

IL LAVORO IN CHIARO

*Circolare mensile di aggiornamento
per imprese e studi professionali*

FASCICOLO N. 15

4 ARTICOLI • 7 SCADENZE

USO RISERVATO AI CLIENTI

DIRITTO DEL LAVORO • PAGHE • ADEMPIMENTI

IL LAVORO IN CHIARO

La circolare dello Studio Paghe MF per i suoi clienti

AGOSTO 2026

Studio Paghe MF • Consulenti del Lavoro

L'editoriale del mese

A CURA DELLO STUDIO

I SOMMARIO

IN QUESTO NUMERO

- 01 Gestire i turni notturni: come bilanciare continuità produttiva e rischi di conformità**
ORGANIZZAZIONE • LAVORO-NOTTURNO
-
- 02 Il confine invisibile tra un errore e un addio immediato: come gestire la rottura del rapporto fiduciario**
RAPPORTO DI LAVORO • LICENZIAMENTO-GIUSTA-CAUSA
-
- 03 La trappola della fretta: perché una contestazione disciplinare mal scritta può vanificare il licenziamento**
RAPPORTO DI LAVORO • LICENZIAMENTO-DISCIPLINARE
-
- 04 Oltre la carta: come trasformare la sicurezza da adempimento burocratico a vantaggio competitivo**
SICUREZZA • SICUREZZA-81

AGENDA Le scadenze di Agosto

NOVITÀ Aggiornamenti normativi in sintesi

SCHEDA Contratto collettivo

SPORTELLLO La domanda del mese

01

DI 04

ORGANIZZAZIONE

Gestire i turni notturni: come bilanciare continuità produttiva e rischi di conformità

PAROLE CHIAVE: LAVORO-NOTTURNO



Fig. 1 — Organizzazione

Per molte aziende, la capacità di garantire un servizio o una produzione h24 non è solo un vantaggio competitivo, ma una necessità operativa. Tuttavia, gestire il lavoro durante le ore notturne comporta una serie di responsabilità che vanno ben oltre la semplice organizzazione dei turni. Un errore nella gestione di queste fasce orarie può trasformarsi rapidamente in un onere amministrativo pesante o, peggio, in una violazione delle tutele fondamentali dei lavoratori, compromettendo la stabilità del rapporto di lavoro e la reputazione dell'impresa.

Il primo passo per una gestione corretta risiede nella comprensione dei limiti strutturali legati alla tipologia di personale impiegato. Un errore frequente riguarda l'inserimento di profili non idonei a turnazioni notturne, come nel caso dei lavoratori minorenni. Sebbene esistano situazioni di estrema urgenza o forza maggiore, la regola generale deve essere la prevenzione: assicurarsi che la forza lavoro attiva durante la notte rispetti rigorosamente i requisiti di età e di idoneità fisica è il primo scudo contro sanzioni e contenziosi. La pianificazione deve quindi partire da una selezione mirata, verificando che ogni profilo sia adatto a sostenere lo sforzo richiesto da queste specifiche condizioni di lavoro.

Un altro aspetto critico riguarda la composizione del team, specialmente quando si ricorre a soluzioni esterne come la somministrazione di lavoro. Molti datori di lavoro sottovalutano i tetti massimi di lavoratori esterni che possono essere presenti in una singola unità produttiva. Superare queste soglie può invalidare la conformità del contratto di somministrazione. Per evitare intoppi, è fondamentale monitorare costantemente il numero di dipendenti interni rispetto a quelli esterni, specialmente in fasi di forte espansione o durante nuovi appalti, dove le percentuali ammesse potrebbero variare in base alla specifica situazione aziendale.

Infine, la flessibilità non deve mai andare a discapito della stabilità del nucleo produttivo. Spesso le aziende, per coprire picchi di lavoro notturni, tendono a ricorrere eccessivamente a contratti a termine. È essenziale ricordare che esistono limiti quantitativi precisi basati sul numero di dipendenti a tempo indeterminato già presenti in azienda. Un esempio pratico: una piccola struttura con pochi dipendenti fissi non può saturare la produzione notturna con un numero illimitato di collaboratori a termine. Bisogna invece puntare su strategie di sostituzione o sull'utilizzo di profili senior, che godono di deroghe specifiche, per garantire la continuità senza eccedere nei limiti di ricorso al lavoro temporaneo.

