai occupati a tempo indeterminato.	- Esonero contributivo totale per 24 mesi nel limite di 500€/mese, per trasformazioni effettuate dal 01.08.2026 al 31.12.2026. - L'esonero non si applica al lavoro domestico e all'apprendistato.	- Ai fini dell'operatività, necessaria autorizzazione della Commissione Europea.



CONCILIAZIONE VITA LAVORO (ARTICOLO 6)

Sempre in tema di incentivi, l'articolo 6 del D.L. stabilisce misure per la conciliazione tra famiglia e lavoro.

Alle imprese **in possesso di certificazione idonea** a dimostrare l'introduzione di misure a sostegno della natalità, delle esigenze di cura, della genitorialità e di welfare aziendale (art. 8, co. 1, lett. e del D.lgs. n. 184/2025) è riconosciuto un **esonero contributivo non superiore all'1%, nel limite di 50.000€ annui per azienda** e nel rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato. L'attuazione operativa della misura è rimessa all'emanazione, entro 30 giorni dalla di entrata in vigore della legge di conversione del D.L., di un apposito Decreto dell'Autorità politica delegata alle politiche per la famiglia e del Ministro del lavoro. Inoltre, le aziende in possesso della suddetta certificazione potranno accedere agli incentivi (che saranno appositamente individuati) connessi alle attività dell'Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane (ICE).

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO (ART. 7-11)

Il Decreto al Capo II, articolo 7, stabilisce che la contrattazione collettiva è l'unico strumento in grado di quantificare il **"salario giusto"** che spetta al lavoratore (comma 1). Esso deve assicurare al lavoratore il trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato e che abbia i requisiti stabiliti dall'art. 36 della Costituzione.

Viene quindi introdotta nell'ordinamento, la nozione di "salario giusto" che, come già evidenziato, non va in alcun modo confusa con quella di "salario minimo".

Pertanto, il provvedimento non impone una cifra oraria minima obbligatoria erga omnes, ma utilizza la leva degli incentivi economici per spingere verso l'applicazione della contrattazione collettiva di maggiore qualità, cioè quella realizzata dalle organizzazioni più rappresentative.

Il decreto individua infatti i contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento per l'individuazione del salario giusto (comma 2), tra quelli "stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro".

Nella stessa direzione va il comma 3 dove viene espressamente previsto che il trattamento economico complessivo definitivo dai CCNL firmati dalle organizzazioni datoriali e sindacali prive della maggiore rappresentatività comparata non può essere inferiore al trattamento economico complessivo individuato dai CCNL comparativamente più rappresentativi (contrasto ai cd "contratti pirata").

A partire **dall'entrata in vigore della Legge di conversione del D.L.**, le offerte di lavoro pubblicate sulla Piattaforma **SIISL** dovranno indicare:

- il CCNL applicato dal datore di lavoro, unitamente al suo codice alfanumerico (Codice INPS-CNEL);
- la retribuzione ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondere alla mansione a cui sarà adibito il lavoratore.

L'articolo 10 interviene su una delicata questione di carattere sindacale come la **carenza contrattuale**, inteso come il periodo intercorrente tra la scadenza del CCNL e la data del suo rinnovo.

Viene stabilito che in sede di rinnovo contrattuale le parti dovranno disciplinare:

- le decorrenze degli incrementi retributivi;
- gli eventuali importi Una tantum e gli strumenti di copertura economica del periodo di carenza.

In particolare, si precisa che dovrà essere presa a riferimento "la data di scadenza naturale del contratto previgente", ciò al fine di "assicurare continuità alla tutela economica dei lavoratori".

Per la prima volta da parte di un atto avente forza di legge, viene stabilita l'erogazione di una indennità economica a favore del lavoratore nel caso in cui la carenza contrattuale si prolunghi oltre i 12 mesi.

La norma prevede che decorsi 12 mesi dalla scadenza di un CCNL, le aziende devono erogare ai lavoratori un'Anticipazione forfettaria calcolata in ragione del 30% dell'indicatore IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato).

La disposizione non si applica ai settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi. In questi casi l'Anticipazione forfettaria pari al 30% dell'IPCA non si applica ma l'adeguamento dei minimi retributivi deve essere definito in base ad altri indicatori che saranno individuati dalla contrattazione collettiva.

L'Anticipazione forfettaria interessa i CCNL che scadono successivamente all'entrata in vigore del Decreto. Per i contratti collettivi nazionali di lavoro già scaduti, l'effettiva entrata in vigore decorre dal 1° gennaio 2027, salvo che nel frattempo non sia intervenuto un accordo di rinnovo.

Per quanto riguarda l'articolo 11, si prevedono una serie di misure finalizzate alla trasparenza contrattuale e retributiva mediante l'utilizzo del codice alfanumerico unico dei CCNL. Si **introduce l'obbligo del datore di lavoro di comunicare il "codice contratto" al lavoratore** in fase di assunzione e di indicarlo all'interno del prospetto paga consegnato allo stesso.

Inoltre, il codice verrà utilizzato dal Ministero del Lavoro, dall'INL e dagli altri enti competenti (es. CNEL) per monitorare l'applicazione dei CCNL e individuare eventuali scostamenti dei trattamenti economici e normativi applicati. Le risultanze verranno utilizzate per la programmazione dell'attività di vigilanza, per l'analisi dei fenomeni di dumping contrattuale e retributivo e per la verifica dei presupposti utili alla fruizione dei benefici normativi, contributivi o economici.

LAVORO TRAMITE PIATTAFORME DIGITALI (ART. 12-15)

Il Decreto introduce una serie di norme per **prevenire e contrastare il fenomeno del caporalato digitale** e per i **c.d. lavoratori delle piattaforme digitali**.

L'articolo 12 stabilisce, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro, una presunzione di subordinazione, salvo prova contraria, in presenza di indici di controllo o di etero-organizzazione anche mediante gestione algoritmica.

In tema di comunicazioni obbligatorie, l'articolo 13 rinvia



ad un Decreto del Ministero del lavoro l'individuazione degli indicatori di rischio e dei dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare, anche al fine dell'espletamento delle attività di vigilanza e controllo da parte degli Enti preposti. Ad ogni modo, si prevede un obbligo, in capo alle piattaforme, di registrazione e conservazione quinquennale degli accessi, delle assegnazioni, dei rifiuti, dei tempi e dei corrispettivi, rendendoli accessibili per lavoratori e servizi ispettivi.

