

# TREDICESIME DEI LAVORATORI **TRA REGOLE E PARTICOLARITÀ**

EDIZIONE **2022**

**Fondazione Studi  
Consulenti del Lavoro**  
Consiglio Nazionale dell'Ordine

# TREDICESIME DEI LAVORATORI TRA REGOLE E PARTICOLARITÀ

## Edizione 2022

A cura di Pietro Manzari

### Sommario

Premessa.....	2
Cenni storici.....	2
Periodo di riferimento e maturazione.....	4
Assoggettamento a contribuzione sociale e ritenuta fiscale.....	6
Bonus 100 e tredicesima.....	6
Casi particolari.....	7
Operai edili.....	7
Operai a tempo determinato in agricoltura.....	8
Periodo di prova.....	8
Sciopero.....	8
Malattia, infortunio, maternità obbligatoria.....	9
Riposi per allattamento.....	9
Contratto a termine.....	9
Part-time.....	10
Lavoro Intermittente.....	10
Lavoratori Domestici.....	10
Lavoro a domicilio.....	11
Permessi per assistenza a disabili.....	11
Cassa integrazione a zero ore o con orario ridotto.....	11
Contratto di solidarietà difensivo.....	12
Mancato pagamento della retribuzione.....	13
Risposte di Fondazione Studi a quesiti sulla tredicesima.....	17

## **Premessa**

La tredicesima costituisce una mensilità aggiuntiva rispetto alle 12 normalmente spettanti ai lavoratori in cambio della prestazione lavorativa, rientra nel concetto di retribuzione differita, in quanto viene in genere corrisposta in un momento successivo a quello di competenza cui la stessa si riferisce.

Nella gestione della tredicesima mensilità, la contrattazione collettiva riveste un ruolo fondamentale in quanto i contratti collettivi di lavoro disciplinano la retribuzione da prendere a riferimento, il computo, la mutazione, nonché il termine per la corresponsione. Dobbiamo ricordare però che solo coloro che hanno effettuato un intero anno di lavoro regolare, escludendo le assenze per malattia, infortunio, ferie ed ogni altro evento comunque retribuito, come ad esempio l'intervento degli ammortizzatori sociali, troveranno in busta paga l'equivalente di una mensilità lorda.

È, infatti, la natura delle assenze dal lavoro che fa la differenza in fase di elaborazione, in quanto non tutte danno diritto alla maturazione della tredicesima.

Il netto in busta paga però sarà certamente inferiore a quello di una normale mensilità in quanto sulla tredicesima mensilità il lavoratore non ha diritto alle detrazioni per lavoro dipendente e per gli eventuali familiari a carico.

## **Cenni storici**

La tredicesima mensilità o gratifica natalizia è stata introdotta nell'ordinamento italiano con il contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937, per gli impiegati dell'industria, e solo in seguito estesa anche agli operai dall'art. 17 del dell'Accordo Interconfederale 27 ottobre 1946, reso obbligatorio dal Decreto Presidente della Repubblica n. 1070/60.

La mensilità aggiuntiva va erogata, indistintamente, a tutti i lavoratori subordinati, a tempo indeterminato e a tempo determinato assunti con qualsiasi tipologia contrattuale.

È una retribuzione differita che pur maturando mensilmente viene erogata una sola volta all'anno, in dicembre, per assicurare al lavoratore una maggiore disponibilità economica nel periodo delle feste natalizie. Alla risoluzione del rapporto di lavoro in ogni caso verranno liquidati i dodicesimi maturati dall'inizio dell'anno.

I contratti collettivi nazionali di lavoro, ne disciplinano la misura individuando la retribuzione da prendere in considerazione, il computo delle frazioni di mese nonché la data di corresponsione.

Inoltre, mentre alcuni contratti collettivi individuano esattamente gli elementi retributivi sui quali matura la tredicesima, altri si limitano a richiamare il concetto generico di retribuzione globale.

Nella quasi totalità dei casi l'ammontare della tredicesima è pari ad una mensilità per il personale con retribuzione mensilizzata o ad un certo numero di ore per i lavoratori pagati con tale sistema.

Un elemento comune è la retribuzione da prendere quale riferimento per il calcolo che è quella del mese di dicembre ovvero quella in vigore al momento dell'erogazione in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

È questo un elemento di miglior favore per il lavoratore in quanto gli avanzamenti di livello, la maturazione degli scatti di anzianità o il riconoscimento di premi ad personam, intervenuti anche solo il mese prima, aumentano l'importo della tredicesima.