IL CONSIGLIO DELLO STUDIO

Non limitatevi a gestire i turni come semplici scambi di ore, ma create una matrice di conformità interna. Verificate periodicamente che il numero di lavoratori somministrati e la quota di contratti a termine siano sempre allineati alla dimensione della vostra forza lavoro fissa, e assicuratevi che nessun profilo non idoneo venga inserito nelle fasce notturne, documentando ogni eccezione per forza maggiore con estrema precisione.

02

DI 04

RAPPORTO DI LAVORO

Il confine invisibile tra un errore e un addio immediato: come gestire la rottura del rapporto fiduciario

PAROLE CHIAVE: LICENZIAMENTO-GIUSTA-CAUSA



Fig. 2 — Rapporto di lavoro

Gestire un team significa bilanciare la produttività con la fiducia reciproca. Quando questa fiducia viene meno a causa di un comportamento grave, l'azienda si trova davanti a una scelta critica: procedere con una risoluzione immediata o seguire un percorso più graduale. Capire quando un comportamento giustifica la cessazione istantanea del rapporto, senza preavviso e senza indennizzi, è fondamentale per proteggere l'azienda da contenziosi lunghi e costosi, garantendo al contempo che la reazione aziendale sia proporzionata alla gravità del fatto.

La distinzione pratica risiede nella possibilità di continuare a lavorare insieme. Se un dipendente commette una mancanza che rende impossibile anche solo una giornata di collaborazione futura, siamo di fronte a una

rottura irreversibile. In questi casi, il rapporto è considerato compromesso in modo tale che non esiste spazio per la riabilitazione. Per l'azienda, questo significa che la sanzione deve essere proporzionata alla lesione del legame di fiducia: se il fatto è talmente grave da rendere il lavoratore "inderogabile" all'interno della struttura, la risoluzione immediata trova la sua legittimità.

Uno degli errori più frequenti commessi dai datori di lavoro è la fretta di dichiarare la "giusta causa" per ogni mancanza disciplinare rilevante. Spesso, un comportamento grave ma non "insostenibile" potrebbe essere gestito meglio attraverso un percorso di giustificato motivo soggettivo. In quest'ultimo caso, l'azienda riconosce che il comportamento è scorretto, ma decide di non interrompere il rapporto in modo fulminante, concedendo il periodo di preavviso. Questa strategia riduce drasticamente il rischio che il licenziamento venga annullato in sede legale, poiché dimostra che l'azienda ha valutato la gravità del fatto con estrema prudenza.

Prendiamo il caso di un collaboratore che, per una serie di mancanze ripetute e gravi, inizia a compromettere la sicurezza dei dati aziendali o la reputazione del brand verso i clienti. Se il comportamento è isolato ma estremo, la risoluzione immediata può essere giustificata. Tuttavia, se si tratta di una deriva comportamentale che ha portato alla rottura della fiducia, è essenziale documentare ogni passaggio. Un esempio concreto è la gestione di un dipendente che viola palesemente i protocolli di sicurezza interna: l'azienda deve essere pronta a dimostrare che tale azione ha reso impossibile la prosecuzione del rapporto, rendendo la sanzione non solo una punizione, ma una necessità operativa per la sopravvivenza del business.

IL CONSIGLIO DELLO STUDIO

In caso di dubbi sulla gravità estrema di una condotta, evitate la risoluzione immediata senza preavviso. Preferite sempre la strada del giustificato motivo soggettivo: pur mantenendo una posizione ferma sulla condotta scorretta del dipendente, l'azienda si tutela meglio da eventuali contestazioni sulla proporzionalità della sanzione, trasformando un potenziale rischio legale in una gestione disciplinare solida e controllata.

03

DI 04

RAPPORTO DI LAVORO

La trappola della fretta: perché una contestazione disciplinare mal scritta può vanificare il licenziamento

PAROLE CHIAVE: LICENZIAMENTO-DISCIPLINARE



Fig. 3 — Rapporto di lavoro

Gestire un comportamento scorretto o una violazione grave dei doveri lavorativi è una delle sfide più delicate per ogni imprenditore. Spesso, l'urgenza di "mettere ordine" e la frustrazione per l'illecito commesso spingono a reagire immediatamente, rischiando però di trasformare un provvedimento legittimo in un boomerang legale. Una procedura disciplinare non è solo un atto formale, ma un vero e proprio percorso difensivo: se un passaggio viene saltato o una descrizione risulta vaga, l'azienda si espone a contestazioni che possono rendere nullo il licenziamento, con costi economici e reputazionali significativi.

