



Direttore responsabile
ANSELMO CASTELLI

Vice direttore
Stefano Zanon

Coordinatore scientifico
Giuliana Beschi

Coordinatore di redazione
Stefano Zanon

Consiglio di redazione
Giuliana Beschi, Laurenzia Binda,
Paolo Bisi, Elena Fracassi,
Carlo Quiri, Luca Reina

Comitato di esperti
G. Alibrandi, G. Allegretti, O. Araldi,
S. Baruzzi, F. Boni, A. Bongi,
A. Bortoletto, E. Bozza, B. Bravi,
M. Brisciani, P. Clementi,
G.M. Colombo, C. Corghi,
L. Dall'Oca, C. De Stefanis,
S. Dimitri, A. Di Vita, B. Garbelli,
A. Guerra, M.R. Gheido, P. Lacchini,
P. Meneghetti, M. Nicola,
M. Nocivelli, A. Pescari, M. Piscetta,
C. Pollet, R.A. Rizzi, A. Scaini,
S. Setti, L. Simonelli, L. Sorgato,
M. Taurino, E. Valcarengi,
L. Vannoni, F. Vollono, F. Zuech

Hanno collaborato a questo numero
M. Berruti, G. Beschi, L. Binda,
P. Bisi, C. Callegaro, L. Caratti,
B. Garbelli, R. Redeghieri,
N. Secci, A. Sterli, M. Taurino,
E. Valcarengi, S. Zanon

Stampa
Grafiche Artigianelli
Via Piamarta, n. 6 - 25121 Brescia

Editore
Centro Studi Castelli S.r.l.
Via Bonfiglio, n. 33
46042 Castel Goffredo (MN)
Tel. 0376/775130
P. IVA e C.F. 01392340202
lunedì-venerdì
ore 9:00/13:00 - 14:30/18:30
Sito Web: WWW.RATIO.IT
servizioclienti@gruppocastelli.com

Iscrizione al Registro Operatori
della Comunicazione n. 3575
Autorizzazione del Tribunale
di Mantova n. 4/2003 del 9.05.2003
Periodico mensile,
spedizione in abbonamento postale

Chiuso per la stampa il 20.05.2026

RATIO Lavoro

Periodico dedicato all'amministrazione del personale e al diritto del lavoro

Sommario 6/2026

Opinione	- Decreto primo maggio, un concreto passo avanti contro il dumping retributivo	4
-----------------	---	----------


Legislazione

Novità	- Incentivi alle assunzioni nel decreto Lavoro	6
	- Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro	14
	- Salario giusto nel decreto Lavoro	16
	- Altre novità del decreto Lavoro	18
	- Previdenza complementare: dal 2026 nuove opzioni per il montante accumulato	22

Prassi

Ministeri	- Durc di congruità per imprese non iscritte alla Cassa Edile	24
Inps	- Estensione dell'affiancamento dopo il congedo parentale	26
	- Indennità di malattia nella Gestione Separata	28

Pratica d'ufficio

Adempimenti	- Contributi al Previdapi 2026	32
	- Contribuzione Inps per ferie non godute	34
	- SIISL: dalla vacancy alle comunicazioni obbligatorie	36
Informatica	- AI per l'attività del consulente del lavoro	40
Retribuzione	- Quattordicesima mensilità	42
Sicurezza	 Riunione periodica di sicurezza	46
Analisi organizzativa	- Impatto delle dimissioni sulla gestione delle risorse umane	50
Utilità	- Accesso al portale SIISL	52
Contratti	- Ccnl chimica-gomma-vetro PMI (2ª parte)	56

Rubriche

Scadenario	- Adempimenti mese di giugno 2026	60
Notizie in breve		62
Note a sentenze	- Caregivers e accomodamenti ragionevoli	63
Chiarimenti ministeriali	- Aggiornamento RSPP e seminari/convegni	64



Rudbeckia fulgida

Nativa dell'America nord-orientale, *Rudbeckia fulgida* fu descritta per la prima volta da William Aiton nel 1789 all'orto botanico di Kew, ma deve il nome generico a due botanici svedesi, Olaus Johannis Rudbeck sr. (1630-1702) e il figlio Olaus Olai Rudbeck jr. (1660-1740) che fu professore di botanica a Uppsala e maestro di Linneo, mentre quello specifico deriva da *fúlgeo* rifulgere: luminoso, splendente, per il colore brillante.

