



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. Bonghi,
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,
C. Callegaro, A. Forte,
G.A. Lanfranchi, R. Redeghieri,
A. Sterli, M. Taurino,
E. Valcarengi, C. Valsiglio

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 18.09.2026

RATIO Lavoro

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

Sommario 10/2026

Opinione	- In agosto si cambia: note e riflessioni sul decreto Correttivo fiscale	3
-----------------	--	----------

Legislazione

Novità	- Modifiche alle detrazioni per familiari a carico	4
	- Novità per auto concesse in uso promiscuo	6
	- Nuovo modello TF3 per adesione alla previdenza complementare	10
Normativa	- Bonus assunzioni e calcolo delle Ula	14

Prassi

Ministeri	- Libro unico del lavoro per riders delle piattaforme digitali	18
Inps	- Estensione tutela previdenziale della malattia	20
	- Esonero contributivo assunzione lavoratrici madri con 3 figli	22
	- Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro	26
	- Recupero decontribuzione contratti di solidarietà industriali 2024	30
	- Pensione anticipata contributiva	32
	- Versamenti volontari del settore agricolo per il 2026	34

Pratica d'ufficio

Adempimenti	- Principali novità del modello 770/2026	36
	- Esempi di compilazione del modello 770/2026	40
	- Modello 770/2026 per dividendi e redditi di capitale	46
	- Personale addetto all'attività per Isa imprese	48
Formulari	- Mancato rientro dalle ferie	50
Analisi organizzativa	- Promuovere il benessere umano per aumentare la produttività lavorativa	52
Contratti	- Vetro, lampade, display - aziende industriali (2ª parte)	54

Rubriche

Strumenti	- Variazione interessi di dilazione Inps e Inail dal 16.09.2026	58
Scadenzario	- Adempimenti mese di ottobre 2026	61
Notizie in breve		63
Note a sentenze	- Superminimo e assorbibilità	64



Oenothera biennis

Originaria dell'America settentrionale (Canada e Stati Uniti) orientale e centrale, *Oenothera biennis* è stata esportata in Europa nel XVII secolo (segnalata dal Saccardo nel 1612), dove si è diffusa in tutto il continente naturalizzandosi o comparando come casuale.

È una pianta a ciclo biennale che in estate produce una rosetta di foglie lanceolate, di colore verde chiaro o verde oliva; nel secondo anno, dopo l'inverno, dalla rosetta basale sorge uno stelo florale rigido, eretto, ruvido e peloso, con foglie disposte a spirale alto fino a 100-120 cm, sormontato da una vistosa fioritura estivo-autunnale (da giugno a settembre) di fiori a coppa di colore giallo limone.

Dato che si aprono al crepuscolo e si richiudono al mattino quando vengono colpiti dal sole, i fiori sono impollinati da falene notturne attratte dalla delicata fragranza di limone e dalle api al mattino presto prima della chiusura. Ogni fiore ha 4 petali, 4 sepalii riflessi, 8 stami e uno stilo prominente con uno stigma a forma di croce.

Di facile allevamento, cresce spontaneamente in ambienti disturbati, su suoli aridi e incoerenti, in Italia persino sulle dune marittime, dal livello del mare a circa 1200 m. Se coltivata per scopi ornamentali, il ciclo richiede pazienza e qualche aiuto nella concimazione e nella provvista d'acqua: la fioritura sarà più abbondante quanto più grande diventerà la rosetta fogliare.

Il nome generico sembra derivi dal fatto che ne ricercava la radice per insaporire il vino.

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

RECUPERO DECONTRIBUZIONE CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ INDUSTRIALI 2024

SOMMARIO

- SCHEMA DI SINTESI
- RECUPERO SU SOMME RESIDUE 2024

D.M. Lavoro-Economia 30.09.2019, n. 278 - D.M. Lavoro-Economia 27.09.2017, n. 2 - C.M. Lavoro 22.11.2017, n. 18 D.L. 1.10.1996, n. 510 conv. L. 28.11.1996, n. 608 - Circ. Inps 26.09.2018, n. 98 - C.M. Lavoro 3.10.2019, n. 17 Circ. Inps 7.11.2019, n. 133 - Circ. Inps 5.08.2020, n. 92 - Circ. Inps 9.09.2020, n. 100 - Circ. Inps 5.04.2023, n. 40 Circ. Inps 20.05.2024, n. 66 - Circ. Inps 15.11.2024, n. 97 - Nota Min. Lavoro 6.10.2021 - Mess. Inps 2.01.2024, n. 5 Mess. Inps 10.06.2024, n. 2179 - Mess. Inps 3.09.2025, n. 2568 - Mess. Inps 29.05.2026, n. 1811 Mess. Inps 8.09.2026, n. 2758 - Nota Min. Lav. 15.10.2024