Ma quali sono gli elementi che formano la base di calcolo della gratifica natalizia?

Fanno sempre parte della retribuzione utile per il calcolo di questa mensilità:

- paga conglobata (ovvero paga base, ex indennità di contingenza EDR)
- scatti di anzianità,
- superminimi,
- indennità di mansione,
- premi collegati alla produzione o alle produttività (da calcolare sulla media annua),
- provvigioni (da conteggiare sulla media annua),
- indennità sostitutiva di mensa,
- indennità per maneggio denaro,
- cottimo (da conteggiare sull'ultimo mese o trimestre o sul guadagno medio delle due quindicine o delle ultime quattro settimane),
- altre eventuali voci retributive continuative previste dal contratto collettivo.

Normalmente, invece, non vanno considerate le seguenti voci:

- lavoro straordinario, notturno e festivo effettuato saltuariamente,
- indennità per ferie non godute,
- premi o gratifiche definiti in cifra annua (anche se corrisposti con cadenza mensile o plurimensile),
- una tantum,
- rimborsi spese,
- indennità per lavori disagiati, nocivi e faticosi,
- indennità di vestiario

## **Periodo di riferimento e maturazione**

Il periodo di riferimento per il calcolo della tredicesima è l'anno solare che si conclude con l'erogazione e matura in ragione di un dodicesimo al mese.

Il presupposto di base per il diritto alla maturazione è la prestazione di attività lavorativa o la presenza di eventi a vario titolo comunque tutelati con o senza l'integrazione economica da parte del datore di lavoro. In tali casi il calcolo si complica e verrà analiticamente illustrato più avanti.

Ma quali sono questi periodi di assenza durante i quali il lavoratore matura comunque il diritto?

- assenza obbligatoria per maternità, compreso l'eventuale periodo di astensione anticipata (art. 22 D. lgs. n. 151/01)
- riposi giornalieri per allattamento (art. 39 D. lgs. n. 151/01)
- congedo matrimoniale (RDL n. 1334/37)
- malattia nei limiti del periodo contrattuale di conservazione del posto
- infortunio e malattia professionale nei limiti del periodo di conservazione del posto
- cassa integrazione guadagni ad orario ridotto
- altre assenze comunque retribuite come ferie, festività, ex festività, riduzioni contrattuali dell'orario di lavoro e permessi retribuiti
- altri eventi con le medesime caratteristiche

Nel caso, invece di assenze non retribuite la gratifica natalizia non matura come ad esempio nei casi di:

- eventuale periodo di aspettativa facoltativa dal lavoro, successivo a quello fissato dal contratto per la conservazione del posto per malattia, malattia professionale e infortunio
- periodi di congedo parentale o assenza facoltativa successivi al puerperio o all'ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria (art. 32 D. lgs. n. 151/01)
- assenze per malattia del bambino di età inferiore a 8 anni (art. 47 D. lgs. n. 151/01)
- permessi di cui alla Legge n. 104/92 per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti dei portatori di handicap
- congedo per eventi particolari (art. 4 Legge n. 53/00)
- congedo per adozioni internazionali (art. 27 D. lgs. n. 151/01)
- cassa integrazione guadagni a zero ore
- aspettativa e permessi non retribuiti
- sciopero
- assenze ingiustificate
- sospensioni dal lavoro dovute a motivi disciplinari
- servizio militare di leva, servizio civile sostitutivo e richiamo alle armi.

In generale possiamo dunque dire che le assenze in qualche modo indipendenti dalla volontà del lavoratore di particolare rilievo sociale e quindi tutelate, danno diritto alla maturazione della 13<sup>a</sup>, mentre quelle dovute ad una sua libera scelta o, se obbligate, di minore rilievo e/o che non comportano integrazioni da parte del datore di lavoro, non danno il diritto alla maturazione.

Per avere diritto ad una 13<sup>a</sup> intera occorre dunque aver prestato la propria opera per tutto l'anno o essere comunque stati considerati tali in funzione di obblighi di legge.

Se il rapporto di lavoro è iniziato o cessato nell'anno, spetta un importo ridotto nella misura di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato.