Nei luoghi di origine la specie è distinta in varietà spontanee molte delle quali prediligono habitat da mesofili a umidi, dalle rive dei corsi d'acqua ai boschi, alle paludi e alle torbiere, e tendono a preferire l'ombra. Altre crescono in boschi aperti e mesofili, mentre la varietà *fulgida* preferisce habitat più asciutti e aperti.

In Italia è descritta come neofita naturalizzata, per ora solo in zone limitate del Nord, dove cresce in ambienti disturbati, al di sotto della fascia montana. Le varietà coltivate sono più esigenti anche se in certe condizioni, lasciate a se stesse, si diffondono grazie alla debole attitudine stolonifera che, quando la competizione è modesta, permette di espandere i gruppi e conquistare nuovi spazi.

Da *Rudbeckia fulgida* derivano numerose varietà coltivate che enfatizzano taluni caratteri: il colore dei fiori del raggio (per esempio, più carico di giallo oro come nella cv 'Goldsturm', in foto), la forma dei fiori del raggio, l'abbondanza dei capolini, l'accestimento o il portamento.

Come sempre lo sviluppo urbano comporta una perdita di habitat naturali e, quindi, una minaccia per la specie originaria; nonostante l'ottenimento di nuove varietà sia un'opportunità di sopravvivenza del genoma della specie in forme diverse, la competizione delle varietà coltivate per gli stessi ambienti costituisce un pericolo di sopraffazione per le popolazioni locali con rischi per la biodiversità.

Marco Fabbri

www.marcofabbri.it

Le tecnologie rendono facile l'accesso al materiale iconografico. Non altrettanto facile è il reperimento delle informazioni sui detentori dei diritti. L'editore dichiara di aver usato ogni mezzo per entrare in contatto con gli eventuali detentori di diritti d'autore del materiale utilizzato, e resta ovviamente disposto ad adempiere gli obblighi di legge.

Indirizzo del sito Web: WWW.RATIO.IT

Posta elettronica: servizioclienti@gruppocastelli.com

La Redazione è particolarmente grata a coloro che vorranno offrire la propria collaborazione.

Gli elaborati pervenuti saranno pubblicati a discrezione della Direzione della Rivista. La riproduzione di articoli e schemi, anche parziale, è vietata senza autorizzazione scritta dell'Editore.

I contenuti si intendono elaborati soltanto a scopo informativo e divulgativo. Si declina ogni responsabilità rispetto ad un utilizzo improprio del materiale.

Gli schemi di istanze, ricorsi ed ogni altra proposta di elaborato pubblicati costituiscono esempi indicativi, passibili di eventuali integrazioni.

Il riferimento all'articolo di legge deve suggerire al lettore il confronto con la più recente stesura dello stesso.

*****Riproduzione vietata*****

Informativa privacy

Centro Studi Castelli Srl titolare del trattamento tratta i dati personali liberamente conferiti per fornire i servizi indicati. Per i diritti di cui all'art. 13 del Regolamento U.E. 679/2016 e per l'elenco di tutti i Responsabili del trattamento rivolgersi al Responsabile del trattamento, che è il Direttore Responsabile, presso il Servizio Clienti, Via Bonfiglio, n. 33 - 46042 Castel Goffredo (MN) - Tel. 0376-775130 - privacy@gruppocastelli.com.

I dati potranno essere trattati da incaricati preposti agli abbonamenti, al marketing, all'amministrazione e potranno essere comunicati alle società del Gruppo per le medesime finalità della raccolta e a società esterne per la spedizione del periodico e per l'invio di materiale promozionale. L'informativa completa è disponibile all'indirizzo www.ratio.it/privacy-policy.

*Testata volontariamente sottoposta a certificazione di tiratura e diffusione in conformità al Regolamento CSST
Certificazione Editoria Specializzata e Tecnica*

SALARIO GIUSTO NEL DECRETO LAVORO

Artt. 7-11 D.L. 30.04.2026, n. 62

Il D.L. 62/2026 definisce la cornice sostanziale e procedurale del “salario giusto” quale parametro di adeguatezza retributiva, individuando nella contrattazione collettiva nazionale stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative lo strumento centrale per la determinazione del trattamento economico complessivo, in coerenza con i principi dell’art. 36 della Costituzione.

