



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

Circolare n. 6 del 05.11.2024

**OGGETTO: Gratifiche natalizie, elaborazione cedolini dicembre e conguaglio fiscale
Bonus natale
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 **18 novembre 2024**. Entro tale data siete pregati di comunicarci anche le risposte in merito ai contratti in scadenza nel corso del mese di dicembre 2024, ai fini della corretta quantificazione dei contributi relativi alla gratifica natalizia.

Per la predisposizione dei cedolini competenza dicembre 2024, 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 **13 dicembre 2024** - 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 2024 – 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 2024, 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 2025, Vi preghiamo di farci avere i documenti al più presto e comunque entro il **13 dicembre 2024** per l'espletamento degli stessi in tempo utile.

Bonus fiscale (c.d. Bonus Natale):

Con l'adozione del D.L. n.113/2024, convertito con modificazioni dalla Legge n.143/2024 (Decreto Omnibus), è previsto un beneficio fiscale pari a €.100,00 (c.d. bonus Natale), che dovrà essere

corrisposto unitamente alla tredicesima mensilità ai lavoratori dipendenti che sono in possesso delle seguenti condizioni economiche e familiari:

- a) abbiano, nell'anno d'imposta 2024, un reddito complessivo non superiore a 28.000 euro;
- b) abbiano il coniuge, non legalmente ed effettivamente separato, e almeno un figlio, anche se nato fuori del matrimonio, riconosciuto, adottivo o affidato, entrambi (coniuge e figlio) fiscalmente a carico oppure, in alternativa, abbiano almeno un figlio fiscalmente a carico, in presenza di un nucleo familiare c.d. monogenitoriale. Precisiamo che per "coniuge" si devono intendere anche ciascuna delle parti dell'unione civile, anche fra persone del medesimo sesso;
- c) abbiano un'imposta lorda, determinata sui redditi di lavoro dipendente, con esclusione di quelli indicati derivanti da pensione di ogni genere e assegni a esse equiparati, percepiti dal lavoratore, di importo superiore a quello della detrazione d'imposta rapportata al periodo di lavoro spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1, Tuir. In sintesi: abbiano un'imposta a debito.

Sono pertanto interessati tutti i lavoratori titolari di un contratto di lavoro subordinato, sia tempo determinato che indeterminato, a tempo parziale e pieno, mentre risultano esclusi i titolari di redditi assimilati a quelli a lavoro dipendente (ad esempio, redditi da collaborazione coordinata e continuativa, amministratori, etc.).

Le aziende dovranno liquidare il bonus ai soli dipendenti in servizio al momento della liquidazione della tredicesima mensilità, e dovrà essere riproporzionato in funzione del periodo di lavoro dipendente per cui spettano le detrazioni, anche per periodi di lavoro prestati presso altre aziende, ma non sarà soggetto ad alcun abbattimento in caso di articolazione oraria ridotta o speciale (part-time o ciclica) - non essendo altrimenti specificato dovrebbe valere anche per i lavoratori con contratto di lavoro intermittente (a chiamata).

In riferimento al requisito reddituale (€28.000,00 nell'anno 2024), ai fini del calcolo del reddito complessivo (reddito di riferimento) si dovranno considerare anche:

- i redditi assoggettati a cedolare secca;
- i redditi assoggettati a imposta sostitutiva (regime forfettario);
- la quota di agevolazione ACE;
- le mance percepite dai lavoratori impiegati nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, già assoggettate a imposta sostitutiva;
- la quota esente dei redditi agevolati di cui in conseguenza del rimpatrio di ricercatori residenti all'estero, e soggetti "impatriati" di cui all'articolo 16 del D.Lgs n.147/2015, art. 5 c.2-bis, 2-ter e 2-quater del D.L. n°34/2019, e art. 5 del D.Lgs. n.209/2023.

Il reddito complessivo di riferimento dovrà comunque essere considerato al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze.

Cosa deve fare l'azienda:

Ciascuna azienda, in qualità di sostituto d'imposta, dovrà liquidare il bonus unitamente alla tredicesima mensilità e su esplicita e formale richiesta del lavoratore che, tramite Dichiarazione Sostitutiva di Atto Notorio ex. art. 47 del D.P.R. n.445/2000, attesterà di averne i requisiti (reddituali e familiari) e quindi il diritto a riceverlo – troverete qui allegato lo schema generale di

detta dichiarazione che dovrete consegnare a ciascun lavoratore, vi consigliamo di affiggere presso la bacheca sindacale l'estratto di questa circolare per dare adeguata informazione ai vostri dipendenti.

Le dichiarazioni presentate dai lavoratori dovranno essere conservate dall'azienda per il periodo di ordinaria prescrizione, e ciò ai fini di un eventuale controllo da parte degli organi di vigilanza.

L'Agenzia delle Entrate ha emanato le istruzioni con la circolare n.19/E/2024, cui si rimanda per ulteriori specifiche.

IMPORTANTE: vi preghiamo di trasmetterci copia delle dichiarazioni presentate dai vostri dipendenti entro il prossimo 18 novembre, così potremo elaborare correttamente i cedolini riferiti alla tredicesima mensilità.

Chiusura dello Studio per ferie natalizie:

**Si avvisa che il nostro Studio sarà chiuso
da venerdì 20 dicembre 2024 a mercoledì 01 gennaio 2025
Apertura regolare da giovedì 02 gennaio 2025**

Promemoria:

1. Gestione delle ferie

Come ogni anno ricordiamo che, entro il 31 dicembre 2024, i lavoratori dipendenti dovranno beneficiare di almeno due settimane di ferie maturate nella medesima annualità, mentre le eventuali due settimane residue maturate nel 2023 dovranno essere fruito entro il mese di giugno 2025. 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 2024 devono essere fruito entro giugno 2025).

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

Allegato: dichiarazione sostitutiva indennità "Bonus Natale" – rif. Legge 143 del 7.10.2024