

## Rinnovo Contratti Collettivi di Lavoro. Intese raggiunte, aumenti in arrivo.



MILANO - BERGAMO - CROTONE - SESTO SAN GIOVANNI - ROMA

CF/P.IVA 10264100966 - Tel +39.02.45.47.69.50

**RINNOVO  
CONTRATTI  
COLLETTIVI**

**INDICE**

- 1) CCNL Dirigenti Terziario
- 2) CCNL Metalmeccanica Industria
- 3) CCNL Telecomunicazioni
- 4) CCNL Lavoro Domestico
- 5) CCNL Portieri E Custodi

.

**RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI****CCNL Dirigenti Terziario.**

In data 5 novembre 2025 è stato firmato il rinnovo del CCNL Dirigenti delle aziende del Terziario, distribuzione e servizi, con decorrenza dal 1° gennaio 2026 e scadenza il 31 dicembre 2028.

Riportiamo di seguito le principali novità economiche e normative:

**Minimi tabellari**

Il minimo contrattuale mensile fissato in 4.340,00 euro viene incrementato come segue:

| Periodo      | Aumento  | Minimo tabellare |
|--------------|----------|------------------|
| gennaio 2026 | 320,00 € | 4.660,00 €       |
| gennaio 2027 | 260,00 € | 4.920,00 €       |
| gennaio 2028 | 220,00 € | 5.140,00 €       |

Gli aumenti non potranno essere assorbiti da trattamenti individuali già in essere, salvo specifiche eccezioni per somme erogate dopo il 31 luglio 2025 a titolo di acconto su futuri aumenti contrattuali.

**Welfare**

Per il triennio 2026-2028, viene rafforzato il welfare contrattuale passando da un credito pari a 1.000 euro a 1.500 euro, utilizzabili tramite la piattaforma del CFMT. Qualora questo credito non venga speso tutto o in parte, il dirigente può scegliere se rinviarlo all'anno successivo oppure destinarlo al fondo Mario Negri.

Inoltre, il costo di gestione della piattaforma CFMT scende da 50 a 36 euro annui, ripartiti equamente tra azienda e dirigente. Conseguentemente, con decorrenza 1° gennaio 2026 e fino al 31 dicembre 2028, il contributo annuo dovuto al fondo di formazione Mario Negri (che comprende il costo della piattaforma CMFT) sarà pari a euro 308,00 a carico del datore di lavoro e a euro 148,00 a carico del Dirigente.

**Fondo Mario Negri**

Le aliquote del contributo integrativo a carico dell'azienda e del lavoratore

## DIRIGENTI TERZIARIO

subiranno un incremento decorrente dal 2026.

Il nuovo contributo sarà pari a:

### 1) CONTRIBUTI TRIMESTRALI OBBLIGATORI

**(A) Aziende iscritte all'Organizzazione imprenditoriale  
stipulante il C.C.N.L.**

|                                  |          | 2025              |          | 2026              |          | 2027              |          | 2028              |
|----------------------------------|----------|-------------------|----------|-------------------|----------|-------------------|----------|-------------------|
| Contributo ordinario             |          |                   |          |                   |          |                   |          |                   |
| quota azienda                    | (12,86%) | 1.904,07 €        | (12,86%) | 1.904,07 €        | (12,86%) | 1.904,07 €        | (12,86%) | 1.904,07 €        |
| quota dirigente                  | (1%)     | 148,06 €          | (2%)     | 296,12 €          | (2%)     | 296,12 €          | (2%)     | 296,12 €          |
|                                  |          | 2.052,13 €        |          | 2.200,19 €        |          | 2.200,19 €        |          | 2.200,19 €        |
| contributo integrativo aziendale | (2,47%)  | 365,71 €          | (2,52%)  | 373,11 €          | (2,57%)  | 380,00 €          | (2,62%)  | 387,92 €          |
|                                  | 1.410,12 | <b>2.417,84 €</b> |          | <b>2.573,30 €</b> |          | <b>2.580,71 €</b> |          | <b>2.588,11 €</b> |

### (B) Aziende NON iscritte alla detta Organizzazione

|                                  |          | 2025              |          | 2026              |          | 2027              |          | 2028              |
|----------------------------------|----------|-------------------|----------|-------------------|----------|-------------------|----------|-------------------|
| Contributo ordinario             |          |                   |          |                   |          |                   |          |                   |
| quota azienda                    | (12,86%) | 1.904,07 €        | (12,86%) | 1.904,07 €        | (12,86%) | 1.904,07 €        | (12,86%) | 1.904,07 €        |
| quota dirigente                  | (1%)     | 148,06 €          | (2%)     | 296,12 €          | (2%)     | 296,12 €          | (2%)     | 296,12 €          |
|                                  |          | 2.052,13 €        |          | 2.200,19 €        |          | 2.200,19 €        |          | 2.200,19 €        |
| contributo integrativo aziendale | (2,77%)  | 410,13 €          | (2,82%)  | 417,53 €          | (2,82%)  | 424,00 €          | (2,92%)  | 387,92 €          |
|                                  | 1.410,12 | <b>2.462,26 €</b> |          | <b>2.617,72 €</b> |          | <b>2.625,13 €</b> |          | <b>2.632,53 €</b> |