All'articolo 14 si dispongono precisi obblighi di informazione, che le piattaforme devono fornire ai lavoratori, in tema di sistemi automatizzati o algoritmici utilizzati per l'organizzazione del lavoro e la gestione della prestazione lavorativa. Ai lavoratori viene altresì garantito il diritto di ottenere una spiegazione intelligibile sulle decisioni automatizzate che incidono sulle condizioni di lavoro.

L'articolo 15 introduce novità per i c.d. **rider**, apportando modifiche, in particolare, al D.Lgs. 81/2015. **La norma mira a contrastare il fenomeno degli account condivisi o ceduti illegalmente**, prevedendo che i lavoratori debbano accedere alle piattaforme tramite SPID, CIE, CNS o account con autenticazione a due fattori legati univocamente a un singolo Codice Fiscale (CF). È vietato cedere l'account a terzi o utilizzarne uno non proprio e, in caso contrario, si prevede l'applicazione di una sanzione amministrativa da 800€ a 1.200€.

Le piattaforme non possono rilasciare più di un account per CF e non possono assegnare allo stesso lavoratore prestazioni che siano "temporalmente inconciliabili". La violazione di tale disposizione comporta una sanzione amministrativa da 1.000€ a 1.500€.

Inoltre, il committente, dal 1° luglio 2026, è obbligato a consegnare al lavoratore il LUL nel quale annotare, per

ciascun mese, l'importo totale erogato e il numero di consegne effettuate.

Oltre alla formazione sulla sicurezza sul lavoro già prevista, i lavoratori devono seguire corsi di formazione base sul SIISL, entro i primi 30 giorni dalla prima prestazione, con possibilità di farsi assistere dai Patronati ai fini della fruizione. Con Decreto del Ministero del Lavoro verranno stabilite annualmente le attività di formazione. In caso di mancato completamento del corso, il committente riceve un'apposita segnalazione e laddove quest'ultimo continui ad avvalersi per 3 mesi del lavoratore che non ha concluso la formazione è tenuto a pagare una sanzione da 800€ a 2.400€.

Si estende, infine, l'applicazione delle agevolazioni fiscali collegate alla corresponsione delle "mance" da parte dei clienti (art. 1, c. 58 della L. di Bilancio 2023) anche a chi presta l'attività lavorativa di natura subordinata, mediante piattaforme digitali.

CONFERIMENTO TFR AL FONDO DI TESORERIA (ART. 16)

Il Decreto al Capo IV, articolo 16, interviene in tema di previdenza, introducendo un regime transitorio per l'attuazione della nuova disciplina, prevista dalla Legge di bilancio 2026, per il **conferimento del TFR al fondo Tesoreria INPS**. In particolare, si prevede che **i versamenti relativi al primo semestre 2026 effettuati dalle aziende entro il 16 luglio saranno considerati tempestivi senza sanzioni civili, né interessi o somme aggiuntive.**

(Fonti: Decreto Legge n. 62/2026 - Gazzetta Ufficiale n. 99 del 30 aprile 2026)

Detassazione per aumenti contrattuali corrisposti nel 2026

Sono agevolabili gli aumenti contrattuali anche se già in corso di erogazione

La Legge di Bilancio 2026 ha introdotto la detassazione degli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali collettivi (solo CCNL) con possibilità di applicazione di un'aliquota sostitutiva del **5%** sull'imposta IRPEF e delle **addizionali regionali e comunali** sugli **aumenti salariali corrisposti nel corso del 2026** in favore di lavoratori del settore privato con un reddito da lavoro dipendente **nell'anno 2025 non superiore a 33.000 euro lordi**.

Nel computo del reddito **vanno sommati tutti i redditi di lavoro dipendente** percepiti dal lavoratore nel periodo di imposta 2025, anche se derivanti da più rapporti di lavoro (in ordine alle tipologie di reddito l'Agenzia delle Entrate rinvia all'elencazione di cui alla circolare n. 28/E del 2016 par. 1.1.2).

L'agevolazione viene riconosciuta in automatico dal datore di lavoro salvo espressa rinuncia esplicita scritta da parte del lavoratore. Al fine di consentire al datore di

lavoro di verificare la condizione di spettanza dell'agevolazione, nel caso in cui il lavoratore abbia svolto nel corso del 2025 una o più attività di lavoro dipendente con datori di lavoro diversi, lo stesso comunica all'attuale datore di lavoro le informazioni relative ai redditi derivanti dagli altri rapporti di lavoro, attraverso la consegna delle certificazioni uniche (CU) o, in mancanza, tramite una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà resa ai sensi del DPR n. 445/2000 art. 47 (autocertificazione).

L'Agenzia delle entrate con la circolare n. 2 del 24 febbraio 2026, ha fornito rilevanti chiarimenti sulle misure introdotte precisando che:

- *qualora l'erogazione degli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali sottoscritti nel 2024, 2025 e 2026 in virtù di previsioni contrattuali, sia distribuita in più anni, l'imposta sostitutiva si applica comunque alle tranches di aumento corrisposte dal 1° gennaio al 31*



dicembre 2026, anche se l'erogazione degli aumenti è iniziata in anni precedenti.

Questo significa che sono agevolabili le tranches di rinnovi contrattuali sottoscritti nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 che vengano corrisposte nel 2026 (principio di cassa allargato). Sono altresì agevolabili anche le tranches (sempre corrisposte nel 2026) di aumenti che siano già in corso in attuazione di CCNL sottoscritti nel triennio di cui sopra.

A titolo di esempio

CCNL stipulato il 25 aprile 2025 che, prevede un aumento mensile complessivo di 200 euro diviso in III rate:

- 27,00 euro dal 1° giugno 2025
- 53,00 euro dal 1° giugno 2026
- 59,00 euro dal 1° giugno 2027
- 61,00 euro dal 1° giugno 2028

Nell'esempio proposto l'imposta sostitutiva si applicherà agli importi erogati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026 riferiti alle rate mensili del 2025 e del 2026 (27 euro da gennaio a maggio 2026, 27 euro + 53 euro da giugno a dicembre 2026).

