CONTAB STUDIO SRL

Via Berlinguer 2 - 42044 Gualtieri (RE) | Tel. 0522 833478 | segreteria@contabstudio.it

CIRCOLARE INFORMATIVA - CIRCOLARE DEL LAVORO

Data: 08/08/2026

Circolare del lavoro n. 28 del 25.07.2026

OGGETTO: Aggiornamenti in materia di lavoro - Luglio 2026

Con la presente circolare lo Studio informa i propri clienti in merito alle principali novita' in materia di lavoro del periodo. Di seguito vengono illustrati gli argomenti di maggiore rilievo pratico per le aziende e i lavoratori.

NOVITA' PRINCIPALI:

- NUOVI OBBLIGATI AL FONDO DI TESORERIA - TFR MATURANDO

A seguito delle recenti modifiche normative, si amplia la platea dei datori di lavoro soggetti all'obbligo di versamento del TFR maturando al Fondo di Tesoreria gestito dall'INPS. Il Fondo di Tesoreria e' lo strumento attraverso il quale le aziende, al posto di accantonare il trattamento di fine rapporto internamente, lo versano mensilmente all'INPS. I datori di lavoro che rientrano tra i nuovi obbligati devono prestare particolare attenzione al corretto calcolo della quota di TFR maturando da versare ogni mese, nonche' alle modalita' e alle scadenze di versamento previste, al fine di evitare sanzioni per omissioni o ritardi. Lo Studio e' a disposizione per verificare la posizione di ciascuna azienda e per impostare correttamente le procedure amministrative e contabili necessarie.

- DETASSAZIONI 2026 - APPLICAZIONE ALLE VOCI IN BUSTA PAGA

Per l'anno 2026 sono confermate e in parte aggiornate le misure di detassazione applicabili ad alcune voci retributive in busta paga. Si tratta di agevolazioni fiscali che consentono di ridurre il carico tributario su specifici compensi erogati ai lavoratori dipendenti, quali ad esempio i premi di produttivita', i compensi per lavoro straordinario e altre voci variabili della retribuzione, ove ricorrano le condizioni previste dalla legge. E' fondamentale che i datori di lavoro verifichino puntualmente quali voci della busta paga siano effettivamente assoggettabili al regime agevolato, in quali periodi dell'anno se ne possa fare applicazione e nel rispetto di quali soglie massime di importo. Un'applicazione non corretta potrebbe comportare recuperi fiscali e contributivi in sede di conguaglio o di controllo da parte dell'Amministrazione finanziaria.

- ASSUNZIONI ESTIVE - QUALE CONTRATTO SCEGLIERE

Con l'avvicinarsi del periodo estivo, molte aziende si trovano a dover gestire picchi di attivita' e necessita' di personale aggiuntivo. A tal fine e' opportuno conoscere le caratteristiche dei

principali strumenti contrattuali disponibili, cosi' da scegliere quello piu' adatto alle proprie esigenze operative:

- Il contratto di lavoro stagionale e' indicato per le attivita' che per loro natura si svolgono solo in determinati periodi dell'anno, come il turismo, la ristorazione o l'agricoltura. Offre specifiche tutele sia per il datore che per il lavoratore e puo' prevedere diritti di precedenza per le stagioni successive.

- Il contratto a tempo determinato e' uno strumento piu' flessibile, utilizzabile anche al di fuori dei settori stagionali, ma soggetto a precisi limiti di durata, numero di proroghe e percentuali massime rispetto alla forza lavoro stabile.

- Il contratto di lavoro intermittente, detto anche lavoro a chiamata, e' adatto a quelle situazioni in cui la prestazione lavorativa e' discontinua e non programmabile con precisione, e puo' essere utilizzato solo in presenza di determinate condizioni soggettive o oggettive previste dalla legge o dal contratto collettivo applicato.

- La prestazione occasionale tramite il sistema Presto (Prest.O) e' uno strumento semplificato per il ricorso a lavoro occasionale, soggetto a specifici limiti economici e di settore, che consente di gestire in modo rapido e trasparente le prestazioni di breve durata.

Lo Studio consiglia di valutare con attenzione la scelta del contratto piu' appropriato, anche in funzione del contratto collettivo applicato in azienda, per evitare contestazioni in sede ispettiva.