### Associazione Antonio Pastore

Dal quarto trimestre 2025, il premio assicurativo per la copertura degli infortuni a favore dell'Associazione Antonio Pastore passa da 410,00 euro a 560 euro annui per dirigente.

### Invecchiamento attivo

Verrà introdotta la possibilità per i dirigenti con età anagrafica fino a tre anni inferiore rispetto all'età pensionabile di vecchiaia, il cui rapporto risulta cessato, di stipulare un nuovo contratto di lavoro a tempo determinato, anche a tempo parziale, con specifiche funzioni di tutoraggio e mentoring.

## DIRIGENTI TERZIARIO

A questi contratti può essere applicata l'agevolazione contributiva prevista dall'Art. 30, commi da 1 a 3 del CCNL per un massimo di tre anni.

In caso di cessazione anticipata, salvo il caso di giusta causa, al dirigente spetta un indennizzo pari alle mensilità che decorrono dalla data di cessazione alla data in cui il contratto di lavoro avrebbe avuto termine.

### Malattia

Per i dirigenti che usufruiscono del congedo non retribuito fino ad un massimo di 24 mesi, continuativi o frazionati, a causa dell'insorgere di malattie oncologiche, invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari ad almeno il 74%, è dovuta, a totale carico del datore e per l'intero periodo di fruizione del congedo, la contribuzione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa FASDAC.

## METALMECCANICI INDUSTRIA

### CCNL Metalmeccanica Industria.

Sabato 22 novembre 2025 Federmeccanica-Assistal insieme a Fim, Fiom e Uilm hanno raggiunto l'intesa per il rinnovo del CCNL Metalmeccanici-Industria, scaduto a giugno 2024.

L'accordo traccia la nuova cornice economico-normativa del settore per il prossimo triennio, con effetti fino al 30 giugno 2028.

Oltre agli adeguamenti retributivi, il testo interviene su diversi istituti contrattuali, incidendo su organizzazione del lavoro, classificazione del personale e gestione degli obblighi aziendali.

Le imprese sono tenute a distribuire ai lavoratori a tempo indeterminato una copia del nuovo Contratto nel periodo compreso tra ottobre e dicembre 2026, al fine di assicurare la corretta informazione contrattuale.

#### Aumenti dei minimi tabellari

Dal punto di vista economico, la principale novità è rappresentata dall'incremento dei minimi contrattuali, suddiviso in tre tranches, le quali verranno corrisposte ai dipendenti con la mensilità di giugno nel corso dei prossimi tre anni.

Si tratta di un aumento totale del lordo mensile pari a 177,62€ per quanto riguarda il livello medio C3.

## METALMECCANICI INDUSTRIA

Di seguito una tabella riassuntiva degli aumenti previsti suddivisi per livello:

| Livello | dal 1° giugno<br>2026 | dal 1° giugno<br>2027 | dal 1° giugno<br>2028 |
|---------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| D1      | 1.784,94 €            | 1.833,02 €            | 1.885,37 €            |
| D2      | 1.979,37 €            | 2.032,70 €            | 2.090,76 €            |
| C1      | 2.022,12 €            | 2.076,59 €            | 2.135,89 €            |
| C2      | 2.064,88 €            | 2.120,52 €            | 2.181,09 €            |
| C3      | 2.211,43 €            | 2.271,01 €            | 2.335,88 €            |
| B1      | 2.370,33 €            | 2.434,19 €            | 2.503,72 €            |
| B2      | 2.542,98 €            | 2.611,49 €            | 2.686,08 €            |
| B3      | 2.838,99 €            | 2.915,48 €            | 2.998,76 €            |
| A1      | 2.907,01 €            | 2.985,33 €            | 3.070,61 €            |

I suddetti aumenti potranno essere assorbiti da aumenti individuali salvo che questi siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità.

### Welfare

A decorrere dall'anno 2026, gli strumenti di welfare che le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori entro il 1° giugno di ciascun anno, aumentano da 200€ a 250€. Tali flexible benefits andranno utilizzati entro il 31 maggio dell'anno successivo.

Per il solo anno 2026 il suddetto importo dovrà esser messo a disposizione entro il mese di febbraio.