Per individuare nel dettaglio quando considerare o meno valida la maturazione di un dodicesimo, occorre fare riferimento ai contratti collettivi.

Vengono, in genere, considerate mese intero le frazioni di mese lavorate superiori a 15 giorni o a due settimane. In altri casi il rateo matura anche se la prestazione è pari a 15

giorni, in altri ancora, ma sono pochissimi, è previsto che anche un solo giorno di lavoro nel mese sia utile per la maturazione della tredicesima.

## **Assoggettamento a contribuzione sociale e ritenuta fiscale**

L'importo lordo della tredicesima mensilità costituisce imponibile contributivo e va assoggettato alle normali aliquote in vigore nel mese dell'erogazione.

Lo stesso imponibile va assoggettato ai premi INAIL.

L'importo al netto delle ritenute previdenziali a carico del dipendente è assoggettato alla normale tassazione IRPEF applicando le aliquote in vigore nel mese di erogazione, utilizzando gli scaglioni mensili senza cumulare l'imponibile con quello della retribuzione del periodo di paga in cui la gratifica viene erogata.

Per tale motivo, ed anche rispettare per i tempi di erogazione (solitamente prima di Natale) è uso comune elaborare un cedolino a parte.

All'imposta così calcolata non si applicano le detrazioni mensili per lavoro e per i carichi familiari, che spettano solo sulla retribuzione corrente di ogni mese.

Va ricordato anche che gli assegni per il nucleo familiare non competono sulla tredicesima mensilità né sulle eventuali ulteriori mensilità aggiuntive.

Infine, l'erogazione, anche se avviene una sola volta l'anno, non ha il carattere di occasionalità e pertanto, ai sensi dell'art. 2120 del Codice civile, rientra nella retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

## **Bonus 100 e tredicesima**

La legge di bilancio 2022 ha modificato nuovamente il vecchio " Bonus Renzi" (dal 2020 ridefinito ufficialmente trattamento integrativo).

A decorrere dal 1° gennaio 2022 si distingue tra due categorie di lavoratori:

- quelli con reddito fino a 15.000 euro continuano a percepire il bonus in busta paga per intero, fino a un massimo di 1.200 euro l'anno;
- quelli con reddito con reddito oltre i 15.000 euro, ma fino a 28.000 hanno diritto al beneficio solo se la somma delle detrazioni fiscali spettanti supera l'Irpef lorda dovuta.

Il lavoratore non troverà l'erogazione del bonus di 100 euro. La motivazione sta nel fatto che, analogamente al meccanismo di calcolo delle detrazioni fiscali, il bonus di 100 euro spetta in riferimento ai giorni di detrazioni per lavoro dipendente.

Pertanto, riguardo alla doppia mensilità percepita dal lavoratore a dicembre, il lavoratore troverà il bonus di 100 euro soltanto nella busta paga di dicembre e non in quella della tredicesima. In sostanza al lavoratore spettano 960 euro diviso 365 per 31 giorni = 101,91 euro erogati nella busta paga di dicembre.

## **Casi particolari**

---

### **Operai edili**

Dal 1° ottobre 1983 con l'accordo nazionale 22/9/83 è stato convenuto il criterio convenzionale per l'accantonamento della maggiorazione per Ferie e Gratifica Natalizia al netto delle ritenute di legge presso le Casse Edili.

In base a tale criterio l'Impresa:

- a) deve calcolare i contributi e le ritenute fiscali sull'intera retribuzione comprensiva di un accantonamento pari al 18,50% ed alle relative aliquote ridotte in caso di infortunio;
- b) dalla complessiva retribuzione lorda, computata come sopra, per pervenire alla retribuzione netta in busta paga, deve detrarre i contributi e le ritenute nonché l'importo dell'accantonamento che a questi fini deve essere calcolato nella misura non più del 18,50% bensì del 14,20% o delle relative aliquote ridotte.

Qualora la malattia o l'infortunio interessino l'intero periodo di paga durante il quale non vi sia corresponsione di retribuzione diretta a carico del datore di lavoro per lavoro prestato per l'intero periodo (malattia e infortunio), il criterio convenzionale non trova applicazione. In tale caso l'Impresa provvederà a versare alla Cassa Edile gli accantonamenti al netto dei contributi e delle ritenute fiscali.

Le casse edili erogheranno agli operai due volte l'anno (di solito giugno e dicembre) le quote dovute a tale titolo.



