CONTAB STUDIO SRL

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

CIRCOLARE INFORMATIVA - CIRCOLARE DEL LAVORO

Data: 15/08/2026

Circolare del lavoro n. 28 del 25.07.2026

OGGETTO: Aggiornamenti in materia di lavoro - Luglio 2026

Con la presente circolare lo Studio informa la propria clientela delle principali novita' in materia di lavoro del periodo. Di seguito vengono illustrati gli argomenti piu' rilevanti, con indicazione delle azioni da intraprendere e delle scadenze da rispettare.

NOVITA' PRINCIPALI:

- NUOVI OBBLIGATI AL FONDO DI TESORERIA - CALCOLO E VERSAMENTO DEL TFR MATURANDO

A seguito delle ultime disposizioni normative, la platea dei datori di lavoro obbligati a versare il TFR maturando al Fondo di Tesoreria gestito dall'INPS si e' ampliata. I datori di lavoro interessati devono verificare se rientrano tra i nuovi soggetti obbligati e, in caso affermativo, procedere correttamente al calcolo delle quote di TFR maturate e al relativo versamento secondo le modalita' previste. E' fondamentale che le aziende coinvolte si adeguino tempestivamente per evitare sanzioni e irregolarita' contributive.

- DETASSAZIONI 2026 - APPLICAZIONE ALLE VOCI IN BUSTA PAGA

Per il 2026 sono confermate e aggiornate le disposizioni in materia di detassazione di alcune voci retributive. I datori di lavoro devono applicare correttamente i regimi agevolati previsti dalla normativa vigente su specifiche componenti della busta paga, quali i premi di produttivita' e le somme erogate a titolo di welfare aziendale. E' necessario verificare che le voci interessate rispettino i requisiti soggettivi e oggettivi richiesti per beneficiare della tassazione agevolata, nonche' i limiti di reddito previsti per i lavoratori beneficiari.

- ASSUNZIONI ESTIVE - QUALE CONTRATTO SCEGLIERE

In vista del periodo estivo, molte aziende si trovano a dover gestire incrementi temporanei di personale. La normativa offre diverse tipologie contrattuali, ognuna con caratteristiche, requisiti e limiti specifici:

- Il contratto di lavoro stagionale e' adatto alle attivita' che per loro natura si svolgono solo in determinati periodi dell'anno. Prevede specifiche tutele e agevolazioni contributive per il datore di lavoro.

- Il contratto a tempo determinato puo' essere utilizzato per far fronte a esigenze temporanee di carattere non stagionale, nel rispetto dei limiti percentuali e delle causali previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

- Il contratto intermittente, detto anche contratto a chiamata, consente di impiegare il lavoratore solo nei momenti di effettivo bisogno, garantendo flessibilita' organizzativa, ma e' soggetto a limitazioni in base all'eta' del lavoratore e al settore di appartenenza.

- Il voucher Prest.O (prestazioni occasionali) e' uno strumento semplificato per le prestazioni di lavoro accessorio e occasionale, utilizzabile solo in presenza di specifici requisiti dimensionali aziendali e con tetti massimi di compenso annuo per lavoratore e per datore di lavoro.

La scelta dello strumento contrattuale piu' adatto deve essere effettuata con attenzione, tenendo conto delle caratteristiche dell'attivita' svolta e della durata effettiva del fabbisogno di manodopera.

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

Un tema sempre piu' attuale riguarda la validita' della forma scritta del licenziamento quando questo viene comunicato tramite strumenti digitali. La normativa e' giurisprudenza di riferimento stanno evolvendo per tenere conto delle nuove modalita' di comunicazione, tra cui la posta elettronica e i messaggi istantanei come WhatsApp. E' importante sapere che:

- Il licenziamento deve essere comunicato in forma scritta a pena di inefficacia. Questa regola e' inderogabile.

- La comunicazione a mezzo e-mail puo' essere ritenuta valida a condizione che il messaggio sia ricevuto e che sia possibile attribuirlo in modo certo al mittente e che il contenuto sia chiaro e inequivocabile.

- La comunicazione tramite WhatsApp o altri sistemi di messaggistica istantanea e' oggetto di orientamenti giurisprudenziali non ancora uniformi. In alcuni casi e' stata ritenuta idonea a soddisfare il requisito della forma scritta, in altri no, a seconda delle circostanze concrete.