L'Agenzia delle Entrate specifica che l'agevolazione si applica alla:

- **retribuzione diretta** (12 mensilità);
 - **tredicesima ed eventuale quattordicesima;**
- Inoltre, **sono agevolabili anche gli istituti retributivi indiretti** interessati dai medesimi incrementi retributivi quali assenze per la sola parte integrata dal datore di lavoro che danno diritto alla conservazione del posto di lavoro:
- **malattia;**
 - **infortunio;**
 - **maternità/paternità.**

Rimangono sempre esclusi gli scatti di anzianità e le somme corrisposte per prestazioni aggiuntive all'ordinaria attività come ad es, lo straordinario, maggiorazioni lavoro notturno, festivo o di turno.

Sono altresì escluse le somme di **una tantum** corrisposte a copertura della carenza contrattuale nonché di **TFR**.

Qualora gli aumenti previsti dal rinnovo contrattuale assorbano l'importo riconosciuto al dipendente a titolo di **super-minimo**, a parere dell'Agenzia delle Entrate, si ritiene che anche tali importi **possano beneficiare dell'agevolazione**.

(Fonti: Agenzia delle Entrate circolare 2/E del 24 febbraio 2026)

SIISL (Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa)

Rinvio dell'obbligo di pubblicazione delle offerte di lavoro

Il Ministero del Lavoro con un comunicato diffuso sul proprio sito istituzionale ha fornito alcune prime indicazioni in merito alle nuove funzionalità del **SIISL**, strumento introdotto ex articolo 14 del D.L. n. 159/2025, il quale ha previsto:

- **l'obbligo, dal 1° aprile 2026, per i datori di lavoro privati che** intendono assumere nuovi dipendenti per i quali **richiedono agevolazioni contributive di pubblicare la posizione lavorativa** vacante in azienda all'interno del SIISL;
- la **possibilità**, per le imprese e per gli intermediari abilitati, di **effettuare le comunicazioni obbligatorie anche attraverso il SIISL**, con una modalità che si aggiunge, quindi, agli ordinari servizi on line del Ministero del Lavoro.

La norma rinviava, inoltre, le modalità attuative delle due disposizioni ad un **decreto ministeriale** da adottarsi sentite le parti sociali comparativamente più rappresentative e la Conferenza Stato – Regioni.

Non essendo ancora stato emanato il decreto ministeriale attuativo, il Ministero del Lavoro ha chiarito che l'inserimento preventivo o contestuale delle vacancy all'interno del SIISL non rappresenta una condizione essenziale per l'accesso ai benefici contributivi, per i quali restano



confermate le disposizioni e le procedure attualmente in vigore.

Il Ministero specifica, inoltre, che a far data **dal 1° aprile, le aziende e gli intermediari abilitati potranno comunque accedere al SIISL per la trasmissione telematica, in via sperimentale**, delle comunicazioni obbligatorie ri-



guardanti l'instaurazione, la proroga, la trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro.

La piattaforma consentirà, inoltre, la pubblicazione delle disponibilità per le posizioni lavorative.

Ne consegue, quindi, che, nelle more dell'adozione del decreto ministeriale, l'inserimento delle offerte di lavoro all'interno della piattaforma è facoltativo e la mancata pubblicazione non ha, in questa fase, alcuna incidenza sulla concessione dei benefici contributivi.

INPS – il messaggio n. 1153 del 31 marzo 2026

L'INPS ha fornito le prime istruzioni operative ai fini dell'applicabilità della piattaforma SIISL in continuità con il comunicato del Ministero del Lavoro del 30 marzo 2026.

Innanzitutto, si ribadisce in premessa la non obbligatorietà dell'adempimento e la sua applicazione **in via sperimentale nelle more del completamento del recepimento della direttiva (UE) 2023/970 in materia di trasparenza e parità retributiva nonché dell'adozione del decreto attuativo di cui all'art. 14 del decreto-legge 31 ottobre 2025 n. 159.**

Dal 1° aprile 2026 i soggetti abilitati possono pubblicare le vacancy anche successivamente all'assunzione purché siano coerenti con l'assunzione per la quale si intende richiedere il beneficio contributivo. Inoltre sarà possibile l'invio, la gestione e la consultazione delle Comunicazioni obbligatorie UNILAV, in via alternativa ai consueti canali regionali.

Il messaggio specifica che i soggetti abilitati all'inserimento delle comunicazioni obbligatorie sono:

- Datori di lavoro e loro intermediari;

- Consulenti del lavoro e soggetti abilitati ai sensi della legge n. 12/1979.

Mentre per l'inserimento delle vacancy:

- Datori di lavoro e loro delegati;
- Agenzie per il lavoro e altri soggetti abilitati alla pubblicazione di annunci di lavoro a norma del d.lgs. n. 276/2003.

Particolare riguardo viene riservato alla pubblicazione delle vacancy, che possono essere pubblicate anche successivamente all'assunzione (l'offerta verrà archiviata dal sistema e non proposta a chi cerca lavoro). Si specifica che dovranno essere coerenti con l'UNILAV inviato in riferimento a:

- Datore di lavoro;
- Tipologia di contratto di lavoro;
- Profilo professionale ricercato.

Dal punto di vista dell'Uniemens, per i benefici contributivi riguardanti un lavoratore assunto dopo il 1° aprile 2026, è prevista una modalità di trasmissione sperimentale che consiste nella compilazione della sezione <InfoAggCausaliContrib> indicando l'id vacancy all'interno dell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> di <InfoAggCausaliContrib>, valorizzando l'attributo <TipIdentMotivoUtilizzo> con "ID_VACANCY". Le modalità di richiesta di abilitazione, presentazione delle Cob e pubblicazione delle vacancy restano disponibili sul portale "Servizi Lavoro" del ministero del Lavoro e sul sito istituzionale dell'Istituto.

