*Con la collaborazione del Centro Studi SEAC siamo lieti di inviarLe il **n. 9** di*

info azienda – Maggio 2026

LE ULTIME NOVITÀ

Proroga del versamento al Fondo di Tesoreria: indicazioni Messaggio INPS n. 1511 del 6 maggio 2026	Recepita la **proroga** dei **termini di versamento** al **Fondo di Tesoreria** prevista dal 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, 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.
TFR al Fondo di Tesoreria: indicazioni per i datori di lavoro agricoli Messaggio INPS n. 1493 del 5 maggio 2026	Per una **maggiore uniformità e sistematicità** nell'applicazione delle **modifiche** alla **disciplina** del **Fondo di Tesoreria**, sono fornite indicazioni sulle modifiche apportate alla disciplina del versamento del TFR al Fondo di Tesoreria, con riferimento ai **datori di lavoro agricoli**. In particolare, vengono fornite indicazioni per il **calcolo** del **requisito dimensionale**, nonché i **criteri di conversione** delle **giornate** e la **formula** per il **calcolo** delle giornate ai fini del calcolo della media annuale della forza aziendale.
SIISL: le FAQ www.lavoro.gov.it	Sono state pubblicate le **FAQ** riguardanti l'**implementazione** del **SIISL**. **Dal 22 giugno 2026** sarà possibile inviare una **comunicazione obbligatoria** a partire **dall'offerta di lavoro pubblicata sul SIISL**, dal **dettaglio** della **manifestazione di interesse**, dal dettaglio di un'**offerta di lavoro** o dal **curriculum** dei **candidati**. Tramite un'apposita funzionalità, si verrà **reindirizzati al portale CO**, dove sarà possibile inserire una nuova comunicazione obbligatoria. Il SIISL consente di inviare le comunicazioni UNILAV di assunzione, annullamento e rettifica ed anche le **comunicazioni di proroga**, **trasformazione e cessazione** del rapporto di lavoro.

In Gazzetta il Decreto Lavoro Decreto Legge n. 62 del 30 aprile 2026 (G.U. n. 99 del 30 aprile 2026)	Il c.d. **Decreto Lavoro**, *"Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale"*, contiene: • **misure** per la promozione dell'**occupazione**, con particolare riguardo a giovani, donne e/o in determinati contesti economici e sociali; • nuove misure dedicate al **"salario giusto"**; • disposizioni in materia di versamento al **Fondo di Tesoreria** e di destinazione del **TFR** per l'**anno 2026**; • l'**agevolazione** per le imprese in possesso della **certificazione** della **parità di genere**; • misure di **prevenzione** e di **contrasto** del **caporalato digitale**.
Approvato il Decreto "Trasparenza e parità salariale" Comunicato stampa CdM n. 173 del 30 aprile 2026	Il **Consiglio dei Ministri** ha approvato in **esame definitivo** il **decreto legislativo** di **attuazione** della **Direttiva (UE) 2023/970**, volta a rafforzare l'applicazione del principio della **parità di retribuzione tra uomini e donne** per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tramite la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. Il testo tiene conto dei pareri espressi dalle competenti Commissioni parlamentari e dal Garante per la protezione dei dati personali.

COMMENTI

IL DECRETO LAVORO

Il Decreto Lavoro (D.L. n. 62/2026), in vigore dallo scorso 1° maggio, contiene **disposizioni** in materia di:

- **incentivi all'occupazione**;
- **conciliazione tra famiglia e lavoro**, introducendo un'**agevolazione** per le **imprese** in possesso della **certificazione della parità di genere**;
- "**salario giusto**";
- **prevenzione** e **contrasto** del **caporalato digitale**;
- **versamento al fondo di tesoreria** e di **destinazione del trattamento di fine rapporto** per l'anno **2026**.

IL "SALARIO GIUSTO"

Il Decreto Lavoro nasce in un contesto normativo comunitario che, negli ultimi anni, ha fortemente tutelato i diritti dei lavoratori e favorito lo sviluppo e la diffusione di condizioni lavorative più favorevoli in materia di salario minimo adeguato e di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Il Decreto in commento si propone l'intento di garantire un *corpus* di norme e di promuovere l'applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori, attraverso il rafforzamento degli strumenti di trasparenza, monitoraggio e verifica delle retribuzioni effettivamente corrisposte. Le norme in materia di salario giusto, come vedremo, si propongono anche di contrastare fenomeni di *dumping* contrattuale, particolarmente evidenti in alcuni settori, come recentemente evidenziato anche dal CNEL

in uno studio pubblicato a marzo 2026, così da garantire condizioni di concorrenza leale tra imprese e assicurare un quadro normativo uniforme.