## **Operai a tempo determinato in agricoltura**

Per gli operai agricoli a tempo determinato retribuiti in base alle ore e alle giornate effettivamente lavorate non è dovuta la tredicesima. A questi lavoratori, oltre agli elementi che costituiscono normalmente la retribuzione, viene corrisposto il “terzo elemento” ai fini di valorizzare l’incidenza di altri istituti contrattuali, quali appunto la tredicesima, che difficilmente verrebbero corrisposti visto la natura discontinua di questo tipo di rapporto di lavoro.

La misura del terzo elemento è calcolata in percentuale sul salario contrattuale così come definito dalla contrattazione provinciale e compete esclusivamente agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo determinato, e calcolati parametrando a 312 giorni lavorativi:

Festività nazionali e infrasettimanali	5,45%
Ferie	8,33%
Tredicesima mensilità	8,33%
Quattordicesima mensilità	8,33%
<b>Totale</b>	<b>30,44%</b>

## **Periodo di prova**

Il periodo di prova è considerato utile ai fini della maturazione del rateo di tredicesima mensilità, nel caso in cui il periodo di prova sia seguito dalla conferma in servizio.

Di norma la contrattazione collettiva rinvia la liquidazione della tredicesima alla conferma in servizio; pertanto, se a fine anno il prestatore di lavoro è ancora in prova, il rateo sarà corrisposto nel momento della conferma, in base alla retribuzione in vigore al 31 dicembre.

## **Sciopero**

Nel caso di scioperi intervenuti nel corso dell’anno, il datore di lavoro dovrà decurtare la quota relativa a tali periodi durante i quali l’istituto non matura.

Ad esempio, se il lavoratore ha effettuato 8 ore di sciopero, l’importo da detrarre si ottiene moltiplicando l’ammontare della tredicesima per il rapporto fra le ore di sciopero non

retribuite (8) e l'ammontare annuo delle ore lavorative (2080 corrispondenti a 40 ore per 52 settimane annue)

### **Malattia, infortunio, maternità obbligatoria**

Allo stesso modo vanno detratti eventuali anticipazioni di ratei già corrisposti per conto dell'Inps a titolo di indennità di malattia, maternità e riposi giornalieri, o dell'Inail a titolo di indennità di infortunio.

Ciò non va fatto nel caso in cui il datore di lavoro ha corrisposto anche un'integrazione dell'indennità dovuta dall'Istituto previdenziale o assicuratore perché in sede di erogazione dell'indennità e dell'integrazione al 100% della retribuzione lo stesso ha imputato il rateo di mensilità aggiuntiva anticipato per conto dell'Istituto a retribuzione corrente e diminuendo di fatto la sua quota di integrazione. In tal caso dunque la 13<sup>a</sup> andrà erogata per intero.

### **Riposi per allattamento**

Per riposi concessi alla lavoratrice madre per l'allattamento del bambino, l'INPS eroga un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi stessi (Circolare INPS n. 77 del 1981).

L'indennità, anticipata dal datore di lavoro, conterrà tutti gli elementi che costituiscono parte integrante della normale retribuzione, compresa la tredicesima e le eventuali ulteriori mensilità aggiuntive, che saranno incluse nella già menzionata indennità proporzionalmente alle ore di lavoro non prestate. La quota di tredicesima dovrà, pertanto, essere detratta in occasione del pagamento di tali mensilità.

### **Contratto a termine**

Per il principio di non discriminazione ai lavoratori a termine spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, proporzionato al periodo lavorativo prestato. Essi hanno pertanto diritto alla tredicesima.

## **Part-time**

Se il rapporto di lavoro è part time con una prestazione giornaliera, settimanale, mensile o annuale, quindi, inferiore a quella contrattuale, la gratifica natalizia matura in proporzione diretta all'orario realmente effettuato (es. pari al 50% per part time di 20 ore in una settimana, al 75% per part time di 30 ore settimanali).

Ma ciò non comporta nessun calcolo particolare, perché come detto prima, essendo la base di calcolo la retribuzione in essere al momento dell'erogazione ed essendo la stessa già riproporzionata all'effettivo orario di lavoro, anche la 13<sup>a</sup> sarà già adeguata.

Il problema si pone in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da full time in un rapporto part time e viceversa, qualora lo stesso intervenga in corso d'anno.

