CONTAB STUDIO SRL

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

CIRCOLARE INFORMATIVA - CIRCOLARE DEL LAVORO

Data: 05/09/2026

Circolare del lavoro n. 29 del 05.09.2026

OGGETTO: Aggiornamenti in materia di lavoro - Settembre 2026

Con la presente circolare lo Studio informa i propri clienti delle principali novita' in materia di lavoro del periodo. Di seguito vengono riepilogati i temi piu' rilevanti con indicazioni operative e pratiche.

NOVITA' PRINCIPALI:

- DAL MINIMO TABELLARE AL TEC - GUIDA OPERATIVA CON ESEMPI DI CALCOLO

Il trattamento economico complessivo (TEC) rappresenta la retribuzione globale spettante al lavoratore, che comprende il minimo tabellare previsto dal contratto collettivo applicato piu' gli eventuali elementi aggiuntivi. E' fondamentale che i datori di lavoro verifichino la corretta determinazione della retribuzione complessiva erogata ai propri dipendenti, assicurandosi che non sia inferiore ai minimi contrattuali vigenti. La distinzione tra minimo tabellare e TEC rileva in particolare per la verifica della congruita' della retribuzione e per la corretta applicazione di istituti contrattuali e legali legati alla busta paga.

- PERIODO DI PROVA NEI CONTRATTI DI LAVORO - DURATA, VALIDITA' E CASI PARTICOLARI

Il periodo di prova e' l'arco di tempo iniziale del rapporto di lavoro durante il quale sia il datore di lavoro sia il lavoratore possono recedere liberamente dal contratto, senza obbligo di preavviso ne' di motivazione. La durata massima e' stabilita dal contratto collettivo applicato e non puo' essere superiore ai limiti fissati dalla legge. Si ricordano alcuni casi particolari degni di attenzione:

- il periodo di prova deve essere pattuito per iscritto prima dell'inizio del rapporto, altrimenti e' nullo;
- in caso di malattia, infortunio o maternita' durante il periodo di prova, il decorso dello stesso rimane sospeso per tutta la durata dell'evento;
- nei contratti a tempo determinato la durata del periodo di prova deve essere proporzionata alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere;
- in caso di rinnovo del contratto a termine per le medesime mansioni, non e' possibile prevedere un nuovo periodo di prova.

I datori di lavoro sono invitati a verificare che i patti di prova in essere siano formalmente corretti e

rispettino i limiti contrattuali e di legge.

- STABILIZZAZIONE CONTRATTI A TERMINE - QUANDO NON SPETTA L'ESONERO CONTRIBUTIVO

La trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato (cosiddetta stabilizzazione) puo' dare diritto, in determinati casi, a esoneri contributivi previsti dalla normativa vigente. Tuttavia, occorre prestare attenzione alle ipotesi in cui tale beneficio non e' riconoscibile. In particolare, l'esonero non spetta quando:

- il contratto a termine era stato stipulato in violazione delle norme di legge o del contratto collettivo;
- la stabilizzazione avviene in favore di lavoratori per i quali il datore di lavoro ha gia' fruito in precedenza di analoghi incentivi;
- non sussistono i requisiti soggettivi e oggettivi previsti dalla specifica misura agevolativa applicabile.

Si raccomanda di verificare preventivamente con lo Studio la sussistenza di tutti i requisiti prima di procedere alla stabilizzazione, al fine di evitare il recupero di contributi non dovuti da parte degli enti previdenziali.

- LAVORO NOTTURNO E DISABILITA' - ESONERO ANCHE SENZA HANDICAP GRAVE

La normativa vigente prevede che i lavoratori disabili possano essere esonerati dallo svolgimento del lavoro notturno. Una precisazione importante riguarda il fatto che tale esonero spetta anche nei casi in cui la disabilita' non raggiunga la soglia dell'handicap grave ai sensi della legge n. 104 del 1992. E' sufficiente che il lavoratore abbia un riconoscimento di disabilita' nelle forme previste dalla legge perche' possa essere esonerato dall'obbligo di prestare la propria attivita' nelle ore notturne. I datori di lavoro che occupano lavoratori con disabilita' sono tenuti a verificare la corretta gestione di questa previsione, anche al fine di evitare contestazioni in caso di ispezione.