- Si raccomanda ai datori di lavoro di procedere sempre con comunicazioni scritte tradizionali o con modalita' che garantiscano la certezza della ricezione e dell'attribuibilita' del documento, al fine di evitare contestazioni sulla validita' del recesso.

- 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 coinvolgono sia i datori di lavoro che i lavoratori. In particolare:

- I datori di lavoro sono tenuti a informare i lavoratori di nuova assunzione sulle forme di previdenza complementare disponibili e sulle modalita' di adesione, nel rispetto delle

tempistiche previste dalla legge.

- I lavoratori che non esprimono una scelta entro il termine previsto (silenzio-assenso) vengono iscritti automaticamente alla forma pensionistica complementare collettiva applicabile, con contestuale destinazione del TFR maturando al fondo.

- I datori di lavoro devono gestire correttamente i flussi di versamento delle quote di TFR e dei contributi a carico azienda e lavoratore verso i fondi pensione, rispettando le scadenze e le modalita' stabilite.

- E' necessario verificare che le procedure interne di gestione delle buste paga siano allineate alle nuove disposizioni, in particolare per quanto riguarda l'eventuale aumento delle aliquote contributive previste dalla contrattazione collettiva.

- 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 tutelare i livelli occupazionali e garantire una maggiore trasparenza nei rapporti tra imprese distaccanti e distaccatarie. Le principali novita' riguardano:

- Un rafforzamento dei requisiti che devono essere presenti affinche' il distacco possa ritenersi legittimo, con particolare attenzione all'interesse della societa' distaccante e alla temporaneita' dell'istituto.

- Nuovi obblighi informativi nei confronti dei lavoratori distaccati, che devono essere adeguatamente informati sulle condizioni di lavoro applicabili presso il soggetto distaccatario.

- Misure di salvaguardia occupazionale che impongono alle aziende che ricorrono al distacco di rispettare determinate condizioni volte a evitare che l'istituto venga utilizzato in modo improprio come alternativa al licenziamento o alla riduzione del personale.

- Sanzioni piu' severe in caso di distacco irregolare o fittizio, con responsabilita' solidale tra impresa distaccante e distaccataria per le eventuali violazioni di natura retributiva e contributiva.

COSA DEVONO FARE I CLIENTI:

- Verificare se la propria azienda rientra tra i nuovi soggetti obbligati al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS e, in caso affermativo, contattare lo Studio per procedere al corretto calcolo e versamento delle quote maturande.

- Controllare che le voci retributive soggette a detassazione nelle buste paga siano gestite correttamente, rispettando i requisiti di legge e i limiti di reddito dei lavoratori beneficiari.

- Comunicare allo Studio in anticipo eventuali fabbisogni di personale aggiuntivo nel periodo

estivo, cosi' da individuare insieme la tipologia contrattuale piu' adatta alla situazione specifica.

- Prestare la massima attenzione alle modalita' con cui vengono comunicati i licenziamenti, evitando di affidarsi esclusivamente a strumenti informali come la messaggistica istantanea e preferendo sempre comunicazioni scritte formali o raccomandate.

- Verificare che le procedure relative alla previdenza complementare siano aggiornate in conformita' con le nuove disposizioni entrate in vigore dal 1 luglio 2026, in particolare per quanto riguarda i lavoratori di nuova assunzione e la gestione del silenzio-assenso.

- Segnalare allo Studio eventuali rapporti di distacco in corso o programmati, al fine di verificare la conformita' alla nuova disciplina ed evitare situazioni di irregolarita'.

SCADENZE:

- 1 luglio 2026: data di entrata in vigore delle nuove disposizioni in materia di previdenza complementare. I datori di lavoro devono essere gia' in regola con le nuove procedure di informazione e adesione per i lavoratori di nuova assunzione.

- Verificare con urgenza la propria posizione in merito ai nuovi obblighi relativi al Fondo di Tesoreria INPS, in quanto i versamenti seguono le scadenze ordinarie dei contributi previdenziali mensili.

- Per i contratti estivi gia' in corso o da stipulare, e' necessario agire tempestivamente per garantire la corretta impostazione del rapporto di lavoro prima dell'inizio dell'attivita'.

Lo Studio rimane a disposizione per ulteriori chiarimenti.

CONTAB STUDIO SRL
Studio Contabile
Gualtieri (RE)