### Tutele per lavoratori oncologici o con patologie croniche

Come previsto dalla legge 106/2025, i lavoratori affetti da malattie oncologiche ovvero da malattie invalidanti o croniche, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento, previa prescrizione del medico avranno diritto a:

- dieci ore annue di permesso per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Lo stesso numero di ore sarà riconosciuto ai dipendenti con figlio minorenne affetto dalle malattie sopra citate. Sarà permesso fruire nella stessa giornata di quote di PAR per coprire, in tutto o in parte, la prestazione lavorativa giornaliera.

## METALMECCANICI INDUSTRIA

- un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi. Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici e la sua fruizione decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo.

- Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio e decorso il periodo il lavoratore ha diritto ad accedere prioritariamente alla modalità di lavoro agile.

### **Ulteriori tutele per lavoratori con disabilità**

A decorrere dal 1° gennaio 2026, per lavoratori con disabilità certificata risultante dalla documentazione consegnata al datore di lavoro al momento del superamento del periodo di comporto, saranno riconosciuti:

- ulteriori 30 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni;
- ulteriori 45 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 3 anni e fino a 6 anni;
- ulteriori 60 giorni di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 6 anni;

Per tali periodi sarà riconosciuta un'integrazione a carico azienda fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato.

### **Tutela della genitorialità - permessi per malattie dei figli fino a quattro anni di età**

A decorrere dal 1° gennaio 2026 sono introdotti tre giorni di permesso annui per le malattie dei figli fino a 4 anni di età per i quali verrà riconosciuta a carico azienda un'indennità pari all'80% del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il dipendente che intenda fruire di tali permessi è tenuto ad avvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque entro due ore dall'inizio del turno di lavoro, oltre a presentare la relativa certificazione della malattia del figlio entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza.

La fruizione di detto permesso non è cumulabile tra la madre e il padre del bambino nella stessa giornata.

### **Contratto di lavoro a tempo determinato - Nuove causali e clausola di stabilizzazione**

Per la stipula di contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi e fino a 24 mesi vengono individuate nuove causali specifiche, tra cui l'assunzione di:

- lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età;
- lavoratori che abbiano età inferiore ai 35 anni e che soddisfino una delle seguenti condizioni:
  - a) non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
  - b) vivano soli con una o più persone a carico;
- lavoratori che abbiano fruito del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 6 mesi o siano inseriti nelle liste di disoccupazione da almeno 6 mesi;
- lavoratori da impiegare nei periodi interessati dallo svolgimento di mostre e di fiere, compresi tra 15 giorni precedenti e 15 giorni successivi all'evento;
- lavoratori da impiegare nelle attività di coordinamento di progetti aventi durata predeterminata;
- lavoratori da impiegare nell'esecuzione di specifiche commesse, ordini o incarichi, la cui realizzazione presenti un carattere temporaneo, compresi i casi in cui, a causa di ritardi a fattori esterni, la durata dell'attività richiesta si prolunghi oltre i tempi inizialmente previsti.

Tali casistiche sono da descrivere puntualmente nel contratto individuale e potranno essere legittimamente utilizzate per proroghe e rinnovi di contratti oltre i 12 ed entro i 24 mesi di durata complessiva del contratto a termine.

Si precisa che dal 1° gennaio 2027, l'utilizzo delle causali sarà subordinato alla stabilizzazione del 20% di contratti a termine cessati nell'anno precedente, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Le causali specificamente previste nell'ipotesi di accordo potranno essere utilizzate solo a seguito del formale scioglimento della riserva.



## METALMECCANICI INDUSTRIA

### **Staff leasing - Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro**

A partire dal 1° gennaio 2026 i lavoratori che abbiano svolto la propria prestazione presso la stessa azienda, con mansioni di pari livello e categoria legale, nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato per una durata complessiva superiore ai 48 mesi, anche non consecutivi, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice.

Ai fini del computo non verranno presi in considerazione i periodi di missione svolti fino al 31 dicembre 2025.

### **Orario di lavoro**

Ampliamento a 96 ore annue, dalle precedenti 80, dell'orario plurisettimanale.

Viene introdotta una procedura che consente all'azienda di evitare la monetizzazione dei PAR. Entro il primo trimestre del secondo anno del conto ore, l'azienda avrà il diritto di chiedere ai lavoratori che abbiano permessi residui, di programmarne, entro il 30 giugno, la fruizione nell'anno in corso.

L'azienda è tenuta a dare riscontro trascorsi 15 giorni dalla presentazione della programmazione. Laddove il lavoratore non provveda, il datore di lavoro potrà procedere alla loro programmazione entro i 6 mesi residui.

