



Spett.le
C l i e n t e
Sua Sede

Circolare n. 7 del 15.11.2023

**OGGETTO: Gratifiche natalizie, elaborazione cedolini dicembre e conguaglio fiscale
Gestione crediti derivanti da assistenza fiscale
Apertura periodo Natalizio
Promemoria: gestione ferie e permessi; gestione degli straordinari; fondi di
assistenza sanitaria integrativa ed enti bilaterali**

Nel caso sia Vostra intenzione erogare premi aggiuntivi (comprese le erogazioni liberali) ai dipendenti insieme alla gratifica natalizia, siete pregati di comunicarlo entro il **27 novembre 2023**. Entro tale data siete pregati di comunicarci anche le risposte in merito ai contratti in scadenza nel corso del mese di dicembre 2023, ai fini della corretta quantificazione dei contributi relativi alla gratifica natalizia.

Per la predisposizione dei cedolini competenza dicembre 2023, al fine di agevolare l'organizzazione del lavoro in vista della chiusura dello Studio per ferie natalizie, Vi invitiamo a farci pervenire i dati per l'elaborazione entro il **14 dicembre 2023** - se ci verranno fatti pervenire in date successive, lo Studio si riserva 32 ore lavorative per la stesura definitiva (ovviamente salvo aggiornamenti legislativi e finanziari).

In previsione del conguaglio di fine anno – da effettuare sulle retribuzioni del mese di dicembre 2023 – Vi chiediamo nel caso non abbiate già provveduto e nel caso intendiate avvalervi della nostra collaborazione per questo adempimento, di farci pervenire il modello CU dipendenti/collaboratori degli eventuali precedenti rapporti di lavoro/collaborazione dell'anno 2023, al fine di conteggiare il conguaglio complessivo.

Resta implicito che, nulla ricevendo entro la consegna delle “presenze” del mese di dicembre e in presenza di altri redditi, il conguaglio definitivo dovrà essere effettuato a cura degli interessati con modello 730/Redditi persone fisiche.

Per tutte le assunzioni e cessazioni con data fine anno 2023/inizio anno 2024, Vi preghiamo di farci avere i documenti al più presto e comunque entro il **12 dicembre 2023** per l'espletamento degli stessi in tempo utile.

Si evidenzia infine che, per le sole aziende che non hanno presentato a scadenza i modelli F24 relativi all'anno 2023 predisposti dallo studio scrivente con codice tributo a credito 1631, sono pregate di contattarci con sollecitudine, in quanto, a seguito delle nuove disposizioni inerenti il 770 e operative, a decorrere dall'anno 2023, il credito derivante da conguaglio da assistenza fiscale (rimborso da 730 – codice tributo 1631 sul modello F24) deve essere necessariamente utilizzato in compensazione su mod. F24 entro la scadenza del 16.01.2024.

**Si avvisa che l'ufficio nel periodo Natalizio sarà chiuso
dal 20 dicembre 2023 al 01 gennaio 2024
Apertura regolare da lunedì 02 gennaio 2024**

Promemoria:

1. Gestione delle ferie

Come ogni anno ricordiamo che, entro il 31 dicembre 2023, i lavoratori dipendenti dovranno beneficiare di almeno due settimane di ferie maturate nella medesima annualità, mentre le eventuali due settimane residue maturate nel 2022 dovranno essere fruito entro il mese di giugno 2024. Consigliamo comunque di programmare le ferie dei propri dipendenti evitando residui di maturazioni precedenti oltre il mese di giugno dell'anno successivo (ad esempio, le ferie maturate nell'anno 2023 devono essere fruito entro giugno 2024).

Per completezza, di seguito una breve sintesi di quanto dispone il D. lgs n. 66/2003 in materia, e del relativo apparato sanzionatorio.

Fonti normative e definizioni: Costituzione, D.lgs n. 66/2003 e CCNL di settore.

La durata del periodo di ferie ordinariamente è pari a 4 settimane annuali; tale periodo si può suddividere in tre sezioni temporali: le prime due quantificate in due settimane ciascuna, mentre la terza, corrispondente ad un periodo eccedente il minimo legale, può essere prevista dai CCNL o dal contratto aziendale.