(Fonti: Ministero del Lavoro – Comunicato 30 marzo 2026, INPS messaggio n. 1153 del 31 marzo 2026)

Associazioni di Energie

Soluzioni per l'impresa,
la casa e la mobilità

c&em

Consorzio Acquisti Energia & Multiutility

Promosso da
Confartigianato
Imprese
UDINE





Ebiart FVG - Welfare 2026

Il calendario e le prestazioni

L'Ente Bilaterale Artigiano del Friuli-Venezia Giulia - EBIART eroga prestazioni in favore di dipendenti, titolari, soci e collaboratori familiari/coadiuvanti (per i rispettivi figli fiscalmente a carico del richiedente) delle imprese aderenti al sistema bilaterale dell'artigianato e che applicano e rispettino integralmente i contratti collettivi sottoscritti a qualunque livello dalle organizzazioni costituenti l'EBIART ed in regola con la contribuzione prevista dagli accordi sottoscritti dalle stesse parti datoriali e sindacali.

Sono prestazioni rivolte a lavoratori ed imprenditori per rispondere ai bisogni sociali che il welfare pubblico non riesce a soddisfare.

EBIART eroga le seguenti prestazioni:

- SERVIZI EDUCATIVI PER L'INFANZIA (ASILO)
- STUDI SCOLASTICI
- FREQUENZA CENTRI RICREATIVI ESTIVI E SOSTEGNO ALLA DISABILITÀ
- STUDI UNIVERSITARI
- MATERNITÀ/ADOZIONE
- NON AUTOSUFFICIENZA/ASSISTENZA
- ATTIVITÀ SPORTIVE
- TRASPORTO CASA-LAVORO
- DECESSO

Le richieste seguiranno, per l'anno 2026, il seguente calendario di presentazione:

PRESTAZIONE	PRESENTAZIONE DOMANDA	MISURA	MODALITÀ
ASILO	dal 01/06/2026	20% retta (max 1.000 €)	SPORTELLO (*)
STUDI SCOLASTICI	dal 14/09/2026	200/250/400 € lordi	DIRETTA (**)
CENTRI ESTIVI / SOST. DISABILITA'	dal 01/10/2026	400 – 800 € lordi	DIRETTA (**)
STUDI UNIVERSITARI	Entro 90 gg dall'evento	850/650/1500 € lordi	SPORTELLO (*)
MATERNITA'-ADOZIONE	dal 01/06/2026	1.000 € ad evento	DIRETTA (**)
NON AUTOSUFFICIENZA	dal 01/06/2026	1.000 € lordi	SPORTELLO (*)
ATTIVITA' SPORTIVA	dal 01/06/2026	150 € lordi	DIRETTA (**)
TRASPORTO	dal 01/06/2026	150 – 200 € lordi	DIRETTA (**)
DECESSO	Entro 90 gg dall'evento	2.000 €	SPORTELLO (*)

(*) sportello: significa presentare la domanda in originale cartaceo, agli Sportelli EBIART attivi nelle Associazioni Artigiane e nelle Organizzazioni Sindacali o presso EBIART

(**) diretta: presentata direttamente dal richiedente in modalità on line

Per informazioni e modulistica consultare il sito www.ebiart.it percorso <https://ebiart.it/contributi-welfare-bilaterale-artigianato/>

(Fonte: sito Ente Bilaterale Artigiano - FVG www.ebiart.it)

INAIL - Certificati di infortunio e ripresa lavoro – Novità

L'INAIL con propria circolare 29 aprile 2026 n. 17 ha fornito istruzioni in merito alla "ripresa attività lavorativa", in particolare ha chiarito che il lavoratore può riprendere l'attività lavorativa al termine del periodo di prognosi riconosciuto nell'ultimo certificato ricevuto dall'INAIL, senza produrre alcuna ulteriore certificazione medica cosiddetta "definitiva".

L'istituto ricorda che nella certificazione medica, sin dal primo certificato, devono essere indicati: diagnosi, prognosi di inabilità assoluta al lavoro ed il relativo periodo, nonché

l'eventuale presunzione di invalidità permanente.

Qualora al primo o ai successivi certificati non facciano seguito ulteriori formulazioni prognostiche, l'ultimo giorno di prognosi coincide con l'ultimo giorno di inabilità temporanea assoluta al lavoro.

Pertanto, l'ultima certificazione ricevuta dall'INAIL constata l'esito definitivo della lesione e la conclusione della prognosi sul piano medico-legale, risulta idonea ad integrare le previsioni dell'art. 102 del decreto n. 1124/1965, secondo cui "ricevuto il certificato medico constatante l'e-



sito definitivo della lesione, l'Istituto assicuratore comunica immediatamente all'infortunato data della cessazione dell'indennità per inabilità temporanea e se siano o no prevedibili conseguente di carattere permanente indennizzabili".

L'Istituto specifica che, su richiesta dei lavoratori infortunati, o dello stesso Istituto assicuratore, in prossimità della scadenza della prognosi, per accertamenti medico-legali, l'INAIL rilascia il certificato medico-legale (continuativo e/o definitivo).

Pertanto, il certificato constatante la chiusura del periodo di assenza dal lavoro può essere l'ultimo dei certificati pervenuti all'INAIL ovvero il cosiddetto "definitivo" se redatto. Qualora non pervenga all'INAIL il certificato continuativo alla scadenza della prognosi, al fine di consentire la tempestiva erogazione delle prestazioni ad essa connesse, l'INAIL provvede a definire il periodo di temporanea in procedura **entro 15 giorni**.

In caso di ripresa anticipata dal lavoro

Il lavoratore che intendesse riprendere anticipatamente il lavoro rispetto alla prognosi formulata dal medico può essere riammesso in servizio solo in presenza di un certificato

medico che modifica, anticipandone il termine, la durata della prognosi originariamente formulata. Tale certificato può essere rilasciato da qualunque medico.

L'INAIL INTRODUCE QUINDI DUE IMPORTANTI NOVITÀ

- 1. la ripresa dell'attività lavorativa può avvenire senza dover produrre alcuna ulteriore certificazione** medica considerata "definitiva", al termine del periodo di prognosi riconosciuto nell'ultimo certificato valido. Da ciò consegue che, se all'Istituto non giunge nessun certificato continuativo alla scadenza della prognosi di inabilità già stabilita, questo provvede al definire il periodo di temporanea entro 15 giorni al fine di consentire la tempestiva erogazione dell'indennità di infortunio.
- 2. il lavoratore assente può riprendere l'attività in anticipo rispetto alla prognosi presentando certificazione medica** con termine anticipato ma, e qui sta l'elemento di novità, il certificato può essere rilasciato **da qualsiasi medico** e non più solo da quello abilitato a intervenire sulla pratica di infortunio e a chiuderla.