In tal caso la tredicesima deve essere calcolata in modo distinto, considerando i ratei interi per i periodi di lavoro svolti a tempo pieno e i ratei riproporzionati per i mesi svolti a orario ridotto.

## **Lavoro Intermittente**

Diversamente dal part time, nel rapporto intermittente il lavoratore è titolare dei diritti normalmente riconosciuti ai dipendenti solamente nei periodi di effettivo impiego, mentre è privo di qualunque tutela nei periodi in cui rimane a disposizione del datore di lavoro. Pertanto, la tredicesima verrà corrisposta in base alle ore effettivamente lavorate, mentre l'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo e pertanto non rileva ai fini del calcolo della tredicesima (Circolare Min. lav. n.4 /2005).

## **Lavoratori Domestici**

L'art 37 del CCNL Lavoratori domestici prescrive che spetta agli stessi una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale di fatto (compresa l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio) da corrispondersi entro il mese di dicembre.

La gratifica matura in base ai periodi lavorati, come avviene per la generalità dei lavoratori. Il contratto collettivo puntualizza che la tredicesima mensilità matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro e maternità, nei limiti del periodo di conservazione del posto e per la parte non liquidata dagli enti preposti.

## **Lavoro a domicilio**

Non essendo possibile accertare l'orario di lavoro osservato, il calcolo della retribuzione deve avvenire sulla base di tariffe di cottimo pieno.

Normalmente i contratti collettivi prevedono delle specifiche maggiorazioni in percentuale sulla retribuzione anche ai fini della tredicesima.

## **Permessi per assistenza a disabili**

I permessi per assistere i familiari con handicap grave non comportano alcuna decurtazione della tredicesima mensilità, fatta eccezione se a fruirne sia un genitore di minore con handicap che scelga il prolungamento del congedo parentale fino al terzo anno di vita del bimbo. Solo in tal caso la tredicesima sarà diminuita.

## **Cassa integrazione a zero ore o con orario ridotto**

Nel caso di un lavoratore che ad esempio, nel 2022 sia stato in cassa integrazione a zero ore per quattro mesi, la cui retribuzione lorda sia di 1.200,00 euro al mese, il calcolo è relativamente semplice.

Posto che in tale periodo non matura il rateo a carico del datore di lavoro, il lavoratore percepirà i 8/12 di 13<sup>^</sup>, pari a 800,00 euro in quanto in tale periodo non matura il diritto. Va detto che la quota di cassa integrazione corrisposta dall'Inps, pari all'80% della retribuzione, comprende anche il rateo di 13<sup>^</sup>. A prima vista dunque dei 4/12 persi il lavoratore ne recupera l'80% da parte dell'Istituto.

Ciò non sempre è vero, perché il raggiungimento del massimale mensile (per il 2022 massimale unico pari a 1.222,51 euro, al netto della contribuzione 1151,12 euro) a volte vanifica tale vantaggio.

Il calcolo si complica quando la cassa integrazione comporti solo una riduzione dell'orario di lavoro (il lavoratore, ad esempio, lavora una settimana al mese), infatti, in tali periodi maturano due quote di tredicesima:

1. la prima corrisponde alle ore effettivamente prestate (40 al mese nel ns esempio) e a quelle di eventuali assenze tutelate (malattia, infortunio, ecc.);
2. la seconda, riferita alle ore non lavorate (120 nel ns esempio) per effetto della riduzione d'orario, beneficia della parziale integrazione salariale.

**Esempio:**

Retribuzione € 1.200,00

Ore cassa integrazione nell'anno 442

Paga oraria convenzionale €1.200,00: 2000 (ore lavorabili in un anno) = € 0,6

$2000 - 442 = 1558$  ore

$€ 0,6 \times 1558$  ore = quota di tredicesima spettante: € 934,80

**Contratto di solidarietà difensivo**

Con il D.lgs 148/2015 il legislatore ha ricondotto il contratto di solidarietà, da autonomo ammortizzatore sociale, a una causale della Cassa integrazione straordinaria. Pertanto, la nuova normativa in materia di Cigs trova applicazione anche per i Cds, salvo che la specifica norma, espressamente applicabile ai Cds, non disponga diversamente.