- AUTO AZIENDALE IN USO PROMISCUO - FRINGE BENEFIT E NOVITA' OMNIBUS 2026

L'assegnazione di un'auto aziendale al dipendente per uso promiscuo (cioe' sia per motivi lavorativi sia per motivi personali) costituisce un fringe benefit, ovvero un compenso in natura che concorre alla formazione del reddito imponibile del lavoratore. Il decreto cosiddetto Omnibus 2026 ha introdotto importanti novita' in materia, che incidono sui criteri di determinazione del valore del benefit e sulle modalita' di tassazione. In particolare, le modifiche riguardano:

- l'aggiornamento dei criteri di calcolo del fringe benefit in base al tipo di alimentazione del veicolo (benzina, diesel, ibrido, elettrico);
- la revisione delle percentuali da applicare ai costi chilometrici ACI per la determinazione del reddito imponibile;
- eventuali soglie di esenzione aggiornate per i benefit in natura.

Si invitano i datori di lavoro che assegnano autovetture aziendali ai propri dipendenti a contattare

lo Studio per una verifica puntuale del corretto trattamento fiscale e contributivo applicato.

- ESONERO CONTRIBUTIVO MADRI 2026 - ISTRUZIONI INPS E ADEMPIMENTI

L'INPS ha fornito le istruzioni operative relative all'esonero contributivo riconosciuto alle lavoratrici madri per l'anno 2026. La misura prevede una riduzione della quota di contributi previdenziali a carico della lavoratrice in presenza di determinati requisiti legati al numero di figli. I punti principali da tenere presenti sono i seguenti:

- l'esonero spetta alle lavoratrici dipendenti con almeno due figli, con maggiorazioni previste per le madri con tre o piu' figli;
- il beneficio si applica sulla quota di contribuzione previdenziale a carico della dipendente, con un limite massimo annuo stabilito dalla norma;
- i datori di lavoro sono tenuti ad applicare correttamente l'esonero in busta paga, previa verifica dei requisiti dichiarati dalla lavoratrice;
- le istruzioni INPS forniscono indicazioni precise sui codici da utilizzare nelle denunce contributive mensili (UniEmens) e sulle modalita' di recupero delle quote non applicate nei mesi precedenti.

Si ricorda che la corretta gestione di questo adempimento e' a carico del datore di lavoro, che risponde in caso di errata applicazione.

COSA DEVONO FARE I CLIENTI:

- Verificare che la retribuzione corrisposta ai propri dipendenti rispetti i minimi tabellari e il trattamento economico complessivo previsto dal contratto collettivo applicato, segnalando allo Studio eventuali dubbi o situazioni da analizzare.

- Controllare che i patti di prova presenti nei contratti di assunzione siano redatti per iscritto, rispettino i limiti di durata previsti dal CCNL e siano conformi alle prescrizioni di legge, con particolare attenzione ai contratti a tempo determinato.

- Prima di procedere alla stabilizzazione di lavoratori a termine, contattare lo Studio per verificare la spettanza degli eventuali esoneri contributivi ed evitare l'applicazione di benefici non dovuti.

- Verificare la posizione dei lavoratori disabili in organico con riferimento all'esonero dal lavoro notturno, assicurandosi di applicare correttamente la normativa anche nei casi di disabilita' non grave.

- Trasmettere allo Studio i dati relativi alle autovetture aziendali assegnate in uso promiscuo ai dipendenti, per una verifica del corretto calcolo del fringe benefit alla luce delle novita' introdotte dal decreto Omnibus 2026.

- Comunicare allo Studio i dati delle lavoratrici dipendenti con due o piu' figli, al fine di

verificare la spettanza dell'esonero contributivo madri 2026 e garantire la corretta applicazione in busta paga e nelle denunce contributive.

SCADENZE:

- Le disposizioni relative all'esonero contributivo madri 2026 sono operative dall'inizio dell'anno in corso: si invitano i clienti che non avessero ancora verificato la corretta applicazione a contattare tempestivamente lo Studio per sanare eventuali omissioni nei mesi precedenti.
- Le novita' in materia di fringe benefit auto aziendale introdotte dal decreto Omnibus 2026 si applicano ai periodi d'imposta correnti: e' opportuno procedere alla verifica senza ulteriori ritardi per evitare conguagli onerosi a fine anno.
- Per tutte le altre tematiche trattate non vi sono scadenze imminenti, ma si raccomanda comunque una verifica tempestiva delle situazioni in essere.

Lo Studio rimane a disposizione per ulteriori chiarimenti.