Per la fruizione dei PAR individuali è stato ridotto il periodo di preavviso dai precedenti 10 a 7 giorni ed è stata aumentata dal 5% al 6% la percentuale di assenza contemporanea; inoltre, oltre i casi già previsti, è stata introdotta la possibilità di chiedere la fruizione dei PAR senza preavviso per un massimo di 3 volte all'anno "per rilevanti eventi imprevisti".

Nelle aziende con più di 150 dipendenti, per i lavoratori migranti con oltre 5 anni di anzianità di servizio ed all'interno di determinate percentuali di assenza contemporanea, viene introdotta la possibilità di richiedere, una volta ogni triennio, un periodo di aspettativa della durata minima di un mese e massima di due non frazionabili per il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine.

### **Inquadramento - Svolgimento mansioni superiori**

I lavoratori avranno diritto al passaggio al livello superiore nel caso in cui svolgano mansioni superiori al proprio inquadramento per un periodo pari a:

- 60 giorni continuativi, oppure 120 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni;
- 4 mesi continuativi, oppure 9 mesi non continuativi nell'arco di tre anni, per l'acquisizione dei livelli B1, B2, B3 e A1.

### **Apprendistato di I livello - Retribuzione**

Introduzione della possibilità, nel caso di apprendistato di I livello, di quantificare la retribuzione dovuta in modo uniforme nei diversi mesi previsti dal contratto.

L'Azienda, sulla base della convenzione stipulata con l'istituzione formativa, provvederà a determinare il monte ore complessivo annuale di lavoro e di formazione.

La retribuzione complessiva corrispondente a tale monte ore annuale sarà suddivisa in quote mensili uguali e corrisposta all'apprendista in ciascuna mensilità di vigenza del contratto, indipendentemente dalla distribuzione oraria effettiva di lavoro e di formazione, al fine di garantire un'uniformità retributiva per tutta la durata del periodo formativo.

Le ore di formazione svolte presso l'Istituzione Formativa non concorrono alla determinazione del monte ore complessivo, salvo diversa e più favorevole previsione degli accordi territoriali o aziendali.

### **Diritti sindacali**

Le aziende sono tenute a comunicare, tramite affissione in bacheca, la richiesta di contribuzione volontaria per i lavoratori non iscritti ai sindacati firmatari mediante la trattenuta di una quota associativa straordinaria pari a 30€ per gli anni 2026, 2027 e 2028, da effettuarsi nel mese di giugno di ciascun anno.

Con la busta paga del mese di aprile 2026, dovrà essere fornita ai lavoratori l'apposita modulistica per accettare o rifiutare la richiesta del sindacato.

Il modulo dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 maggio 2026.

Viene introdotto l'obbligo, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, di fornire una volta l'anno all'Organizzazione richiedente l'elenco nominativo dei loro iscritti.

## METALMECCANICI INDUSTRIA

Infine, viene esplicitato l'obbligo in capo alle aziende di inserire nei flussi Uniemens il dato riguardante gli iscritti alle Organizzazioni sindacali ai fini della misurazione della rappresentanza.

### **Formazione continua**

A decorrere dal 1° gennaio 2026 tutte le aziende, in applicazione del presente CCNL, contribuiranno a MetApprendo con un versamento, da corrispondersi entro il mese di aprile, pari a 1,50 euro annui per dipendente. Tale importo sarà calcolato sulla base del personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

Vengono introdotte ulteriori 4 ore di formazione, oltre alle già previste 24 ore triennali, a favore dei lavoratori al rientro in azienda dopo lunghi periodi di sospensione lavorativa di almeno 5 mesi per maternità/paternità o congedi parentali, e di almeno 6 mesi continuativi per i casi di infortunio, malattia e CIGS, etc.

### **Ambiente di lavoro - Salute e sicurezza**

Vengono disciplinati in maniera più approfondita i cosiddetti "break formativi", consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) da collocarsi durante l'orario di lavoro, nel corso dei quali il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza, sotto la supervisione del RSPP.

Tale modalità di erogazione della formazione in materia di sicurezza, nelle unità produttive oltre i 200 addetti, sarà obbligatoria.

Nelle unità produttive di minore dimensione i break formativi saranno adottati tenuto conto delle necessità formative dei lavoratori in materia di salute e sicurezza e compatibilmente con le possibilità organizzative da parte dell'azienda.

In ogni caso i break formativi in tema di sicurezza non concorrono al computo della formazione continua prevista dal Contratto.

## CCNL Telecomunicazioni.

Dopo tre anni di vacanza contrattuale, l'11 novembre 2025 l'associazione datoriale Asstel e le associazioni dei lavoratori SLC CGIL, FISTel CISL e UILCOM UIL hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Telecomunicazioni, che copre i periodi 2023-2025 e anticipa il nuovo triennio 2026-2028.