In particolare, i CCNL stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative rappresentano un punto di riferimento essenziale, in quanto CCNL diversi non possono prevedere trattamenti inferiori per settore/categoria e caratteristiche del datore di lavoro. Per i settori non coperti da contrattazione collettiva è previsto un rinvio al CCNL maggiormente connesso all’attività esercitata.

L’art. 10 del D.L. 62/2026 contiene una disciplina specifica che coinvolge i rinnovi dei contratti collettivi di lavoro scaduti, prevedendo che le parti stipulanti, nell’esercizio della propria autonomia, disciplinino, in sede di rinnovo, le decorrenze degli incrementi retributivi, gli eventuali importi una tantum e gli strumenti di copertura economica del periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e la sottoscrizione del relativo rinnovo, assumendo quale riferimento la data di scadenza naturale del contratto previgente.

SOMMARIO

- SCHEMA DI SINTESI
- ALTRI ASPETTI

SCHEMA DI SINTESI

<p>DETTATO COSTITUZIONALE Art. 36 Costituzione</p>	<p>⇒ Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa.</p>
<p>RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA Art. 7 D.L. 62/2026</p>	<p>⇒ La contrattazione collettiva costituisce, ai sensi e per gli effetti dell’art. 36 della Costituzione, lo strumento per la determinazione del salario giusto, assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.</p>
<p>INDIVIDUAZIONE DEL SALARIO GIUSTO</p>	<p>⇒ CCNL stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ai fini dell’individuazione del salario giusto, si fa riferimento al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo a: <ul style="list-style-type: none"> .. settore e categoria produttivi di riferimento; .. attività principale o prevalente esercitata; .. dimensione e natura giuridica del datore di lavoro.
	<p>⇒ CCNL minori ⇒</p> <p>Il trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro diversi dai precedenti non può essere inferiore al trattamento economico complessivo individuato dal CCNL stipulato dalle organizzazioni 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.</p>
	<p>⇒ Settori non coperti da contrattazione collettiva ⇒</p> <p>Il trattamento economico complessivo non può essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale, stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all’attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonché dell’attività principale o prevalente esercitata, e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro.</p>
<p>BENEFICI CONTRIBUTIVI</p>	<p>⇒ L’accesso ai benefici previsti dal D.L. 62/2026 è consentito in caso di trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo come determinato dal decreto.</p>
<p>PIATTAFORMA SIISL</p>	<p>⇒ A decorrere dall’entrata in vigore della legge di conversione del D.L. 62/2026, sulla piattaforma SIISL, le posizioni di lavoro pubblicate dovranno riportare l’indicazione del CCNL applicato dal datore di lavoro recante il codice alfanumerico unico assegnato ai sensi dell’art. 16-quater del D.L. 76/2020, la retribuzione ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondente alla mansione cui è adibito il lavoratore.</p>

ALTRI ASPETTI

RINNOVI
CONTRATTUALI

- **Periodo tra scadenza del CCNL e rinnovo**
 - Al fine di favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro dalle rispettive scadenze naturali e di assicurare continuità alla tutela economica dei lavoratori, le parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, disciplinano in sede di rinnovo le decorrenze degli incrementi retributivi, gli eventuali importi a tantum e gli strumenti di copertura economica del periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e la sottoscrizione del relativo rinnovo, assumendo a riferimento la data di scadenza naturale del contratto previgente.
- **Mancato rinnovo**
 - In caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi 12 mesi successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo previsto dal CCNL, alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato (IPCA), nella misura pari al 30% della stessa, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali.
- **Settori ad elevata stagionalità**
 - Nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, l'adeguamento delle retribuzioni non trova applicazione ed è legato a indicatori economici settoriali individuati dalla contrattazione collettiva.
- **Contributo di assistenza contrattuale**
 - Il contributo di assistenza contrattuale, ove previsto, non può essere riconosciuto decorsi 12 mesi dalla scadenza naturale del contratto.
- **Decorrenza delle novità**
 - Le disposizioni del D.L. 62/2026 si applicano ai contratti collettivi nazionali di lavoro che scadono successivamente alla data di entrata in vigore del D.L. 62/2026 (1.05.2026).
 - Per i contratti collettivi nazionali di lavoro già scaduti, le disposizioni si applicano a decorrere dal 1.01.2027.