Il primo periodo di ferie, pari a due settimane, va fruito nello stesso anno di maturazione, mentre il secondo periodo di ferie, sempre pari a due settimane, può essere fruito in modo ininterrotto o frazionato entro e non oltre 18 mesi dalla fine dell'anno di maturazione; infine, il terzo periodo, la cui fruizione può essere liberamente concordata fra le parti se non diversamente previsto dal CCNL. Ricordiamo inoltre che il periodo di ferie non può essere monetizzato, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nell'anno.

Qualora il datore di lavoro non conceda ai propri dipendenti le ferie spettanti, sarà sanzionato in base a quanto previsto dall'articolo 18-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003.

Il meccanismo sanzionatorio è articolato nel seguente modo: la sanzione base va da 120 a 720 euro; se la violazione è riferita a più di cinque lavoratori (quindi almeno 6) o si è verificata in almeno due anni, la sanzione va da 480 a 1.800 euro; se la violazione è riferita a più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione è compresa fra 960 a 5.400 euro.

2. Gestione degli straordinari

Le prestazioni lavorative effettuate dai dipendenti oltre l'orario normale di lavoro - normalmente 40 ore per i lavoratori full time - non possono superare un limite massimo annuale che viene regolato dai diversi CCNL e in mancanza di regolazione contrattuale, entro 250 ore.

I CCNL più diffusi, come il Legno e Arredamento-industria e artigianato, Metalmeccanici-industria, Terziario, Gomma e Plastica, il limite è quello ordinario 250h annue per ogni lavoratore, mentre per la carta industria è di 70h, per il Turismo (bar e ristoranti) è di 260h, e per i Metalmeccanici-artigiani è di 230h.

A tale limite è necessario combinare le disposizioni normative e contrattuali riguardanti i limiti di durata settimanale del periodo di lavoro. La materia è usualmente regolata specificatamente dalla

contrattazione collettiva, quindi consigliamo, in caso di dubbio o approfondimenti, di contattare lo Studio per un'analisi puntuale del problema. Per semplificare è comunque possibile fissare a 48h settimanali totali, fra ore ordinarie e straordinarie, il limite massimo di ore lavorabili.

Qualora il datore di lavoro non rispetti detti limiti sarà sanzionato in base a quanto previsto dall'articolo 18-bis, comma 6, del D.Lgs. n. 66/2003. Il meccanismo sanzionatorio è articolato nel seguente modo: la sanzione base va da 25 a 154 euro; se la violazione è riferita a più di cinque lavoratori (quindi almeno 6) o si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 50 giornate lavorative, la sanzione va da 154 a 1.032 euro.

Consigliamo quindi di attenersi a tale limite o eventualmente concordare con lo Studio un'analisi della situazione aziendale in caso di orari articolati.

3. Fondi di assistenza sanitaria integrativa ed enti bilaterali

I CCNL disciplinano le modalità di adesione ai fondi di assistenza sanitaria integrativa: si tratta di fondi di origine contrattuale finalizzati a fornire prestazioni aggiuntive, rispetto a quelle assicurate dal Servizio sanitario nazionale, a vantaggio dei lavoratori dipendenti, tramite il pagamento (integrale o parziale) del costo delle prestazioni richieste.

Al fine di agevolare i Vostri dipendenti, vi suggeriamo di ricordare loro che la denominazione del fondo contrattuale è reperibile in busta paga e che, per maggiori approfondimenti e informazioni, possono consultare direttamente il sito istituzionale del fondo.

Il medesimo suggerimento riguarda anche le provvidenze eventualmente erogate dagli enti bilaterali, per i quali si rinvia sempre ai rispettivi siti istituzionali.

Per qualsiasi dubbio o difficoltà, Vi preghiamo di contattarci.

Grati della Vostra disponibilità e collaborazione, inviamo i nostri migliori auguri di Buone Feste.

STUDIO FRIGERIO
Consulenti del Lavoro Associati