Di seguito le principali novità economiche e normative introdotte.

### Nuovo sistema di classificazione e tutele al comparto CRMBPO

È prevista per la prima volta una distinzione all'interno della filiera per il comparto CRM-BPO (call center, assistenza tecnica ai clienti attività in outsourcing), il più esposto ai processi evolutivi e di transizione tecnologica, prevedendo maggiori strumenti di flessibilità per garantire sostenibilità economica e occupazionale e contrastare i fenomeni di dumping contrattuale.

Tra i punti chiave del rinnovo rientra il nuovo sistema di classificazione professionale, organizzato su aree professionali che raggruppano ruoli simili per competenze, responsabilità e tipo di attività e sostituiscono i livelli tradizionali. L'obiettivo è valorizzare le competenze, promuovere la trasparenza delle carriere e facilitare la crescita professionale. Il modello prevede una doppia architettura: una generale, valida per l'intero settore, e una specifica per le attività del CRM-BPO.

### Aumenti retributivi

A partire da gennaio 2026, è previsto un aumento dei minimi contrattuali suddiviso in diverse tranches.

#### SETTORE TELECOMUNICAZIONI

Per le imprese del settore telecomunicazioni, l'aumento sarà suddiviso in quattro tranches:

- Gennaio 2026
- Dicembre 2026
- Luglio 2027
- Dicembre 2028

Di seguito la tabella con i nuovi minimi, considerando le nuove aree professionali:

| AREA PROFESSIONALE D |               |            |            |            |            |            |
|----------------------|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Vecchi livelli       | Nuovi livelli | 31.12.2025 | 01.01.2026 | 01.12.2026 | 01.07.2027 | 01.12.2028 |
| Q                    | D1            | 2.405,57   | 2.542,92   | 2.611,59   | 2.680,26   | 2.814,86   |

| AREA PROFESSIONALE C |               |            |            |            |            |            |
|----------------------|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Vecchi livelli       | Nuovi livelli | 31.12.2025 | 01.01.2026 | 01.12.2026 | 01.07.2027 | 01.12.2028 |
| 7                    | C4            | 2.405,57   | 2.542,92   | 2.611,59   | 2.680,26   | 2.814,86   |
| 6                    | C3            | 2.195,3    | 2.317,44   | 2.378,51   | 2.439,58   | 2.559,28   |
| 5S                   | C2            | 1.951,95   | 2.056,6    | 2.108,93   | 2.161,26   | 2.263,82   |
| 5                    | C1            | 1888,73    | 1.988,73   | 2.038,73   | 2.088,73   | 2.186,73   |

| AREA PROFESSIONALE B |               |            |            |            |            |            |
|----------------------|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Vecchi livelli       | Nuovi livelli | 31.12.2025 | 01.01.2026 | 01.12.2026 | 01.07.2027 | 01.12.2028 |
| 4                    | B2            | 1.751,79   | 1841,94    | 1.887,02   | 1.932,1    | 2.020,45   |
| 3                    | A1            | 1.622,26   | 1.702,98   | 1.743,34   | 1.783,7    | 1.862,81   |

| AREA PROFESSIONALE A |               |            |            |            |            |            |
|----------------------|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Vecchi livelli       | Nuovi livelli | 31.12.2025 | 01.01.2026 | 01.12.2026 | 01.07.2027 | 01.12.2028 |
| 2                    | A2            | 1.489,43   | 1.560,5    | 1.596,04   | 1.631,58   | 1.701,25   |
| 1                    | A1            | 1.339,44   | 1.399,68   | 1.429,8    | 1.459,92   | 1.518,96   |

#### SETTORE CRM/BPO

Per le aziende del comparto CRM/BPO l'incremento sarà erogato in cinque tranches:

- Aprile 2026
- Dicembre 2026
- Dicembre 2027
- Luglio 2028
- Dicembre 2028

Di seguito la tabella con i nuovi minimi, considerando le nuove aree professionali:

| AREA PROFESSIONALE D |               |            |            |            |            |            |            |
|----------------------|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Vecchi livelli       | Nuovi livelli | 31.12.2025 | 01.04.2026 | 01.12.2026 | 01.12.2027 | 01.07.2028 | 01.12.2028 |
| Q                    | D1            | 2.405,57   | 2.474,24   | 2.522,31   | 2.590,98   | 2.659,65   | 2.801,12   |

| AREA PROFESSIONALE C |               |            |            |            |            |            |            |
|----------------------|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Vecchi livelli       | Nuovi livelli | 31.12.2025 | 01.04.2026 | 01.12.2026 | 01.12.2027 | 01.07.2028 | 01.12.2028 |
| 7                    | C4            | 2.405,57   | 2.474,24   | 2.522,31   | 2.590,98   | 2.659,65   | 2.801,12   |
| 6                    | C3            | 2.195,3    | 2.256,37   | 2.299,12   | 2.360,19   | 2.421,26   | 2.547,07   |
| 5S                   | C2            | 1.951,95   | 2.004,27   | 2.040,90   | 2.093,23   | 2.145,56   | 2.253,36   |
| 5                    | C1            | 1888,73    | 1.938,73   | 1.973,73   | 2.023,73   | 2.073,73   | 2.176,73   |