L'Inps, con il messaggio 8.09.2026, n. 2758, ha comunicato l'ammissione di ulteriori imprese allo **sggravio contributivo** previsto dall'art. 6 D.L. 510/1996, connesso ai **contratti di solidarietà** accompagnati da CIGS. Si tratta delle aziende, elencate nell'allegato n. 1 al messaggio, i cui periodi di CIGS per contratto di solidarietà si sono conclusi **entro il 30.11.2025**.

Le imprese **potranno recuperare la riduzione contributiva tramite conguaglio**, entro il limite massimo previsto dai rispettivi decreti direttoriali. Saranno conguagliabili **esclusivamente le somme effettivamente spettanti**, determinate secondo i criteri già indicati nella circolare Inps 14.11.2025, n. 143.

SCHEMA DI SINTESI

AGEVOLAZIONE Art. 6 D.L. 510/1996	⇒	In favore dei datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà, con esclusione di quelli previsti dall'art. 5, cc. 5 e 8 D.L. 148/1993, è prevista una riduzione contributiva del 35% per ogni lavoratore interessato alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%, per la durata del contratto e, comunque, per un periodo non superiore a 24 mesi, nei limiti delle risorse destinate.	⇒	Con decreto dei Ministri del Lavoro e dell'Economia sono stabiliti i criteri per la concessione del beneficio.
DESTINATARI	⇒	La riduzione contributiva è riconosciuta in favore delle imprese che stipulano o hanno in corso contratti di solidarietà ai sensi degli artt. 1 e 2 D.L. 726/1984, convertito in L. 863/1984.	⇒	Nonché, a decorrere dal 24.09.2015, ai sensi dell'art. 21, c. 1, lett. c) D. Lgs. 148/2015.
MISURA	⇒	La riduzione contributiva è riconosciuta nella misura del 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro.	⇒	Per i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%.
DURATA	⇒	Lo sgravio è riconosciuto per la durata del contratto di solidarietà e, comunque, per un massimo di 24 mesi in un quinquennio mobile.		
ISTANZA	⇒	La riduzione contributiva è riconosciuta su istanza dell'impresa firmata digitalmente e prodotta in bollo da inoltrarsi mediante l'applicativo web "sgravicdsonline".	⇒	Alla Direzione generale degli ammortizzatori sociali e della formazione del Ministero del Lavoro.
SCADENZA	⇒	L'applicativo web è disponibile dal 2.11 al 10.12 di ogni anno per la precompilazione delle istanze.		
	⇒	L'istanza è presentata dal 30.11 al 10.12 dalle imprese che hanno stipulato il contratto di solidarietà entro il 30.11, nonché dalle imprese che abbiano avuto un contratto di solidarietà in corso nel 2° semestre dell'anno precedente.		
LIMITE DI SPESA	⇒	Le istanze presentate sono istruite e decise esclusivamente a valere sulle risorse relative all'anno di presentazione e, comunque, entro il limite di spesa annuo.		

RECUPERO SU SOMME RESIDUE 2024

IMPRESE
DESTINATARIE

- Con la circolare 14.11.2025, n. 143, l'Inps ha fornito istruzioni operative per la fruizione dello sgravio contributivo di cui all'art. 6 D.L. 1.10.1996, n. 510, connesso ai contratti di solidarietà (CdS) difensivi accompagnati da integrazione salariale straordinaria (CIGS), in favore delle imprese destinatarie dei decreti direttoriali di autorizzazione, i cui periodi di CIGS per contratto di solidarietà risultavano conclusi entro il 31.03.2025.