(Fonti: INAIL circolare 29 aprile 2026 n. 17)

Imprese con meno di 20 dipendenti

Estensione sgravio sostituzione maternità fino ad un anno: chiarimenti INPS

La Legge di Bilancio 2026 ha previsto la possibilità di prolungare il contratto di lavoro della lavoratrice/lavoratore assunta/o a tempo determinato per la sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo per un ulteriore periodo di affiancamento della "lavoratrice sostituita" non superiore al primo anno di età del bambino.

L'INPS con proprio messaggio n. 1343 del 21 aprile 2026 chiarisce che lo sgravio in esame si applica indistintamente ai casi di sostituzione delle lavoratrici o dei lavoratori in congedo. Chiarimento resosi necessario in quanto il tenore letterale della norma pareva escludere i lavoratori di genere maschile.

Pertanto a decorrere dal 1° gennaio 2026 **per le aziende con meno di 20 dipendenti** e per le aziende in cui operano **lavoratrici autonome** che assumono personale a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e di lavoratori in congedo è concesso lo sgravio contributivo del 50% fino al compimento del primo anno di età del bambino o per un anno dall'ingresso in famiglia del minore in caso di

adozione o affidamento o, in caso di sostituzione di lavoratrici autonome, per un periodo massimo di 12 mesi. Si ricorda che il beneficio è limitato ai contributi INPS a carico del datore di lavoro (la quota a carico dipendente resta intera), lo sgravio si applica anche ai premi INAIL.

IL PUNTO CHIAVE

Dal 1° gennaio 2026 lo sgravio è esteso anche al periodo di affiancamento ulteriore post-rientro in servizio della lavoratrice o del lavoratore e fino al compimento del primo anno di età del bambino (o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affido) oppure per un periodo di 12 mesi in caso di sostituzione delle lavoratrici autonome. Lo sgravio è quindi riconosciuto per tutta la durata del contratto del sostituto/della sostituta, **inclusa la fase di affiancamento, anche se i rapporti di lavoro del sostituto e sostituito coesistono** (purché non si superi il primo anno di età o un anno di ingresso di famiglia di cui sopra).

Novità con decorrenza 1° gennaio 2026

Possibilità di affiancare la lavoratrice o il lavoratore sostituita/o anche dopo il rientro in servizio.

Per il periodo di ulteriore affiancamento è applicabile lo sgravio contributivo.

INPS ricorda che il prolungamento delle agevolazioni è ammesso a prescindere da eventuali differenze di qualifiche tra sostituto/a e sostituito/a e dal numero di lavoratori/lavoratrici impiegati/e a condizione che venga rispettata l'equivalenza oraria. Pertanto, possono essere assunti anche più lavoratori/lavoratrici a tempo parziale a condizione che la somma dell'orario di lavoro sia pari o inferiore a quello del sostituto/sostituita. In caso di superamento il beneficio non spetta neppure in misura parziale.

Il riconoscimento è subordinato all'attribuzione del codice di autorizzazione "9R" avente significato di azienda avente diritto allo sgravio Legge n. 53/2000.

(Fonti: INPS messaggio 21 aprile 2026 n. 1343)



Ministero Lavoro: pubblicate tabelle 2026 sul costo lavoro per l'edilizia

L'aggiornamento recepisce in modo puntuale le dinamiche contrattuali del settore

Con decreto direttoriale n. 26 del 23 marzo u.s., il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato le nuove tabelle provinciali del costo medio orario del lavoro per il personale dipendente del settore dell'edilizia, riguardanti sia operai che impiegati.

L'aggiornamento si inserisce nel quadro previsto dall'art. 41, comma 13, del D.Lgs. n. 36/2023, che disciplina in via generale la determinazione annuale del costo del lavoro da parte del Ministero del Lavoro, sulla base dei valori definiti dalla contrattazione collettiva e delle variabili settoriali e territoriali.

Nel caso del settore edile, il decreto evidenzia però alcuni elementi specifici che hanno inciso sull'aggiornamento delle tabelle, in particolare:

- i rinnovi dei contratti collettivi nazionali intervenuti nel 2025;
- il ruolo dei contratti collettivi territoriali e di secondo livello, rilevanti ai fini della determinazione del costo medio su base provinciale.

Si tratta quindi di un aggiornamento che non si limita a richiamare la cornice normativa generale, ma che recepisce in modo puntuale le dinamiche contrattuali del settore.

Il decreto non elenca i fattori come parte del procedimento di formazione delle tabelle, ma precisa – all'art. 2 – che il costo del lavoro così determinato è suscettibile di oscillazioni.

In particolare, tali variazioni possono dipendere:



- dai benefici (contributivi, fiscali o di altra natura) di cui le imprese usufruiscono in base alla normativa vigente;
- dagli oneri derivanti da interventi relativi a infrastrutture, attrezzature, macchinari e altre misure connesse all'attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008.

Il riferimento, quindi, non riguarda i criteri di costruzione delle tabelle, ma le possibili variazioni del costo del lavoro nella concreta applicazione.

Le tabelle provinciali del costo del lavoro sono consultabili sul sito del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali al Link: [Settore delle imprese edili e affini | Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#)

Le misure del governo sulle politiche abitative È previsto di avviare una ricognizione straordinaria degli immobili pubblici

Il Piano Casa 2026, introdotto con il Decreto-Legge n. 66 del 7 maggio 2026, nasce per rispondere alla crescente crisi abitativa che coinvolge soprattutto i soggetti più fragili economicamente quali: giovani, anziani, lavoratori fuori sede, famiglie vulnerabili e genitori separati. L'obiettivo del Governo è aumentare l'offerta di alloggi a prezzi accessibili, attraverso interventi strutturali su edilizia pubblica, sociale e convenzionata.

Di seguito analizziamo in particolare quali sono i punti più significativi del Decreto.