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEL SALARIO GIUSTO

Il Decreto Lavoro introduce le disposizioni attinenti il "**salario giusto**", ed in particolar modo i criteri per la sua individuazione.
In primo luogo, viene individuato nella **contrattazione collettiva** lo strumento che consente di determinare il **salario giusto**, in quanto la contrattazione collettiva assicura ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.
Il salario giusto - quale parametro di riferimento per determinare la retribuzione minima da corrispondere ai lavoratori - potrà essere stabilito solamente dai **contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, individuati in considerazione

- del **settore e della categoria produttivi di riferimento**,
- dell'**attività principale o prevalente** esercitata,
- nonché della **dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro**.

CCNL COMPARATIVAMENTE NON RAPPRESENTATIVI E SETTORI PRIVI DI CCNL

Il Decreto in esame stabilisce che il **trattamento economico complessivo** individuato dal **CCNL** stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori **comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, come sopra definito, dovrà essere preso a riferimento anche nel caso di:

- **contratti collettivi diversi da quelli "comparativamente più rappresentativi"**;
- **settori economici privi di contrattazione collettiva**.

In tale ultimo caso, il CCNL comparativamente più rappresentativo dovrà essere individuato considerando l'ambito di applicazione maggiormente affine all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, sempre tenendo conto del settore e della categoria produttivi di riferimento, dell'attività economica principale/prevalente esercitate, nonché della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro. Preme sottolineare che la norma, nel fare riferimento al "trattamento economico complessivo" previsto dal contratto collettivo, in questo frangente non tiene in considerazione la retribuzione individuale corrisposta al lavoratore, ma si basa su un mero confronto sui minimi retributivi previsti dal contratto collettivo.
Ai fini pratici, posto che si attendono chiarimenti da parte dei competenti istituti, sembra legittimo poter affermare che, qualora individualmente il datore di lavoro corrisponda un trattamento economico complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo comparativamente più rappresentativo, non vi dovrebbe essere alcuna conseguenza o necessità di ulteriore adeguamento.

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI

Il Decreto Lavoro precisa che **l'accesso agli incentivi** previsti dal medesimo decreto, ovvero per l'assunzione di donne svantaggiate, di giovani under 35 svantaggiati, nelle Regioni appartenenti alla ZES o per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, **è legittimo esclusivamente qualora il trattamento economico individuale corrisposto al lavoratore non sia inferiore al trattamento economico complessivo individuato nel salario giusto**.
Si ritiene che, correttamente, in questo caso il decreto faccia riferimento al trattamento individuale del lavoratore. Tuttavia, si ritiene comunque auspicabile un chiarimento da parte dei ministeri competenti rispetto al fatto che tutti gli incentivi alle assunzioni, e non solo quelli previsti dal Decreto Lavoro, siano da oggi soggetti al rispetto delle norme in materia di "salario giusto".

PUBBLICITÀ SUL SIISL

Il Decreto Lavoro prevede che, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del Decreto Lavoro, all'interno della **piattaforma SIISL** le **posizioni lavorative** pubblicate dovranno contenere l'indicazione del **codice CNEL** del CCNL applicato dal datore di lavoro, **nonché la retribuzione** collegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondente alla mansione cui è adibito il lavoratore.

DATI IN MATERIA RETRIBUTIVA: MONITORAGGIO E RACCOLTA

Ai fini dell'applicazione del sistema del **salario giusto**, nel rispetto delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali, è prevista la collaborazione del CNEL, degli enti pubblici e degli istituti di statistica, inclusi l'INPS, l'ISTAT, l'INAPP, l'INL e gli altri soggetti individuati con decreto del Ministro del Lavoro, a garanzia del **monitoraggio**, della **trasparenza** e dell'**informazione** corretta riguardo ai **dati** retributivi.
In particolare, l'attività coordinata di tali soggetti è finalizzata a:

- **raccogliere e condividere**, in forma integrata e interoperabile, i **dati** retributivi **disaggregati** per genere, età, disabilità, settore economico e dimensione d'impresa;
- elaborare **indicatori statistici** e **analisi periodiche**, su base settoriale omogenea, per evidenziare la **copertura retributiva** garantita dalla **contrattazione collettiva** e la relativa **adeguatezza**, in conformità all'articolo 36 della Costituzione;
- elaborare **indicatori correttivi** relativi alla produttività, all'incidenza del costo del lavoro sui ricavi, al tasso di occupazione e alla variabilità della domanda nei diversi settori economici.