Il cuore della procedura risiede nella precisione della contestazione scritta. Non basta dichiarare che un dipendente si è comportato male; è necessario descrivere i fatti in modo così dettagliato da permettere al lavoratore di capire esattamente cosa gli viene imputato. Ad esempio, invece di scrivere "comportamento inappropriato con i colleghi", è fondamentale indicare date, luoghi e le parole o azioni specifiche che hanno caratterizzato l'episodio. Una contestazione generica viene spesso interpretata dai giudici come una mancanza di volontà di dare al lavoratore la possibilità di difendersi, rendendo il provvedimento finale fragile.

Un altro aspetto critico riguarda la gestione dei tempi. La tempestività è un principio cardine: un'azienda che attende mesi per contestare un fatto noto rischia di perdere la credibilità della propria azione. Tuttavia, la fretta non deve tradursi in un'irrogazione immediata della sanzione. È essenziale rispettare il tempo di riflessione e di risposta del dipendente, garantendogli la possibilità di presentare le proprie giustificazioni e di essere ascoltato, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale. Saltare questo intervallo di attesa o non concedere i giorni necessari per la difesa è uno degli errori più comuni che portano alla perdita della causa in sede di giudizio.

Pensiamo a un caso pratico: un dipendente viene sorpreso a utilizzare i sistemi aziendali per scopi personali in modo reiterato. Se l'azienda decide di procedere al licenziamento senza aver prima inviato una contestazione specifica che elenchi le diverse occorrenze e senza attendere la risposta del lavoratore, il licenziamento potrebbe essere dichiarato illegittimo. Al contrario, seguendo un iter che parta da una contestazione chiara, conceda i termini per le giustificazioni e proceda a una valutazione proporzionata della gravità del fatto, l'azienda costruisce una "scatola" protettiva che rende la decisione finale molto più solida e difficile da scardinare.

Prima di procedere a qualsiasi sanzione grave, verificate sempre che la descrizione dei fatti nella lettera di contestazione sia così precisa da non lasciare spazio a interpretazioni ambigue. Create una "cronologia degli eventi" interna prima di scrivere la lettera: questo vi aiuterà a non dimenticare dettagli fondamentali e vi permetterà di dimostrare, in caso di necessità, che la sanzione è stata adottata in modo proporzionato alla gravità della mancanza e non come una reazione impulsiva.

04

DI 04

SICUREZZA

Oltre la carta: come trasformare la sicurezza da adempimento burocratico a vantaggio competitivo

PAROLE CHIAVE: SICUREZZA-81



Fig. 4 — Sicurezza

Molti imprenditori percepiscono la gestione della sicurezza come un insieme di vincoli formali, una serie di documenti da archiviare e scadenze da rispettare per evitare sanzioni. In realtà, una gestione proattiva della salute e della sicurezza rappresenta uno dei pilastri fondamentali della continuità aziendale. Un ambiente di lavoro sicuro non solo protegge l'integrità fisica dei collaboratori, ma riduce drasticamente i costi legati all'assenteismo, migliora il clima interno e, soprattutto, libera il datore di lavoro da responsabilità legali che potrebbero compromettere la sopravvivenza stessa dell'impresa.

Il punto di partenza non è la compilazione di un modulo, ma un processo sistematico di analisi. Per essere efficace, la valutazione dei rischi deve essere dinamica: non può limitarsi a una fotografia statica dell'azienda, ma deve identificare ogni pericolo potenziale, dai rischi meccanici a quelli legati alla salute collettiva. Un errore comune è sottovalutare le specificità dei gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari o le variabili ambientali che cambiano nel tempo. Ad esempio, un'azienda che organizza eventi o manifestazioni deve considerare dinamiche di afflusso e gestione degli spazi che differiscono radicalmente dalla produzione ordinaria, richiedendo misure di prevenzione mirate e specifiche.

Un aspetto spesso trascurato riguarda il ruolo del medico competente come alleato strategico. Più che un semplice controllore, il medico deve essere coinvolto attivamente nella valutazione dei rischi, specialmente in contesti complessi o in situazioni di emergenza sanitaria. La sua consulenza è fondamentale per integrare la sorveglianza sanitaria con le misure organizzative. Se l'azienda non riesce a eliminare un rischio attraverso sistemi di protezione collettiva o metodi di lavoro più sicuri, deve intervenire con una segnaletica chiara e coerente. Non si tratta solo di affiggere cartelli, ma di creare un linguaggio visivo che guidi il lavoratore verso il comportamento corretto in ogni fase dell'attività.