RECUPERO E MANUTENZIONE DELL'EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA E SOCIALE

Il Decreto interviene direttamente sul patrimonio pubblico esistente, con finalità di rendere nuovamente abitabili alloggi di edilizia residenziale oggi inutilizzati per carenze manutentive e recuperare immobili destinati per locazione

a canone calmierato, con priorità ai contesti di degrado o rigenerazione urbana.

È previsto di avviare una ricognizione straordinaria degli immobili pubblici (Stato, Regioni, Comuni, enti pubblici e società partecipate non quotate) per destinarli a progetti di edilizia sociale, includendo anche beni già previsti per valorizzazione o dismissione.

Il modello di gestione prevede:

- commissario straordinario, con poteri derogatori, limitati alla fase preliminare delle gare;
- cabina di monitoraggio interministeriale,
- invitalia SpA come soggetto gestore operativo, responsabile della selezione dei progetti tramite avvisi pubblici basati su sostenibilità economica;
- applicazione del Codice dei Contratti 36/2023 per tutti gli interventi;
- possibilità di partenariato pubblico-privato.



Le risorse messe a disposizione ammontano a:

- 970 milioni € (Leggi di bilancio 2024–2025);
- 50% del Fondo sociale per il clima destinato all'Edilizia Residenziale Pubblica;
- 4,8 miliardi € dal programma di spesa del Ministero dell'Interno per rigenerazione urbana;
- fondo morosità incolpevole: 22 milioni € per il 2026 e 2 milioni € per il 2027;
- riscatto alloggi per assegnatari non morosi;
- locazione con riscatto per giovani coppie e genitori separati, su immobili ad alta efficienza energetica.

FONDO HOUSING COESIONE

Con questo decreto il Governo vuole aumentare l'offerta di alloggi in edilizia residenziale pubblica e sociale privilegiando il recupero del patrimonio esistente, tramite un nuovo strumento finanziario gestito da Invimit SGR SpA.

La dotazione finanziaria per questo strumento ammonta a:

- 100 milioni € dal Fondo Sviluppo e Coesione 2021–2027;
- risorse aggiuntive derivanti dalla riduzione del cofinanziamento nazionale del Programma Metro Plus e Città Medie del Sud;
- possibilità per Regioni e Province Autonome di alimentare il Fondo con risorse della politica di coesione nazionale ed europea, incluse quelle riassegnate alla "casa accessibile".

SEMPLIFICAZIONI PROCEDURALI

Il DL introduce misure di accelerazione significative:

- SCIA per ristrutturazioni urbanistiche/edilizie e demolizioni/ricostruzioni;
- Conferenza di servizi semplificata e asincrona: 30 giorni (40 con enti di tutela). *Dal documento: "Si considera acquisito l'assenso delle amministrazioni che non si sono espresse nel termine..."*;
- Cambio di destinazione d'uso semplificato, con vincolo di 30 anni;
- Dichiarazione automatica di pubblica utilità per progetti in contesti di degrado o rigenerazione;
- Riduzione dei requisiti dimensionali minimi (art. 24, c. 5-bis DPR 380/2001):
 - altezza interna minima: 2,40 m
 - superfici minime: 20 mq (1 persona), 28 mq (2 persone).

PROGRAMMI INFRASTRUTTURALI DI EDILIZIA INTEGRATA

Uno degli scopi che si è prefisso il Governo è quello di attrarre capitali privati per realizzare edilizia convenzionata (vendita e locazione a prezzi calmierati), integrata con edilizia libera, destinata alla fascia meno abbiente della popolazione (requisiti che saranno definiti da decreto attuativo).

I programmi saranno strutturati per avere:

- prevalenza di investimenti privati;
- almeno 70% dell'investimento destinato all'edilizia convenzionata;
- criteri di sostenibilità ambientale, efficienza energetica e contenimento del consumo di suolo;
- prezzi di vendita/locazione ridotti di almeno il 33% rispetto ai valori OMI (**quotazioni immobiliari ufficiali**

pubblicate dall'**Osservatorio del Mercato Immobiliare** e dell'**Agenzia delle Entrate**) o effettivi;

- vincolo di destinazione d'uso calmierata per 30 anni;
- dotazione adeguata di servizi pubblici;
- possibilità di incrementi volumetrici fino al 35%;
- priorità a interventi di rigenerazione urbana e riuso di aree degradate.

SEMPLIFICAZIONI PROCEDURALI

Per investimenti strategici si prevedono delle semplificazioni procedurali, in particolare:

- dichiarazione di preminente interesse nazionale;
- nomina di un Commissario di Governo;
- applicazione della disciplina speciale dell'art. 13 DL 104/2023 (autorizzazione unica con effetto di variante);
- agevolazioni:
 - superficie convenzionata esclusa dal computo SLP (Superficie Lorda di Pavimento);
 - costi di bonifica scomputabili dagli oneri;
 - conferenza di servizi semplificata;
 - incrementi volumetrici fino al 35%;
 - onorari notarili dimezzati;
 - deroghe agli strumenti urbanistici (senza usare aree non edificabili).

MISURE AGGIUNTIVE

Le ulteriori misure disposte riguardano:

- immobili INPS: utilizzabili per nuove locazioni o progetti di valorizzazione;
- Conferimento di immobili pubblici non strumentali ai programmi di edilizia integrata;
- Coinvolgimento degli enti di previdenza privati come investitori istituzionali.

Conclusione

L'obiettivo che si è dato il Governo con questo Decreto è quello di aumentare l'offerta di alloggi accessibili, sostenibili e integrati nei contesti urbani, con un orizzonte di medio-lungo periodo.

Il Piano Casa 2026 rappresenta un importante intervento organico e multilivello che combina:

- recupero del patrimonio pubblico;
- strumenti finanziari dedicati;
- forte coinvolgimento del settore privato;
- semplificazioni procedurali incisive;
- governance centralizzata tramite Commissari straordinari.





Estetica

ESTETICA ONCOLOGICA. La nuova norma UNI 12013 riconosce competenze e ruolo dello specialista SEO

Dalla prassi di riferimento allo standard nazionale: è ora disponibile la norma che certifica le competenze dei professionisti al fianco dei pazienti oncologici. Un passo avanti per la trasparenza, la qualità e il benessere.