Nell'ottica dell'interscambio delle informazioni e dell'interoperabilità delle banche dati, ad **uno o più decreti** del Ministro del Lavoro è demandata la definizione:

- dei **criteri operativi e** delle **regole tecniche** per la raccolta, l'elaborazione e la trasmissione dei dati;

- delle **specifiche tecniche** e dei **formati di interscambio** da adottare per garantire l'interoperabilità delle banche dati;
- delle modalità per assicurare la massima **tutela** dei **dati personali**;
- degli **ulteriori elementi informativi** da dichiarare obbligatoriamente tramite versamenti e denunce contributive necessari ai fini del controllo del rispetto del salario giusto.

NUOVI COMPITI DEL CNEL

Sempre con riferimento all'attuazione del sistema del salario giusto, viene modificata la legge istitutiva del **CNEL**, rafforzandone il ruolo con l'attribuzione di due specifici compiti:

- l'elaborazione, d'intesa con il Ministero del Lavoro, di un **Rapporto nazionale annuale sulle retribuzioni**, articolato per settori economici omogenei, da trasmettere al Parlamento e da pubblicare in apposita sezione del sito istituzionale;
- l'istituzione, d'intesa con il Ministero del Lavoro e sentito l'INPS, di un **archivio amministrativo** dei **contratti collettivi aziendali e territoriali** depositati presso il Ministero del Lavoro, quale parte integrante dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro. Tale istituzione avviene entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore delle legge di conversione del presente Decreto Lavoro.

Si precisa che il **Rapporto nazionale** annuale sulle **retribuzioni** deve contenere i seguenti **elementi**:

- l'**analisi** dei **livelli retributivi** applicati;
- i dati di **copertura contrattuale** e i l**ivelli di retribuzione minima** contrattuale praticati nei principali settori produttivi;
- la valutazione degli **effetti** delle **politiche di sostegno** alla **contrattazione collettiva** eventualmente adottate;
- **ulteriori elementi** conoscitivi utili a valutare l'**efficacia** del **sistema retributivo nazionale** nel rispetto dei principi previsti dall'articolo 36 della Costituzione.

Si prevede, infine, che al CNEL è affidato il compito dell'estrazione dai contratti collettivi depositati il **trattamento economico complessivo** ivi contenuto, con aggiornamento dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

RINNOVI CONTRATTUALI

Il Decreto Lavoro introduce disposizioni volte a **favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali** di lavoro dalle loro scadenze naturali nonché assicurare **continuità** alla **tutela economica** dei lavoratori. Le suddette misure trovano applicazione con esclusivo riferimento ai CCNL che **scadono successivamente** alla data di entrata in vigore del Decreto Lavoro.

Per i contratti che siano **già scaduti**, le disposizioni si applicano con decorrenza dal **1° gennaio 2027**.

A tal fine le Parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, disciplinano in sede di rinnovo

- le **decorrenze** degli incrementi retributivi e
- gli eventuali importi **una tantum** e gli **strumenti di copertura economica** dei periodi intercorrenti tra la naturale scadenza del CCNL e la sottoscrizione del relativo rinnovo, assumendo come riferimento la **data di scadenza naturale** del **contratto previgente**.

Elemento centrale della norma è la previsione per cui nel caso di **mancato rinnovo di un contratto collettivo** entro i primi 12 mesi successivi alla naturale scadenza, si innesca un **meccanismo automatico** di **adeguamento salariale**.

In particolare, si dispone che se il contratto collettivo **non è rinnovato** entro i primi **12 mesi dalla scadenza**, le retribuzioni sono **adeguate**, a titolo di **anticipazione forfettaria** dell'incremento retributivo, nella misura pari al **30%** della variazione IPCA. Rimangono **salve** eventuali diverse **pattuizioni contrattuali**. Il suddetto adeguamento **non trova applicazione** nei **settori caratterizzati da elevata stagionalità** e **variabilità dei ricavi**, ma è legato a indicatori economici settoriali individuati dalla contrattazione collettiva.

Infine, si precisa che il **contributo di assistenza contrattuale**, ove previsto, **non** può essere riconosciuto decorsi 12 mesi dalla scadenza naturale del contratto.

OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

Il Decreto Lavoro introduce novità in merito agli **obblighi di informazione** a carico del datore di lavoro, insistendo ancora una volta sulla necessità di garantire un adeguato **monitoraggio** sull'applicazione dei contratti collettivi al fine di contrastare il fenomeno del c.d. *dumping* contrattuale nonché di individuare eventuali scostamenti dei trattamenti economici e normativi applicati ai lavoratori.

In particolare, si prevede che il **codice alfanumerico unico** assegnato al contratto collettivo di lavoro applicato debba essere **inserito tra le informazioni** che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore. Il suddetto **codice alfanumerico unico** relativo al CCNL applicato, indicato nelle comunicazioni obbligatorie e nei flussi informativi previdenziali, è **utilizzato** dal Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali, dall'INL, dall'INPS, dal CNEL e dagli altri enti competenti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, anche mediante interoperabilità delle banche dati disponibili, ai fini del **monitoraggio** dell'effettiva **applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro** e dell'individuazione di **eventuali scostamenti dei trattamenti economici e normativi** applicati anche ai fini del Monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva, di cui si è parlato in precedenza.

Le **risultanze** del monitoraggio sono utilizzate:

- per la programmazione dell'**attività di vigilanza**;
- per l'**analisi** dei fenomeni di ***dumping* contrattuale e retributivo**;

- nei casi previsti dalla legge, per la verifica dei presupposti per l'**accesso a benefici normativi, contributivi** o **economici**, comunque denominati.

GLI ADEMPIMENTI DEL MESE DI MAGGIO 2026

VENERDÌ 15

Rapporto biennale parità uomo-donna

Termine ultimo per l'invio telematico del rapporto relativo al biennio 2024-2025 sulla situazione del personale maschile e femminile.

Presentazione mediante applicativo dal portale del Ministero del Lavoro.

SABATO 16 → LUNEDÌ 18

Ritenute IRPEF mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle ritenute alla fonte operate da tutti i datori di lavoro, sostituti d'imposta, sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, corrisposti nel mese di **aprile 2026**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore della generalità dei lavoratori dipendenti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **aprile 2026**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS Gestione EX-ENPALS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori dello spettacolo, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **aprile 2026**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS Gestione EX-INPGI mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei giornalisti professionisti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **aprile 2026**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili Gestione Separata

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento alla Gestione Separata dei contributi dovuti su compensi erogati nel mese di **aprile 2026** a collaboratori coordinati e continuativi.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

770 mensile

Invio telematico (facoltativo) all'Agenzia delle Entrate unitamente al Mod. F24 del prospetto delle ritenute operate nel mese di **aprile 2026**.

Autoliquidazione INAIL

Versamento II rata.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Addizionali

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle addizionali regionale/comunale su redditi da lavoro dipendente (**aprile 2026**).

DOMENICA 31 → LUNEDÌ 1° GIUGNO

Invio telematico del flusso UNIEMENS

Ultimo giorno utile per inviare telematicamente la denuncia mensile UniEmens di **dati retributivi e contributivi** INPS per i lavoratori dipendenti e parasubordinati iscritti alla Gestione separata (co.co.co, lavoratori autonomi occasionali, incaricati della vendita a domicilio e associati in partecipazione) relativa ai compensi corrisposti nel mese di **aprile 2026**.

Presentazione all'INPS del Flusso UniEmens tramite internet.

INPS Gestione ex-ENPALS - Denuncia contributiva unificata

Ultimo giorno utile per presentare la denuncia mensile unificata di somme dovute e versate, relative al mese di **aprile 2026**, a favore dei lavoratori dello spettacolo. *Invio tramite Flusso UniEmens.*

INPS Gestione agricoli – Denuncia contributiva unificata

Ultimo giorno utile per presentare la denuncia mensile unificata relativa agli operai agricoli a tempo indeterminato, determinato e compartecipanti individuali, e loro retribuzioni, contenente i dati relativi al mese di **aprile 2026**. *Invio tramite Flusso UniEmens.*

Contributi FASI

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento al FASI dei contributi integrativi per i dirigenti industriali relativi al trimestre **aprile – giugno 2026**.

Versamento tramite bollettino di C/C postale predisposto dal FASI.

Stampa Libro unico

Ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativamente alle variabili retributive del mese di **aprile 2026**.

FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI MAGGIO 2026

Venerdì 1: Festa dei lavoratori

Eventuali festività legate alla ricorrenza del **Santo Patrono**.