



# STUDIO FRIGERIO

CONSULENTI DEL LAVORO ASSOCIATI



Viale Madonna 7 - 22063 Cantù (CO) • Tel. 031.70761 - Fax 031.707699  
Codice Fiscale 03763790130 • Partita Iva 03763790130

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

Circolare n. 6 del 05.11.2025

**OGGETTO: Gratifiche natalizie, elaborazione cedolini dicembre e conguaglio fiscale**

**Chiusura per ferie natalizie**

**Promemoria: gestione ferie e permessi; gestione degli straordinari; fondi di assistenza sanitaria integrativa ed enti bilaterali**

**Gratifiche natalizie, elaborazione cedolini competenza dicembre e conguaglio fiscale:**

Nel caso sia Vostra intenzione erogare premi aggiuntivi (comprese le erogazioni liberali) ai dipendenti insieme alla gratifica natalizia, siete pregati di comunicarlo entro il **19 novembre 2025**. Entro tale data siete pregati di comunicarci anche le risposte in merito ai contratti in scadenza nel corso del mese di dicembre 2025, ai fini della corretta quantificazione dei contributi relativi alla gratifica natalizia.

Per la predisposizione dei cedolini competenza dicembre 2025, 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 **15 dicembre 2025** - 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 2025 – 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 2025, 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 con decorrenza gennaio 2026, Vi preghiamo di farci avere i documenti al più presto e comunque entro il **15 dicembre 2025** per l'espletamento degli stessi in tempo utile.

**Chiusura dello Studio per ferie natalizie:**

**Si avvisa che il nostro Studio sarà chiuso  
da lunedì 22 dicembre 2025 a giovedì 01 gennaio 2026  
Apertura regolare da venerdì 02 gennaio 2026**

Ordine Consulenti del Lavoro di Como

dott. Paolo Frigerio cdl n. 318 • dott. Davide Frigerio cdl n. 479 • dott. ssa Giulia Frigerio cdl n. 501  
info@studiofrigerio.com - p.frigerio@consulentidellavoropec.it - [www.studiofrigerio.com](http://www.studiofrigerio.com)

## **Promemoria:**

### **1. Gestione delle ferie**

Come ogni anno ricordiamo che, entro il 31 dicembre 2025, i lavoratori dipendenti dovranno beneficiare di almeno due settimane di ferie maturate nella medesima annualità, mentre le eventuali due settimane residue maturate nel 2025 dovranno essere fruita entro il mese di giugno 2027. 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 2025 devono essere fruita entro giugno 2026).

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, se prevista, può essere disciplinata 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, se presente, 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 cordiali saluti.

STUDIO FRIGERIO  
Consulenti del Lavoro Associati