È ufficialmente disponibile su UNIstore la **norma UNI 12013**, che stabilisce i requisiti di conoscenza, abilità, autonomia e responsabilità per lo **Specialista in Estetica Oncologica (SEO)**. Questo traguardo trasforma la precedente prassi UNI/PdR 130:2022 in uno standard nazionale definitivo, consolidando il ruolo di una figura sempre più centrale nel supporto alle terapie mediche. [Link al sito UNI 12013: UNI 12013: la norma dello specialista in estetica oncologica - UNI - Ente Italiano di Normazione](#)

Il ruolo del SEO: professionalità contro l'improvvisazione

Le terapie oncologiche ed ematologiche odierne sono sempre più mirate, ma presentano spesso effetti collaterali cutanei (su pelle e unghie) molto impattanti. Questi disagi non colpiscono solo il corpo, ma minano la qualità della vita, le relazioni sociali e lo stato d'animo dei pazienti, potendo influenzare persino il decorso delle cure.

In questo contesto, il trattamento della pelle **non può essere lasciato all'improvvisazione**. Lo Specialista SEO è un professionista del benessere che opera seguendo protocolli estetici clinicamente testati, validati e pubblicati su riviste scientifiche, offrendo un supporto concreto e complementare alle terapie farmacologiche.

Focus sulla normativa: Trasparenza e Qualità

La UNI 12013 introduce elementi fondamentali per la valorizzazione della categoria:

- **Marchio UNI Professioni:** La norma permette il rilascio del Marchio UNI, un segno distintivo che certifica l'eccellenza e la conformità del professionista agli standard nazionali.
- **Quadro Nazionale delle Qualifiche (QNQ):** La professione è valutata secondo i parametri del QNQ, garantendo una collocazione chiara nel mercato del lavoro e favorendo la mobilità nazionale e internazionale (EQF).
- **Inclusività:** Il documento adotta una terminologia neutra e inclusiva, riferendosi al profilo professionale nel rispetto della parità di genere.

Un successo della rappresentanza

La nascita di questa norma è il frutto del lavoro del gruppo UNI/CT 040 "Servizi", che ha visto la partecipazione attiva di **Confartigianato** insieme ad esperti di APEO, CNA, Accredia e CEPAS.

L'importanza di questa figura è ulteriormente confermata dal suo inserimento nel **DDL 1619**, attualmente all'esame del Senato, segno di una crescente sensibilità istituzionale verso il settore del benessere specializzato.



Fotografi

QUALIFICHE EUROPEE QEP E MQEP. Nuova sessione a Sofia per fotografi e videomaker professionisti

La prossima sessione della giuria europea per l'assegnazione delle qualifiche professionali QEP e MQEP, promosse dalla Federation of European Professional Photographers (FEP), si svolgerà a Sofia, in Bulgaria, il **13 e 14 giugno 2026**.

La qualifica QEP – Qualified European Photographer – rappresenta uno dei più prestigiosi riconoscimenti europei di eccellenza nella fotografia professionale. Istituita nel 1999 dalla FEP, viene conferita ai fotografi che dimostrano elevati standard qualitativi e professionali nei diversi ambiti specialistici, tra cui matrimonio, ritratto, moda, pubblicità e fotografia industriale.

L'assegnazione avviene attraverso la valutazione di una giuria internazionale composta da esperti europei già qualificati QEP e rappresentanti delle associazioni aderenti alla federazione. La certificazione viene attribuita alla persona fisica e non allo studio fotografico. Possono candidarsi i

fotografi professionisti associati a organizzazioni aderenti alla FEP e in regola con il Codice europeo di condotta professionale. È inoltre fortemente consigliato il possesso della qualifica QIP – Qualified Italian Photographer.

Le candidature dovranno essere presentate online attraverso il portale ufficiale della FEP, con caricamento delle immagini e pagamento della quota di iscrizione. I pannelli fotografici dovranno pervenire entro il 10 giugno.

Parallelamente alle qualifiche dedicate ai fotografi, la FEP promuove anche le certificazioni europee EV, QEV e MQEV rivolte ai videoperatori professionisti.

L'iniziativa rappresenta un'importante opportunità di crescita professionale, valorizzazione delle competenze e promozione internazionale per gli operatori del settore fotografico e video.

Per informazioni, regolamenti e modalità di candidatura: <https://www.europeanphotographers.eu/>



Acconciatori

DONARE SPERANZA ATTRAVERSO UN TAGLIO. Confartigianato-Imprese Udine e "Una Mano Per Vivere" insieme per le parrucche oncologiche

Un piccolo gesto può fare una differenza enorme. **Confartigianato-Imprese Udine** è orgogliosa di annunciare la propria adesione e il sostegno all'iniziativa promossa dall'associazione di volontariato **"Una Mano Per Vivere" di Latisana**. L'obiettivo è semplice ma potente: raccogliere capelli donati per la realizzazione di **parrucche oncologiche**, offrendo un supporto concreto e psicologico alle donne che affrontano le terapie.

CHI È "UNA MANO PER VIVERE"

Fondata nel **1996**, l'Associazione opera da quasi trent'anni nel campo del volontariato con l'obiettivo di dare aiuto e sostegno ai malati oncologici e alle loro famiglie. La loro attività è fatta di numeri straordinari che testimoniano un impegno costante sul territorio:

- Oltre 1.450 ore dedicate ogni anno all'assistenza e compagnia dei malati durante i trattamenti di chemioterapia e nell'Hospice di Latisana.
- Un servizio di trasporto fondamentale che, solo nel 2025, ha visto percorrere 266.011 km per accompagnare i pazienti verso i vari centri di cura del Friuli Venezia Giulia e del Veneto.
- Una flotta di 15 vetture (di cui 4 attrezzate per disabili) che garantisce la mobilità verso ospedali e centri diurni.

Link al sito: <https://www.unamanopervivere.it/home>

IL RUOLO DELLE ACCONCIATRICI: COME ADERIRE AL PROGETTO

Da oggi, le imprese del settore Acconciatura possono diventare protagoniste di questa rete di solidarietà. Parte-



cipare significa trasformare il proprio salone in un punto di raccolta e di speranza, permettendo ai propri clienti di donare i capelli in modo sicuro e certificato per sostenere le attività dell'Associazione. Questa nuova iniziativa si affianca ai numerosi servizi che "Una Mano Per Vivere" garantisce da quasi trent'anni.

