CONTAB STUDIO SRL

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

CIRCOLARE INFORMATIVA - CIRCOLARE DEL LAVORO

Data: 22/08/2026

Circolare del lavoro n. 28 del 25.07.2026

OGGETTO: Aggiornamenti in materia di lavoro - luglio 2026: TFR, detassazioni, assunzioni estive, licenziamento digitale, previdenza complementare e distacco dei lavoratori

Con la presente circolare lo Studio informa la propria clientela in merito alle principali novita' e aggiornamenti in materia di lavoro del periodo in corso. Di seguito vengono illustrati i temi di maggiore rilevanza pratica per le aziende e i lavoratori.

NOVITA' PRINCIPALI:

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

A seguito delle recenti disposizioni, si amplia la platea dei datori di lavoro tenuti a versare il TFR maturando al Fondo di Tesoreria gestito dall'INPS. Rientrano in questa disciplina i datori di lavoro che raggiungono determinati requisiti dimensionali e che non hanno aderito a forme di previdenza complementare per i propri dipendenti. Per tali soggetti e' necessario procedere correttamente al calcolo della quota di TFR maturata nel corso di ciascun mese e al relativo versamento nei termini previsti dalla normativa. Si ricorda che il mancato o tardivo versamento comporta l'applicazione di sanzioni e interessi. Lo Studio e' a disposizione per supportare le aziende nella verifica della propria posizione e nella corretta gestione degli adempimenti connessi.

- DETASSAZIONI 2026: APPLICAZIONE ALLE VOCI IN BUSTA PAGA

Anche per il 2026 sono confermate le misure di detassazione su alcune voci retributive. In particolare, i premi di produttivita' e le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa beneficiano di un'imposta sostitutiva agevolata, a condizione che siano rispettati i requisiti previsti dalla normativa vigente in materia di reddito del lavoratore e di accordo aziendale o territoriale. E' importante verificare caso per caso la sussistenza delle condizioni necessarie per accedere al regime agevolato, al fine di evitare errori nella compilazione del cedolino e nelle dichiarazioni fiscali. Lo Studio provvedera' a effettuare le verifiche necessarie per ciascuna posizione.

- ASSUNZIONI ESTIVE: QUALE CONTRATTO SCEGLIERE

Il periodo estivo rappresenta per molte aziende un momento di incremento dell'attivita' che

richiede l'inserimento di personale aggiuntivo. La normativa mette a disposizione dei datori di lavoro diversi strumenti contrattuali, ciascuno con caratteristiche, vincoli e opportunita' specifiche:

- Contratto di lavoro stagionale: adatto alle attivita' che per loro natura si concentrano in determinati periodi dell'anno (turismo, agricoltura, ristorazione). Consente deroghe ai limiti sul contratto a tempo determinato e non e' soggetto alle stesse restrizioni in termini di contingentamento.

- Contratto a tempo determinato: utilizzabile per esigenze temporanee non riconducibili alla stagionalita'. E' soggetto a limiti quantitativi (in genere il 20% dell'organico a tempo indeterminato), alla durata massima complessiva di 24 mesi e all'obbligo di causale dopo i primi 12 mesi.

- Contratto intermittente (o a chiamata): adatto per prestazioni discontinue o a richiesta. Il lavoratore puo' essere chiamato in base alle necessita' aziendali, con o senza obbligo di risposta. E' utilizzabile entro i limiti previsti dal contratto collettivo applicato o, in alternativa, per le categorie e le ipotesi individuate dalla legge.

- Prestazione Occasionale (Prest.O): strumento semplificato per esigenze lavorative di breve durata e di limitato importo economico. Utilizzabile nel rispetto dei massimali di compenso annuo previsti sia per il prestatore che per il committente. Non e' applicabile in tutti i settori e per tutte le tipologie di datore di lavoro.

La scelta del contratto piu' adeguato deve essere valutata attentamente in base al settore di attivita', all'organico aziendale e alla natura della prestazione richiesta. Lo Studio e' disponibile a fornire consulenza personalizzata.

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

La normativa prevede che il licenziamento debba essere comunicato in forma scritta, a pena di inefficacia. Con la diffusione degli strumenti digitali si pone sempre piu' spesso la questione se la comunicazione trasmessa tramite posta elettronica, messaggi di testo o applicazioni di messaggistica istantanea (come WhatsApp) possa essere considerata valida ai fini del requisito della forma scritta. La risposta non e' univoca e dipende dalle circostanze del caso concreto. In linea generale, affinche' la comunicazione digitale possa ritenersi valida, e' necessario che:

- il documento sia riconducibile con certezza al datore di lavoro;
- il lavoratore ne abbia effettiva conoscenza e ricevuta;
- il contenuto sia chiaro e inequivocabile quanto alla natura di atto di recesso dal rapporto di lavoro.