Art. 10

COMUNICAZIONI
OBBLIGATORIE

- Il D.L. 62/2026, in tema di comunicazioni obbligatorie:
 - .. inserisce, tra le informazioni dovute, il **codice alfanumerico unico** del CCNL applicato (collegato alla disciplina sul codice contratto);
 - .. prevede l'utilizzo di tale codice nelle comunicazioni e flussi informativi per finalità di monitoraggio dell'effettiva applicazione dei contratti e di programmazione della vigilanza, anche ai fini della verifica dei presupposti per benefici normativi e contributivi.

Art. 11

MONITORAGGIO

- È istituito un sistema di collaborazione interistituzionale per raccogliere e condividere dati retributivi, elaborare indicatori di copertura contrattuale e adeguatezza, nonché indicatori correttivi, rimandando a successivi decreti ministeriali la definizione di regole tecniche, interoperabilità e tutela dati personali.
- È potenziata la funzione conoscitiva del CNEL, prevedendo l'elaborazione annuale di un Rapporto nazionale sulle retribuzioni (da trasmettere al Parlamento e pubblicare), l'istituzione di un archivio amministrativo integrato nell'archivio nazionale dei contratti, contenente anche contratti aziendali e territoriali depositati presso il Ministero del lavoro e la funzione del CNEL di estrarre dai contratti collettivi depositati il trattamento economico complessivo ivi contenuto.

Artt. 8 e 9

CONTRIBUZIONE INPS PER FERIE NON GODUTE

SOMMARIO

- SCHEMA DI SINTESI
- OBBLIGHI CONTRIBUTIVI

Art. 10 D. Lgs. 8.04.2003, n. 66 - Art. 2109 Codice Civile - Circ. Inps 23.06.1998, n. 134 - Circ. Inps 7.10.1999, n. 186 - Circ. Inps 15.01.2002, n. 15 - Circ. Inps 21.12.2007, n. 136 - Circ. Inps 15.01.2010, n. 7 - Circ. Inps 28.12.2012, n. 151 - Mess. Inps 13.06.2001, n. 101 - Mess. Inps 27.06.2003, n. 79 - Mess. Inps 8.10.2003, n. 118 - Mess. Inps 3.07.2006, n. 18850 - Interpello Min. Lavoro 26.10.2006, n. 5221 - Interpello Min. Lavoro 8.03.2011, n. 16 - Interpello Min. Lavoro 17.06.2011, n. 19 - Nota Min. Lavoro 3.06.2011, n. 9044

Ai lavoratori dipendenti è riconosciuto il diritto irrinunciabile ad un periodo annuale minimo di ferie retribuite (pari almeno a 4 settimane), per reintegrare le energie psicofisiche spese nella prestazione lavorativa, così come previsto dall'art. 36 della Costituzione e confermato dall'art. 10 del D. Lgs. 66/2003.