"La bellezza professionale si mette al servizio del benessere e della dignità della persona: un binomio che la nostra Associazione sostiene con convinzione."

Per maggiori informazioni e/o adesioni contattare:

Referente: Sofia Gardisan

Telefono: 0432 516747

Email: sgardisan@uaf.it



Udine

Saperi e Sapori FVG

Visto il successo dello scorso anno, Confartigianato-Imprese Udine, in collaborazione con CNA e Promoturismo FVG, sta organizzando l'edizione 2026 di Saperi e Sapori FVG che si svolgerà alla Fiera di Udine con un doppio appuntamento: 2 - 5 ottobre / 9 - 12 ottobre, nell'ambito di Casa Moderna.

Come lo scorso anno, un padiglione dedicato ospiterà le eccellenze dell'enogastronomia e dell'artigianato del Friuli Venezia Giulia ed ulteriori spazi saranno a disposizione delle imprese, ad un prezzo agevolato, in altri padi-

glioni della Fiera, per la sola esposizione o la vendita dei prodotti.

Sono ammesse tutte le imprese, artigiane e non della regione, che propongono prodotti di eccellenza della tradizione friulana.

PER INFORMAZIONI

Paola Morocutti

Ufficio Categorie tel. 0432 516728

e-mail pmorocutti@uaf.it



Udine

Patentino F-GAS - Esami per nuovi emissioni e rinnovi decennali

Gli operatori che svolgono il controllo perdite, di recupero gas, l'installazione, la manutenzione e riparazione su apparecchiature fisse di refrigerazione, condizionamento d'aria, pompe di calore e celle frigorifere di autocarri e rimorchi frigoriferi che contengono gas fluorurati ad effetto serra devono certificarsi secondo le indicazioni del DPR 146/2018 ed ottenere quindi il cd PATENTINO FGAS.

Confartigianato-Imprese Udine, con l'Ente di certificazione APAVE, organizza nel prossimo mese di febbraio una sessione per il **rilascio di nuovi patentini**. Sarà possibile, in questa sessione, anche fare l'esame per il **rinnovo decennale** per chi ne avesse la necessità.

DATE E SEDE

Il corso+esami si svolgeranno nell'Ufficio Udine Nord Confartigianato - via Puintat 2 (zona terminal Nord) a Udine con questo calendario:

- **Giovedì 9 luglio 2026** (giornata intera) **Formazione** (solo per i nuovi)
- **Venerdì 10 luglio 2026** (mattina) **Formazione** (nuovi e rinnovi)
- **Venerdì 10 luglio 2026** (pomeriggio) **Esami** (nuovi e rinnovi)

ADESIONI

Utilizzando il **modulo online**, entro il **2 luglio** ai link che trovate nella home page del sito www.confartigianatoudine.com

QUOTA D'ISCRIZIONE

Nuovi patentini

- € 854,00/ pers. per aziende iscritte a Confartigianato
- € 1.098,00/pers. per aziende NON ISCRITTE a Confartigianato

Rinnovi decennali

- € 640,50/ pers. per aziende iscritte a Confartigianato
- € 732,00/pers. per aziende NON ISCRITTE a Confartigianato

I costi comprendono:

- l'IVA;
- la formazione teorico/pratica e il materiale didattico;
- l'esame, l'emissione e l'inserimento del certificato nel registro F-Gas da parte dell'Ente certificatore;
- la ripetizione dell'esame in caso di mancato superamento.

Non sono compresi i costi per l'**iscrizione** della persona al **registro F-gas (solo per il primo rilascio)**, da richiedere obbligatoriamente prima dell'esame.

Il pagamento andrà effettuato dopo avere ricevuto conferma della disponibilità da parte di Confartigianato.

PER INFORMAZIONI

Oliviero Peverè Ufficio Categorie

tel. 0432 516796

e-mail opevere@uaf.it

Trieste

Sportelli consulenziali per il sostegno alle piccole imprese

(Progetto della Confartigianato Trieste sostenuto dalla Fondazione CRTrieste)

A seguito dell'aumento costante dei costi delle materie prime in svariati settori produttivi e degli aumenti nelle bollettazioni energetiche si rende necessario prevenire crisi aziendali e conseguentemente analizzare con attenzione la contabilità aziendale delle imprese artigiane e delle piccole imprese ubicate nel nostro territorio simulando proiezioni analitiche future per verificare la sostenibilità delle imprese stesse e conseguentemente verificare anche la sostenibilità dell'attuale forza lavoro. L'attività assistenziale e consulenziale a sportello sarà implementata con specifica consulenza in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Confartigianato Trieste, attraverso i propri consulenti fiscali ed ingegneri ambientali, implementerebbe l'attività di assistenza alle imprese del nostro territorio creando due sportelli appositi per analizzare e verificare la sostenibilità delle imprese ed il conseguente loro riposizionamento sul mercato con l'obiettivo finale di mantenere attiva l'impresa con la sua forza organica. I destinatari dell'iniziativa

sono le imprese artigiane e le piccole imprese ubicate nel territorio provinciale di Trieste. Tale iniziativa è aperta a tutte le imprese del territorio senza alcun vincolo associativo a Confartigianato. Gli sportelli di ascolto e consulenziali sono ubicati rispettivamente in sede centrale di Confartigianato - via Cicerone 9 - ed in zona industriale a Trieste - Strada delle Saline 30 Muggia.

Gli sportelli consulenziali per il sostegno delle piccole imprese sono un progetto della Confartigianato di Trieste sostenuto dalla Fondazione CRTrieste.

Gli sportelli attivati vedono la presenza di un dottore commercialista, di un esperto contabile e di un ingegnere ambientale specializzato in sicurezza sul lavoro.

Le imprese interessate sono invitate a contattare i referenti degli sportelli per pianificare un incontro:

Ingegnere ambientale: giulia.vendrame@artigianits.it

Dottore commercialista: mariagrazia.huez@artigianits.it

Esperto contabile: maria.spadaro@artigianits.it