### AREA PROFESSIONALE B

| Vecchi livelli | Nuovi livelli | 31.12.2025 | 01.04.2026 | 01.12.2026 | 01.12.2027 | 01.07.2028 | 01.12.2028 |
|----------------|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 4              | B2            | 1.751,79   | 1.796,87   | 1.828,42   | 1.873,50   | 1.918,58   | 2.011,44   |
| 3              | A1            | 1.622,26   | 1.662,62   | 1.690,87   | 1.731,23   | 1.771,59   | 1.854,73   |

### AREA PROFESSIONALE A

| Vecchi livelli | Nuovi livelli | 31.12.2025 | 01.04.2026 | 01.12.2026 | 01.12.2027 | 01.07.2028 | 01.12.2028 |
|----------------|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 2              | A2            | 1.489,43   | 1.524,96   | 1.549,84   | 1.585,38   | 1.620,92   | 1.694,15   |
| 1              | A1            | 1.339,44   | 1.369,56   | 1.390,64   | 1.420,76   | 1.450,88   | 1.512,93   |

#### Tempo determinato, somministrazione e festività del 4 ottobre

• **Assunzioni a tempo determinato:** reintrodotte le causali secondo la normativa vigente. Nello specifico, le seguenti:

a) esecuzione di attività e/o opere e/o servizi connessi all'introduzione di innovazioni tecnologiche, ovvero al lancio sul mercato e/o sviluppo di nuovi prodotti e/o servizi, ovvero a modifiche dell'assetto organizzativo o dei processi produttivi;

b) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentano la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;

c) esecuzione di attività che per la quantità e/o specificità del prodotto/servizio e/o delle lavorazioni richieste non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo, ovvero che richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate.

• **Periodo di prova:** adeguato alle modifiche introdotte dalla legge.

• **Somministrazione:** rafforzate le informative, con dati specifici per ciascuna sede in caso di aziende plurilocalizzate.

• **Nuova festività:** il contratto recepisce il 4 ottobre, San Francesco, come giorno festivo.

#### Maggior flessibilità, lavoro agile e trasparenza in materia di appalti

Introdotti strumenti che facilitano la contrattazione aziendale per adottare e consolidare il lavoro da remoto. L'obiettivo è rendere lo smart working una modalità strutturale, garantendo equità tra lavoro in sede e da remoto e favorendo modelli organizzativi che bilancino produttività aziendale e migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle persone. Informative sugli appalti intensificate, per garantire maggiore trasparenza e rispetto

delle norme contrattuali nel settore.

### **Permessi**

Il rinnovo del CCNL introduce importanti novità in materia di permessi, con l'obiettivo di rafforzare le tutele per genitori, caregiver e lavoratori in situazioni di fragilità.

- **Permessi per ricovero del figlio:** l'età del figlio per cui è possibile usufruire dei permessi passa da 14 a 18 anni.
- **Assistenza a figli con BES:** aumentate a 125 ore le ore di permesso a recupero per i genitori con figli con bisogni educativi speciali.
- **Tutele per donne vittime di violenza:** oltre ai 3 mesi di congedo non retribuito, introdotte agevolazioni orarie e la possibilità di richiedere il part-time.
- **Misure contro la violenza di genere e tutela delle lavoratrici:** la Commissione parità-inclusione potrà individuare misure specifiche di protezione contro la violenza di genere rivolte anche alle persone LGBTQI+. È inoltre previsto un focus specifico sulle 3M (maternità, mestruazioni e menopausa) a livello di osservatorio, per monitorare e supportare le lavoratrici nelle diverse fasi della vita professionale.
- **Malattia e disabilità:** per i lavoratori con disabilità superiore al 66%, i periodi di assenza legati alla disabilità non vengono conteggiati nel periodo di comporta.
- **Congedo parentale ad ore:** possibilità di fruirne in modalità oraria, fino a un massimo della metà delle ore del proprio profilo giornaliero.
- **Congedo di paternità:** recepisce la normativa con 10 giorni di permesso retribuito al 100% (20 in caso di parto plurimo), fruibili tra i 2 mesi precedenti il parto e i 5 mesi successivi alla nascita.