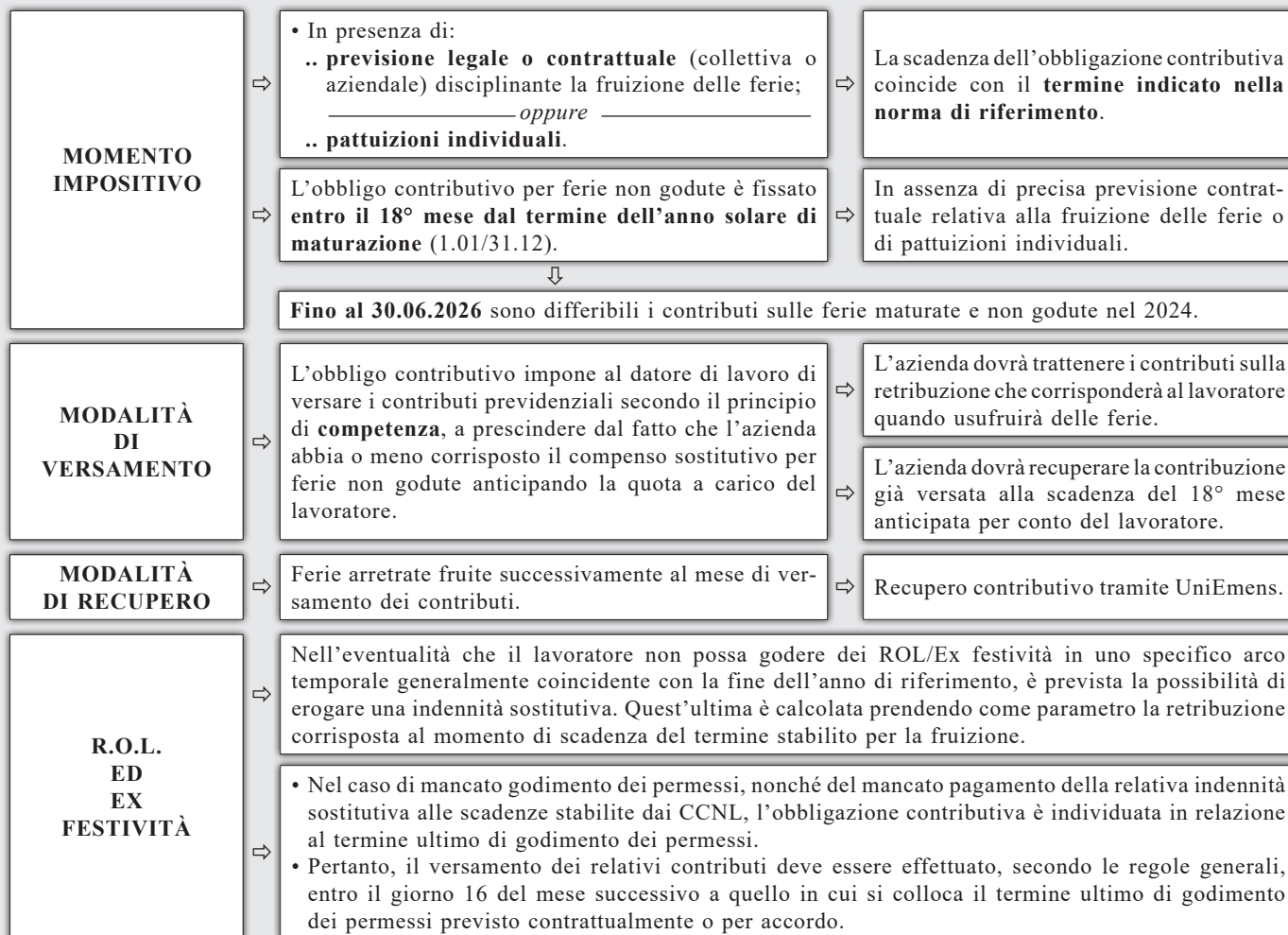
È nullo ogni diverso accordo, tra datore di lavoro e prestatore di lavoro, che non sia giustificato da eccezionali esigenze aziendali.

Le ferie non godute devono essere differite; solo in casi eccezionali previsti dalla legge possono essere retribuite mediante un'indennità sostitutiva (ad esempio in caso di risoluzione del rapporto di lavoro).

Gli importi soggetti a contribuzione sono individuati in base al principio di competenza; possono però sorgere difficoltà nell'individuazione del momento impositivo per assolvere l'obbligo contributivo relativo al compenso per ferie non godute. Se esiste una previsione normativa o contrattuale (collettiva o aziendale), la scadenza dell'obbligazione contributiva deve rispettare i tempi definiti. Per favorire il lavoratore, è prevista la possibilità di rinviare il godimento con regolamenti aziendali, entro il termine di 18 mesi. In questo caso, il momento impositivo si individua nel mese in cui cade il termine differito di fruizione.

In assenza di norme contrattuali, aziendali o patti individuali, l'obbligazione contributiva scade il 18° mese successivo al termine dell'anno solare di maturazione delle ferie.