Si raccomanda comunque di privilegiare modalita' di comunicazione tradizionali (lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o consegna a mano con firma per ricevuta) al fine di evitare contestazioni in sede giudiziaria. Per qualsiasi dubbio o situazione specifica, lo Studio rimane a disposizione per fornire il necessario supporto.

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

Dal 1° luglio 2026 sono entrate in vigore nuove disposizioni in materia di previdenza complementare che riguardano sia i datori di lavoro che i lavoratori. In particolare, si segnalano aggiornamenti relativi a:

- le tempistiche e le modalita' di adesione dei nuovi assunti ai fondi pensione complementari;
- l'obbligo informativo a carico del datore di lavoro nei confronti dei dipendenti in merito alle opzioni disponibili per la destinazione del TFR (mantenimento in azienda o versamento a fondo pensione);
- le procedure di versamento delle contribuzioni ai fondi di categoria e le relative scadenze;
- le conseguenze in caso di omissione o ritardo nei versamenti, con applicazione di sanzioni e interessi da parte dei fondi pensione.

I datori di lavoro sono invitati a verificare la corretta applicazione delle nuove regole e a contattare lo Studio per eventuali aggiornamenti delle procedure interne.

- 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 e garantire condizioni di lavoro eque. Le principali novita' riguardano:

- il rafforzamento dei requisiti necessari affinche' il distacco sia considerato legittimo (interesse del distaccante e temporaneita');
- nuove disposizioni a tutela del lavoratore distaccato, con particolare attenzione alle condizioni economiche e normative applicabili durante il periodo di distacco;
- obblighi di comunicazione e documentazione a carico del datore di lavoro distaccante;
- sanzioni piu' severe in caso di distacco irregolare o fraudolento, che potrebbe essere riqualificato come somministrazione abusiva di manodopera.

Si raccomanda ai datori di lavoro che fanno ricorso a questo istituto di verificare la conformita' della propria situazione alla nuova normativa, avvalendosi del supporto dello Studio.

COSA DEVONO FARE I CLIENTI:

- I datori di lavoro devono verificare se rientrano tra i nuovi obbligati al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS e, in caso affermativo, adeguare le procedure di calcolo e versamento mensile.

- Le aziende che intendono effettuare assunzioni nel periodo estivo devono contattare lo Studio per scegliere la tipologia contrattuale piu' adeguata alle proprie esigenze e rispettare tutti gli adempimenti connessi.

- I datori di lavoro che erogano premi di produttivita' o partecipazioni agli utili devono verificare la sussistenza dei requisiti per accedere al regime di detassazione 2026 e comunicare allo Studio le relative informazioni.

- Le aziende che hanno in corso o intendono attivare distacchi di personale devono verificare la conformita' delle proprie procedure alla nuova normativa.

- Tutti i datori di lavoro devono assicurarsi di aver adempiuto agli obblighi informativi nei confronti dei dipendenti in materia di previdenza complementare, in relazione alle nuove disposizioni entrate in vigore dal 1° luglio 2026.

- In caso di necessita' di procedere a licenziamenti, si raccomanda di contattare preventivamente lo Studio per valutare la forma e le modalita' di comunicazione piu' appropriate e giuridicamente sicure.

SCADENZE:

- 1° luglio 2026: entrata in vigore delle nuove disposizioni in materia di previdenza complementare - i datori di lavoro devono verificare di essere in regola con i nuovi obblighi gia' a partire da questa data.

- Versamenti mensili TFR al Fondo di Tesoreria INPS: da effettuarsi secondo le scadenze ordinarie previste per i contributi previdenziali (generalmente entro il giorno 16 del mese successivo a quello di riferimento).

- Premi di produttivita' con detassazione: le condizioni per l'applicazione del regime agevolato devono essere verificate mese per mese in sede di elaborazione del cedolino.

- Si raccomanda di non attendere l'ultima scadenza utile per regolarizzare eventuali posizioni in sospeso, al fine di evitare sanzioni e interessi.

Lo Studio rimane a disposizione per ulteriori chiarimenti.

CONTAB STUDIO SRL
Studio Contabile
Gualtieri (RE)