### **Welfare e tutele rafforzate**

Un ulteriore punto fondamentale è l'introduzione di diversi interventi che rafforzano la previdenza, la sanità integrativa e gli strumenti di sostegno al reddito. Le principali novità sono:

- **Contribuzione a Telemaco:** incremento dello 0,2% dal 1° gennaio 2026, per un valore di 4,38 €. La quota complessiva a carico azienda salirà così all'1,6%.

- **Contribuzione al Fondo di settore:** aumento dello 0,3%, per un valore di 6,57 €, di cui un terzo a carico del lavoratore.
- **Fondo integrazione prestazioni (ammortizzatori):** la contribuzione aggiuntiva passa dall'1,5% al 3%, totalmente a carico dell'azienda, per un valore di 32,85 €, applicabile nei casi di utilizzo del fondo per ammortizzatori sociali.
- **Sanità integrativa di settore:** una commissione paritetica presenterà entro aprile 2026 una proposta per istituire, dal 1° luglio 2026, un Fondo sanitario di categoria destinato ai lavoratori che non dispongono di altre coperture integrative. Il contributo sarà interamente a carico aziendali pari a minimo 10 € mensili.



## LAVORO DOMESTICO

# CCNL Lavoro Domestico.

### Aumento minimi retributivi

Per i lavoratori conviventi del livello BS è previsto un incremento complessivo di 100 euro mensili suddiviso come segue:

- 40 euro dal 1° gennaio 2026
- 30 euro dal 1° gennaio 2027
- 15 euro dal 1° gennaio 2028
- 15 euro dal 1° settembre 2028

Per gli altri livelli contrattuali, gli aumenti saranno proporzionali e applicati con le stesse tempistiche

Viene inoltre aggiornato a 30 euro mensili l'importo dell'indennità per la certificazione professionale UNI 11766:2019, riconosciuta agli assistenti familiari qualificati.

Ecco le nuove tabelle retributive:

| Livello | RETRIBUZIONE MENSILE | RETRIBUZIONE ORARIA | INDENNITÀ FISSA |
|---------|----------------------|---------------------|-----------------|
| A       | 900,00 €             | 6,45 €              |                 |
| AS      | 950,00 €             | 6,70 €              |                 |
| B       | 974,39 €             | 6,95 €              |                 |
| BS      | 1.043,99 €           | 7,38 €              |                 |
| C       | 1.113,62 €           | 7,79 €              |                 |
| CS      | 1.183,19 €           | 8,23 €              |                 |
| D       | 1.391,98 €           | 9,48 €              | 205,84 €        |
| DS      | 1.461,59 €           | 9,88 €              | 205,84 €        |

### Contratto individuale di lavoro

Viene introdotto l'obbligo di indicare, nel contratto individuale, la collocazione temporale, il periodo e la modalità di corresponsione del salario. Inoltre, ogni modifica contrattuale dovrà essere preventivamente concordata tra le parti.

### Permessi

È riconosciuto il diritto a permessi retribuiti o non retribuiti, secondo gli accordi tra le parti, per assistere familiari con grave disabilità certificata. Si tratta di un risultato particolarmente rilevante, poiché il settore del lavoro domestico è tuttora escluso dall'applicazione della Legge 104/1992.

## LAVORO DOMESTICO

### Genitorialità

È previsto un congedo retribuito di dieci giorni per i padri lavoratori, fruibile nei due mesi precedenti la nascita e nei cinque successivi. È inoltre introdotto il congedo genitoriale con conservazione del posto di lavoro, della durata di quattro mesi continuativi, successivi al congedo di maternità o paternità alternativo.

### Vitto e alloggio

Il valore mensile di vitto e alloggio sarà calcolato moltiplicando il valore giornaliero per 30 giorni.

## PORTIERI E CUSTODI

### CCNL Portieri e Custodi.

Le parti firmatarie del CCNL – Confedilizia per i datori di lavoro, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL per i lavoratori – concordano che la parte normativa sarà in vigore dal 1° novembre 2025 e quella economica dal 1° gennaio 2026, fissando la scadenza complessiva al 31 ottobre 2028.

E' previsto un aumento economico complessivo di 209 euro per il livello A3 (portieri con pulizie e alloggio).