Un rischio operativo concreto per le imprese riguarda la gestione dei contratti e delle collaborazioni esterne. Molte realtà non sanno che l'assenza di una documentazione aggiornata e completa può bloccare immediatamente la possibilità di assumere personale a tempo determinato, in somministrazione o tramite apprendistato, oltre a escludere l'azienda dalle gare d'appalto. Immaginate un'impresa che deve rispondere a un bando importante o che necessita di rinforzi stagionali: la mancanza di un documento di valutazione dei rischi aggiornato può trasformarsi in un ostacolo insormontabile, paralizzando la crescita e la capacità di risposta del business.

IL CONSIGLIO DELLO STUDIO

Non limitatevi a "compilare" la documentazione di sicurezza, ma utilizzatela come strumento di gestione operativa. Organizzate dei sopralluoghi periodici insieme ai responsabili di reparto e al medico competente per verificare che le misure adottate siano realmente applicate e non restino solo sulla carta. Una sicurezza "vissuta" dai collaboratori riduce i rischi di incidente e rende l'azienda un luogo di lavoro più efficiente e attrattivo.

III AGENDA

SCADENZE DI AGOSTO

17 AGO	■ Versamento contributi e premi INAIL ■ Denuncia mensile contributi EBAV ■ Versamento F24
20 AGO	■ Pagamento contributi Fasc
25 AGO	■ Versamento bollettino Filcoop ■ Versamento contributi Enpaia
28 AGO	■ Versamento Cassa Integrazione eventi non evitabili

Le date che cadono di sabato o in giorno festivo slittano al primo giorno lavorativo utile.

01 Trasparenza retributiva per imprese sotto i 50 dipendenti

La circolare 3/26 della Fondazione Studi analizza il D.Lgs. n. 96/26 che recepisce la nuova direttiva UE. La normativa introduce obblighi di trasparenza retributiva specifici per le imprese con meno di 50 dipendenti. Il testo fornisce allegati operativi e un fac-simile dell'informativa annuale per i datori di lavoro.

COSA FARE

Verificare la conformità dell'informativa annuale e adottare il fac-simile fornito per garantire la trasparenza retributiva.

[FONTE UFFICIALE →](#)

02 Aumenti CCNL e maggiorazioni nel 2026

La circolare n. 2 della Fondazione Studi analizza gli effetti degli aumenti CCNL e delle maggiorazioni sulle buste paga del 2026. Il documento include analisi, esempi e simulazioni di calcolo per valutare l'impatto concreto delle agevolazioni nel cedolino. Le novità riguardano la gestione dei costi e dei compensi per i lavoratori.

COSA FARE

Effettuare le simulazioni di calcolo previste per aggiornare correttamente i cedolini paga e gestire le agevolazioni.

[FONTE UFFICIALE →](#)

03 Incentivo stabilizzazione giovani under 35

Dal 1° agosto al 31 dicembre 2026 è previsto un esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. L'incentivo è limitato a un massimo mensile di 500 euro e scatta in caso di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine con giovani under 35. La misura mira a favorire la stabilizzazione dei lavoratori giovani.

COSA FARE

Verificare la possibilità di accedere all'esonero contributivo entro il 31 dicembre 2026 per le trasformazioni di contratti a termine.

[FONTE UFFICIALE →](#)

04 Estensione esoneri contributivi per agenti e intermediari assicurativi

L'articolo 1, comma 860 della legge di Bilancio 2026 estende le misure 'Esonero giovani under 36' e 'Decontribuzione sud' ai datori di lavoro privati che svolgevano attività riconducibili al codice NACE K, classe 66.22. L'interpretazione autentica stabilisce che tale estensione è applicabile a decorrere dal 1° luglio 2022. La norma riguarda specificamente le attività degli agenti e degli intermediari delle assicurazioni.

COSA FARE

Verificare se l'azienda rientra nei codici ATECO indicati per fruire dei conguagli contributivi relativi agli esoneri per giovani e per il Sud.

[FONTE UFFICIALE →](#)

05 Riconoscimento NASpl per dimissioni per giusta causa in caso di violenza

Il messaggio chiarisce che le dimissioni per giusta causa sono considerate cessazione involontaria del rapporto di lavoro ai fini dell'accesso alla NASpl. Il fondamento risiede nell'articolo 2119 del codice civile, che ammette il recesso quando si verifica una causa che non consente la prosecuzione del rapporto. La giurisprudenza specifica che la disoccupazione è involontaria quando le dimissioni sono rassegnate per il comportamento di un altro soggetto o per gravi difetti del rapporto di lavoro.