SCHEMA DI SINTESI



INDIVIDUAZIONE
OBBLIGO
CONTRIBUTIVO• **Presenza
di
regolamentazione**

- Se esiste una previsione legale o contrattuale, collettiva o aziendale, che disciplini il godimento delle ferie, stabilendo un termine per l'erogazione dell'indennità sostitutiva, la scadenza dell'obbligazione contributiva sul compenso sostitutivo per le ferie non godute deve essere individuata in conformità alla predetta normativa.
- È rimessa ai regolamenti aziendali e alle pattuizioni individuali la possibilità di posticipare la fruizione delle ferie anche oltre il termine indicato nella previsione legale o contrattuale, entro il limite previsto dalla Convenzione OIL n. 132/1970, ossia **entro 18 mesi**.

In tale ipotesi, il momento impositivo si individua nel mese in cui cade il termine differito per la fruizione.

• **Assenza
di
regolamentazione**

- In assenza di norme contrattuali, regolamenti aziendali o pattuizioni individuali, la scadenza dell'obbligazione contributiva per ferie non godute è fissata al **18° mese successivo** al termine dell'anno solare di maturazione delle stesse.

Esempio

I contributi sulle ferie maturate nel 2024 e non godute sono differibili al massimo fino al 30.06.2026.

- Tale adempimento contributivo può essere assolto nel mese successivo a quello in cui maturano i compensi.
- Il versamento contributivo può essere adempiuto nel mese di agosto 2026 (UniEmens da presentare entro il 31.08.2026).

In caso di interruzione temporanea della prestazione di lavoro contemplata da norme di legge (ad es. malattia e maternità, nonché Cig, Cigs e Cig in deroga) verificatasi nel corso del termine di 18 mesi, lo stesso rimane sospeso per una durata pari a quella del legittimo impedimento, tornando a decorrere dal giorno in cui il lavoratore riprende l'ordinaria attività lavorativa (Mess. Inps 18850/2006, Interpello Min. Lavoro 19/2011).

MODALITÀ
DI VERSAMENTO

- L'obbligo contributivo per ferie non godute impone il versamento dei contributi previdenziali sulle stesse con l'anticipazione, da parte del datore di lavoro, anche della quota a carico del lavoratore, in quanto tale versamento non interrompe il diritto del lavoratore di fruire dei giorni di ferie accumulati.

• Il datore di lavoro dovrà:

- .. trattenere i contributi sulla retribuzione che corrisponderà al lavoratore durante il periodo di ferie;
- .. recuperare la contribuzione già versata alla scadenza del 18° mese anticipata per conto del lavoratore.

MODALITÀ
DI RECUPERO

- Le aziende, nel momento in cui il lavoratore fruirà delle ferie per le quali avevano già assolto l'obbligo contributivo, potranno recuperare la contribuzione già versata con le seguenti modalità.

• Nella compilazione del flusso UniEmens dovrà essere compilato l'elemento denominato "variabili retributive" (<VarRetributive>):

- .. <AnnoMeseVarRetr>: indica l'anno e il mese della denuncia originaria, quella nella quale si era versata la contribuzione, su cui deve agire la variabile retributiva;
- .. <CausaleVarRetr>: indica la motivazione dell'utilizzo della variabile retributiva, in questo caso andrà compilata utilizzando la causale "FERIE". La causale identifica l'avvenuta fruizione delle ferie precedentemente assoggettate a contribuzione previdenziale; tale gestione determina la diminuzione dell'imponibile del mese della denuncia originaria ed il recupero, sulla denuncia corrente, della relativa contribuzione;
- .. <ImponibileVarRetr>: indica la quota di retribuzione che comporta la diminuzione dell'imponibile riferita al periodo indicato nelle "variabili retributive";
- .. <ContributoVarRetr>: indica l'importo della contribuzione riferito alla quota di imponibile contributivo oggetto della variabile.

"MONETIZZAZIONE"
FERIE NON GODUTE

- Le ferie maturate e non godute possono essere "monetizzate", ovvero sostituite con apposita indennità, solamente nei seguenti casi:
 - .. ferie maturate e non godute sino al 29.04.2003;
 - .. ferie maturate e non godute dal lavoratore il cui rapporto di lavoro cessi entro l'anno di riferimento;
 - .. settimane o giorni di ferie previsti dalla contrattazione collettiva in misura superiore al "periodo minimo" legale di 4 settimane.