Gli incrementi saranno erogati in 3 tranches di importo medio:

- 54,28 euro a gennaio 2026
- 27,19 euro da gennaio 2027
- 27,73 da gennaio 2028

Queste le tabelle retributive in vigore dal primo Gennaio 2026:

#### Malattie e infortuni:

| Livello | RETRIBUZIONE<br>MENSILE | INDENNITÀ<br>FISSA |
|---------|-------------------------|--------------------|
| A1      | 1.240,42 €              |                    |
| A2      | 1.240,42 €              |                    |
| A3      | 1.359,32 €              |                    |
| A4      | 1.359,32 €              |                    |
| A5      | 1.240,42 €              |                    |
| A6      | 1.299,79 €              |                    |
| A7      | 1.299,79 €              |                    |
| A8      | 1.361,48 €              |                    |
| A9      | 1.361,48 €              |                    |
| B1      | 1.519,10 €              |                    |
| B2      | 1.444,24 €              |                    |
| B3      | 1.441,76 €              |                    |
| B4      | 1.342,34 €              |                    |
| B5      | 1.264,51 €              |                    |

## PORTIERI E CUSTODI

|                 |            |          |
|-----------------|------------|----------|
| C1              | 2.236,10 € | 155,00 € |
| C2              | 2.050,57 € |          |
| C3              | 1.795,94 € |          |
| C4              | 1.512,61 € |          |
| C4 (1° impiego) | 1.290,52 € |          |
| D1              | 1.439,90 € |          |
| D2              | 1.438,58 € |          |
| D3              | 1.438,58 € |          |
| D4              | 1.438,58 € |          |

Per i profili A,C e D l' indennità di malattia viene incrementata:

- Al 65% della retribuzione media giornaliera (minimo 28 euro) fino al 20esimo giorno
- Al 75% dal 21 al 180esimo giorno.

Dal 1° gennaio 2026, il datore di lavoro anticiperà l'indennità temporanea assoluta INAIL per gli infortuni sul lavoro

### **Maggiorazione per i profili B a orario ridotto**

Dal 2026 i lavoratori del profilo B con orario inferiore alle 8 ore settimanali percepiranno una maggiorazione del 15% sul salario congelato.

### **Rimborso una tantum**

Per coprire il mancato rinnovo 2023/2025 è stato previsto un rimborso una tantum per i profili A/3 e A/4 di 1.500 euro da corrispondere

- 500 euro con il cedolino di Novembre 2025
- 500 euro con la retribuzione di Giugno 2026
- 500 euro con la retribuzione di Giugno 2027

### **Nuove mansioni dei portieri**

il nuovo contratto elenca una serie di mansioni che sono da considerarsi fra i compiti del dipendente con mansioni di portiere:

### **La consegna delle chiavi per gli immobili in affitto e affitto breve**

## PORTIERI E CUSTODI

Viene normata la questione delicatissima della consegna e ritiro delle chiavi degli appartamenti in affitto breve a fronte di un corrispettivo economico da parte dei proprietari di immobili di 15 euro mensili per ogni appartamento. La mansione ora rientra fra quelle del portiere ma a certe condizioni: solo dentro gli orari di lavoro, compatibilmente con le altre mansioni e senza responsabilità legali.

### Ritiro dei pacchi

L'indennità sarà calcolata per singola unità immobiliare (appartamento/ufficio) secondo i seguenti importi mensili:

- 1,10 euro per unità immobiliare in stabili a prevalenza abitativa.
- 1,40 euro per unità immobiliare in stabili non abitativi (es. uffici)

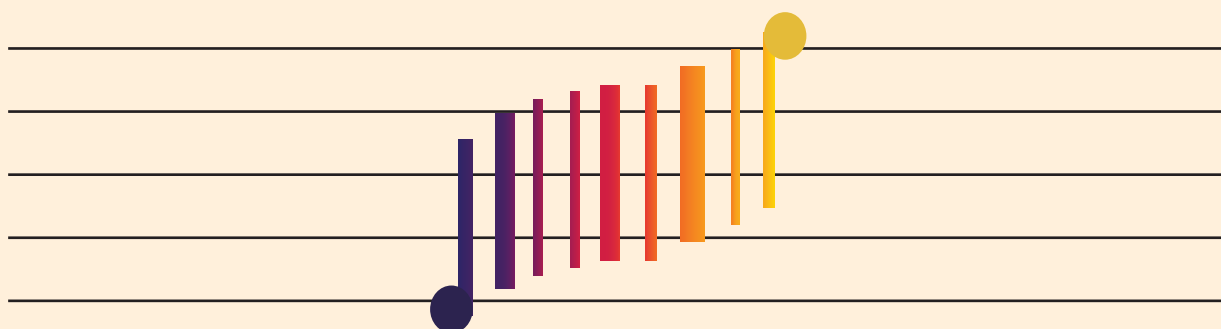
### Manutenzione degli spazi verdi

Il portiere che gode di alloggio avrà fra le sue mansioni anche quelle di manutenzione ordinaria degli spazi verdi.

Il portiere deve rastrellare le foglie, innaffiare, eliminare erbe infestanti e, se richiesto, anche piantare piccole piante ornamentali.



*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](http://www.hlb.global/legal).*



PER TUTTO IL 2026 SAREMO AL  
TEATRO ALLA SCALA DI MILANO.