COSA FARE

Monitorare le dimissioni per giusta causa legate a violenze per la corretta gestione delle comunicazioni e dei requisiti di disoccupazione del lavoratore.

[FONTE UFFICIALE →](#)

V SCHEDA CONTRATTO

FOCUS DEL MESE

Focus contratto — dipendenti di aziende artigiane e del settore industria lavanderie e stirerie,

Periodo di prova: Quadri 180 giorni, 1° livello 150, 2° livello 120, 3° livello 90, 4° livello 60, 5° livello 45, 6° livello 30 giorni di calendario.

Sospensione periodo di prova: Per i livelli quarto, quinto e sesto, malattia o infortunio interrompono il computo dei giorni di prova.

Orario Flessibile: Per i Quadri, fino a 12 settimane annue con alternanza tra 48 ore e 32 ore settimanali a retribuzione invariata.

Scatti di anzianità: Pagati dal primo giorno del mese successivo alla maturazione del biennio; importi: Quadri 27,00, 1° livello 22,00, 2° livello 18,00, 3° livello 14,00, 4° livello 12,00, 5° livello 11,00, 6° livello 10,00.

Straordinario: Prestazioni individuali fino a 200 ore annue; maggiorazioni del 15% fino alla 48a ora settimanale e del 20% oltre la 48a ora.

Mensilità aggiuntive: In occasione delle festività natalizie, corrispondenza di un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.

Comporto malattia: Conservazione del posto per massimo 180 giorni in un anno solare; periodo utile ai fini del computo preavviso e licenziamento.

Preavviso: Non può coincidere con ferie, congedo matrimoniale e malattia; calcolato dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

Permessi: Il datore di lavoro potrà concedere permessi retribuiti in casi speciali e giustificati, secondo le esigenze tecniche, in qualunque epoca dell'anno.

Sintesi indicativa: per il dettaglio si rimanda al testo integrale del CCNL applicato.

La domanda: Vorrei assumere un giovane che ha appena terminato gli studi per supportare il mio reparto logistica. Posso inserirlo nei turni serali o durante la notte per coprire le consegne extra?

La risposta dello Studio: L'inserimento di lavoratori minorenni è possibile, ma richiede un'attenzione rigorosa sulle modalità di impiego. In linea di massima, è vietato sottoporre i minori a turni notturni, poiché la priorità è la tutela della loro salute e della loro crescita. Solo in situazioni di emergenza estrema e imprevedibile è possibile derogare a tale divieto. Per la sua azienda, la scelta più sicura è pianificare l'attività del giovane esclusivamente nelle fasce orarie diurne, garantendo un ambiente di lavoro adeguato alla sua età.

Il vostro codice sconto da condividere

Il codice è assegnato in via esclusiva e definitiva alla vostra azienda: non cambia nel tempo, così resta valido anche se lo avete già condiviso. Ci permette di riconoscere chi ha portato il nuovo cliente. Non è cedibile ad altra azienda, non dà diritto a rimborsi in denaro e non è utilizzabile più di una volta sulla stessa fattura. Misura e modalità dell'agevolazione vengono confermate al primo contatto.

Come funziona: il codice è **cumulabile** con le altre condizioni già concordate, ma se ne può utilizzare **uno solo per ogni fattura**. Potete dividerlo quante volte volete: lo sconto viene riconosciuto **sia a chi lo utilizza sia a voi**, alla prima fattura utile dopo l'avvio del nuovo rapporto.

Il vostro codice personale si trova nella email che accompagna questa circolare.



STUDIO PAGHE M.F. · CONSULENZA DEL LAVORO

📅 Per prenotare un appuntamento in studio, telefonico o videocall, [premi qui!](#)

Si ricorda che tutte le mattine dall'1 al 7 di ogni mese l'assistenza telefonica non è attiva.

☎ 039 2052161

✉ info@studiopaghemf.it

✉ studiopaghemfstp@pec.it PEC

📍 **Tivoli (RM)**

Via Maremmana Inf. 90
00019

📍 Apri in Maps

📍 **Arcore (MB)**

Via A. Casati 211
20862

📍 Apri in Maps

🕒 Lun–Ven 09:00–13:00 / 14:30–18:30

🖥 App Windows

🌐 Area Web

💬 Chat

💬 WhatsApp

✉ Telegram

📺 YouTube

📅 Prenota

Studio Paghe M.F. Stp Srl · P.I. 18329581005 · Iscritta alla Sezione Speciale STP dell'Albo dei Consulenti del Lavoro di Roma al n. 58 · [Privacy Policy](#) e [Cookie](#)