- DALLA MAIL A WHATSAPP - LA FORMA SCRITTA DEL LICENZIAMENTO NELL'ERA DIGITALE

Un tema di crescente attualita' riguarda le modalita' con cui il datore di lavoro puo' comunicare validamente un licenziamento al lavoratore. La normativa vigente richiede che il licenziamento sia comunicato in forma scritta, a pena di inefficacia. Tuttavia, con la diffusione degli strumenti digitali di comunicazione, si pone il problema di stabilire se e in quali condizioni una comunicazione inviata tramite posta elettronica, messaggio di testo, o applicazioni di messaggistica istantanea come WhatsApp possa soddisfare il requisito della forma scritta. La giurisprudenza si e' occupata piu' volte di questa questione, giungendo in alcuni casi a riconoscere la validita' di tali comunicazioni, purche' risultino inequivocabili nella loro portata e siano riferibili in modo certo al datore di lavoro. E' tuttavia fortemente consigliabile, anche per evitare contenzioso, che i licenziamenti vengano sempre comunicati con strumenti che garantiscano certezza della data, identificazione del mittente e prova dell'avvenuta ricezione, come la lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o la posta elettronica certificata.

- PREVIDENZA COMPLEMENTARE DAL 1 LUGLIO 2026 - REGOLE, TEMPISTICHE E ADEMPIMENTI

A partire dal 1 luglio 2026 sono entrate in vigore nuove disposizioni in materia di previdenza complementare che interessano sia i datori di lavoro che i lavoratori dipendenti. Le novita' riguardano in particolare le regole relative all'adesione ai fondi pensione, le tempistiche entro cui

devono essere effettuati i versamenti contributivi, nonche' gli adempimenti amministrativi a carico dei datori di lavoro. E' necessario che le aziende si adeguino tempestivamente alle nuove disposizioni, verificando le procedure in uso e aggiornando ove necessario le comunicazioni ai dipendenti in merito alle opzioni disponibili per la destinazione del TFR e per l'adesione alle forme di previdenza complementare. Lo Studio provvedera' a fornire indicazioni operative specifiche ai clienti interessati.

- DISTACCO DEI LAVORATORI - NUOVA DISCIPLINA PER LA SALVAGUARDIA OCCUPAZIONALE

E' stata introdotta una nuova disciplina in materia di distacco dei lavoratori, con l'obiettivo di rafforzare le tutele occupazionali. Il distacco e' l'istituto che consente a un datore di lavoro di mettere temporaneamente a disposizione di un altro soggetto uno o piu' lavoratori propri dipendenti, per soddisfare un interesse del distaccante. Le nuove regole intervengono per garantire una maggiore trasparenza nel ricorso a tale strumento, definire con piu' precisione i presupposti di legittimita' del distacco e rafforzare le garanzie per i lavoratori coinvolti, in particolare sotto il profilo della continuita' del rapporto di lavoro e della tutela retributiva. I datori di lavoro che fanno o intendono fare ricorso al distacco sono invitati a contattare lo Studio per una verifica di conformita' alla nuova normativa.

COSA DEVONO FARE I CLIENTI:

- I datori di lavoro che rientrano tra i nuovi soggetti obbligati al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria devono contattare lo Studio per verificare la propria posizione e impostare correttamente i flussi di versamento mensile.

- Le aziende che applicano misure di detassazione sulle voci in busta paga devono verificare con lo Studio la corretta applicazione delle soglie e delle condizioni previste per il 2026.

- I datori di lavoro che intendono effettuare assunzioni nel periodo estivo sono invitati a confrontarsi con lo Studio prima di procedere, al fine di individuare il contratto piu' adeguato alla propria situazione.

- In caso di necessita' di procedere a un licenziamento, i clienti sono invitati a contattare lo Studio prima di inviare qualsiasi comunicazione, per ricevere indicazioni sulle modalita' corrette da adottare.

- Le aziende devono verificare il rispetto delle nuove disposizioni in materia di previdenza complementare vigenti dal 1 luglio 2026, adeguando le proprie procedure interne e le comunicazioni ai dipendenti.

- I datori di lavoro che utilizzano o intendono utilizzare il distacco di lavoratori devono verificare la conformita' delle proprie prassi alla nuova disciplina, contattando lo Studio per una consulenza specifica.

SCADENZE:

- Dal 1 luglio 2026: applicazione delle nuove regole in materia di previdenza complementare - i datori di lavoro devono essere gia' in regola con le nuove disposizioni e adeguare tempestivamente le procedure in essere.

- Versamento mensile del TFR al Fondo di Tesoreria: i nuovi obbligati devono provvedere al versamento secondo le scadenze mensili ordinariamente previste dalla normativa vigente, a partire dal mese di competenza successivo all'insorgere dell'obbligo.

- Per tutte le altre tematiche trattate non sono previste scadenze immediate, ma si raccomanda di affrontarle tempestivamente per evitare irregolarita'.

Lo Studio rimane a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Gualtieri, luglio 2026

CONTAB STUDIO SRL
Gualtieri (RE)