IMPORTI
RESIDUI 2024*Mess. Inps 2758/2026*

- L'Inps comunica che sono ammesse alla fruizione dello sgravio contributivo le imprese, indicate nell'Allegato n. 1 al messaggio 2758/2026, destinatarie dei decreti di ammissione alle riduzioni contributive in argomento i cui periodi di CIGS per contratto di solidarietà si sono conclusi entro il 30.11.2025.
- Le predette imprese possono usufruire delle riduzioni contributive mediante le operazioni di conguaglio.
- Con riguardo all'effettiva misura della riduzione contributiva da conguagliare, gli importi contenuti nei decreti direttoriali e comunicati alle imprese interessate costituiscono la misura massima dell'agevolazione fruibile.

Fermo restando il predetto limite massimo, possono essere conguagliate solo le somme effettivamente spettanti, calcolate sulla base delle indicazioni fornite ai paragrafi 3 e 4 della circolare Inps 143/2025.

CODICE
AUTORIZZAZIONE

- La procedura per la fruizione dello sgravio deve essere attivata a **iniziativa del datore di lavoro**.
- La Struttura territoriale Inps competente, accertata la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento della riduzione contributiva sulla base della documentazione prodotta dal datore di lavoro (decreto direttoriale di ammissione al beneficio), provvede ad attribuire alla posizione aziendale il codice di autorizzazione **"1W"** avente il significato di "Azienda che ha stipulato contratti di solidarietà accompagnati da CIGS, ammessa alla fruizione delle riduzioni contributive ex L. 608/1996".

FLUSSO
UNIEMENS

- Le imprese interessate dai provvedimenti ministeriali inserite nell'allegato al messaggio Inps 2758/2026, per esporre nel flusso Uniemens le quote di sgravio spettanti per il periodo autorizzato, devono valorizzare all'interno di <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, i seguenti elementi:
 - .. nell'elemento <CausaleACredito> devono inserire il codice causale già in uso **"L972"**, avente il significato di "Arretrato conguaglio sgravio contributivo per i CdS stipulati ai sensi dell'art. 1 D.L. 30.10.1984, n.726 (L. 863/1984), nonché dell'art. 21, c. 1, lett. c), D. Lgs. 148/2015, anno 2024";
 - .. nell'elemento <ImportoACredito>, devono indicare il relativo importo.

TERMINE
DI FRUIZIONE

- Le predette operazioni di conguaglio devono essere effettuate entro il giorno 16 del 3° mese successivo a quello di pubblicazione del messaggio 2758/2026 (**16.12.2026**).

IMPRESE CESSATE

- Le imprese che hanno diritto al beneficio e che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini della fruizione dello sgravio spettante, devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (Uniemens/vig).



SOMMARIO

- SCHEMA DI SINTESI
- MODULISTICA

MANCATO RIENTRO DALLE FERIE

CCNL Metalmeccanica - Aziende Industriali - Art. 36 Costituzione - Art. 2109 c.c.

Il diritto alle ferie annuali retribuite è tutelato dalla Costituzione che le ritiene irrinunciabili. Secondo il codice civile la durata delle stesse, che debbono essere retribuite e godute possibilmente in via continuativa, è fissata dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità; il momento del godimento è stabilito dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze aziendali e degli interessi dei lavoratori. Spetta, dunque, al datore di lavoro, nell'ambito dei poteri di organizzazione dell'attività aziendale, il potere unilaterale di fissare ed eventualmente modificare il periodo in cui il lavoratore può fruire delle ferie. Di conseguenza il lavoratore non può, senza il consenso del datore di lavoro, autodeterminare un periodo di assenza da imputarsi a ferie, rischiando l'adozione di provvedimenti disciplinari anche gravi, fino al licenziamento. Costituiscono limiti al potere del datore di lavoro la valutazione degli interessi dei lavoratori, nonché l'eventuale presenza di accordi o contratti collettivi che impongano l'esame congiunto del "piano ferie" con le rappresentanze sindacali.

SCHEMA DI SINTESI

DISPOSIZIONI
CONTRATTUALI
IN TEMA
DI FERIE

- ⇒ Le ferie hanno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione).
- ⇒ Il periodo di ferie consecutive e collettive non può eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.
- ⇒ L'epoca delle ferie collettive è stabilita dalla direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.
- ⇒ Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze lavorative dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie, la relativa fruizione dovrà aver luogo non appena possibile, avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.
- ⇒ Non è ammessa la rinuncia, sia tacita sia esplicita, al godimento annuale delle ferie.
- ⇒ Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi di origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, le richieste motivate dei singoli lavoratori di usufruire di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo, oltre che delle ferie, anche degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto ed eventualmente disponibili.

DISPOSIZIONI
CONTRATTUALI
IN TEMA
DI
PROVVEDIMENTI
DISCIPLINARI

- ⇒ L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni del CCNL può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:
 - .. richiamo verbale;
 - .. ammonizione scritta;
 - .. multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
 - .. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
 - .. licenziamento per mancanze.
- ⇒ La comminazione del provvedimento disciplinare deve essere **motivata e comunicata per iscritto**.
- ⇒ Non si può tener conto, a nessun effetto, dei provvedimenti disciplinari decorsi 2 anni dalla loro comminazione.
- ⇒ Non si possono adottare provvedimenti disciplinari senza aver preventivamente **contestato l'addebito** e aver **sentito il lavoratore a sua difesa**.
- ⇒ Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano decorsi **5 giorni**, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni, anche verbali.
- ⇒ Se il provvedimento non è comminato entro i 6 giorni successivi alle giustificazioni, queste si ritengono accolte.
- ⇒ Incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento per mancanze con preavviso il lavoratore che commette infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle che comportano le ammonizioni scritte, le multe o le sospensioni, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento per mancanze senza preavviso.
- ⇒ Rientrano tra queste, a titolo indicativo:
 - .. le assenze ingiustificate **prolungate** oltre **4 giorni** consecutivi o assenze ripetute per 3 volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
 - .. la **recidiva** delle mancanze che comportano ammonizioni scritte, multe e sospensioni, purché non siano già decorsi 2 anni dalla loro comminazione.

MODULISTICA

Tavola n. 1



Contestazione disciplinare

CARTA INTESTATA

Egr. Sig.
Roberto Rossi.....

Raccomandata a mano

Oggetto: contestazione disciplinare

Con riferimento alle norme di Legge e di Contratto in materia, Le contestiamo quanto segue:
nei giorni dal 14.09.2026..... al 18.09.2026..... seguenti al periodo di godimento delle ferie stabilito
dal 24.08.2026..... al 11.09.2026..... e comunicatoLe con ns. del 1.07.2026..... non si è presentato al
lavoro senza in alcun modo avvisare o giustificare la Sua assenza, determinando problemi all'organizzazione ed alla
continuità del lavoro.

Citiamo ad ogni effetto i precedenti provvedimenti disciplinari del

Ella potrà presentare, se lo riterrà opportuno, le Sue giustificazioni entro 5 giorni dal ricevimento della presente ai
sensi dell'art. 7 L. 20.05.1970, n. 300 e dell'art. ... del CCNL

Ci riserviamo di comunicarLe successivamente le nostre decisioni secondo le disposizioni vigenti.

Distinti saluti.

Data
21.09.2026.....Firma
Mario Rossi.....

Tavola n. 2



Provvedimento disciplinare

CARTA INTESTATA

Egr. Sig.
Roberto Rossi.....

Raccomandata a mano

Oggetto: provvedimento disciplinare

Ci riferiamo alla nostra lettera di contestazione disciplinare del 21.09.2026..... ultimo scorso da Lei ricevuta il
21.09.2026..... che qui si intende interamente trascritta.

Poiché non consideriamo valide le giustificazioni da Lei addotte in quanto (Oppure: in mancanza di Sue
giustificazioni), Le comunichiamo con la presente, tenuto conto anche dei precedenti provvedimenti disciplinari a lei
irrogati di adottare nei Suoi confronti, secondo il CCNL, il seguente provvedimento disciplinare:
licenziamento per mancanze con preavviso che decorrerà dal

Il suo ultimo giorno di lavoro, pertanto, sarà il

I documenti di lavoro saranno disponibili presso l'ufficio del personale al termine del rapporto e le sue spettanze
saranno corrisposte alle scadenze in uso.

Distinti saluti.

Data
28.09.2026.....Firma
Mario Rossi.....