Sul piano sostanziale ne consegue un'armonizzazione della disciplina dei due ammortizzatori sociali con la relativa eliminazione per la solidarietà di alcuni elementi, tra cui l'insussistenza del massimale di integrazione salariale per i lavoratori e della contribuzione addizionale per le aziende.

Nelle aziende che hanno in atto contratti di solidarietà i lavoratori maturano due distinte quote di tredicesima:

- la prima è quella corrispondente alle ore effettivamente lavorate e/o alle ore non lavorate che tuttavia concorrono alla maturazione dei ratei: malattia, infortunio, ecc. a carico del datore di lavoro;
- la seconda è quella riferita alle ore non lavorate per effetto della riduzione di orario pattuita nel Contratto di solidarietà ed è oggetto di integrazione salariale a carico dell'Inps.

**Esempio:**

Supponendo una riduzione di orario a seguito del Contratto di solidarietà del 50%

Retribuzione Operaio 3° livello € 1590,22

Tredicesima € 1590,22 x 50% = € 795,11

Questo discorso vale anche per le prestazioni erogate dal Fondo d'integrazione salariale, per le prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà bilaterali.

E quindi, a fine anno, dalla tredicesima maturata si scalano i mesi in cui l'attività di lavoro risulta sospesa causa CIG. Con la conseguenza che si otterrà un importo complessivo inferiore.

### **Mancato pagamento della retribuzione**

Se entro le festività natalizie, o entro il differente termine previsto dal contratto collettivo, non è stata versata la tredicesima dal datore di lavoro, il lavoratore può innanzitutto sollecitare il datore di lavoro con una raccomandata o una Pec. Se il contratto collettivo prevede una data precisa entro la quale pagare la tredicesima, superato quel termine al lavoratore spettano, oltre alla mensilità aggiuntiva, anche gli interessi.

In caso di mancato riscontro, ci si può rivolgere all'Ispettorato del lavoro, tentando una soluzione conciliativa.

Se il datore di lavoro non paga la tredicesima, il lavoratore, oltre all'emissione del decreto ingiuntivo per ottenere la mensilità, può rassegnare le dimissioni per giusta causa.

Per configurare le dimissioni per giusta causa, la giurisprudenza parla di reiterato mancato pagamento dello stipendio. Se ne deve dunque dedurre che un ritardo lieve non può costituire giusta causa di dimissioni.

Tale principio è stato espresso anche di recente dalla Cassazione secondo la quale, in caso di una breve inadempienza del datore di lavoro nel pagamento della retribuzione, il lavoratore non può invocare la giusta causa di dimissioni in quanto tale comportamento sarebbe contrario ai principi di correttezza e buona fede. (Cassa sentenza n. 6437 del 6 marzo 2020).

Occorre, infine, ricordare che nel caso della tredicesima il termine di prescrizione è triennale (art. 2056 Cod. Civ), in quanto si tratta di un elemento della retribuzione che non è corrisposto ogni mese, per non perderla, bisogna in ogni caso ricordarsi di richiederla formalmente (anche tramite raccomandata) entro 3 anni dalla data in cui sarebbe dovuto avvenire il pagamento.

## ALCUNI ESEMPI DI CALCOLO PER LE QUALIFICHE PIÙ COMUNI PER LAVORATORI IN ATTIVITÀ

### Importi lordi delle tredicesime dei lavoratori in Italia

Da 1251,30 euro da corrispondere a un fattorino delle agenzie di assicurazioni fino a 1.912,95euro da corrispondere ad un impiegato nella chimica industria

IMPORTO LORDO DELLA TREDICESIMA				
Settore	Qualifica	Importo lordo (*)	Qualifica	Importo lordo (*)
COMMERCIO	Aiuto Commesso V livello	1.511,02	Impiegato IV livello	1.618,75
Pubblici esercizi, ristorazione e turismo	Operaio 5° livello	1.462,34	Impiegato 4° livello	1.562,69
METALMECCANICI ARTIGIANI	Installatore 4° livello	1.464,64	Impiegato 3° livello	1.557,28
METALMECCANICI INDUSTRIA	Saldatore D2 livello	1.673,45	Contabile C2 livello	1.745,75
AUTOTRASPORTI	Autista E2 livello	1.752,03	Contabile 3° livello	1.752,00
CHIMICA INDUSTRIA	Conduttore impianti Livello E3	1.553,12	Contabile Livello D2	1.766,47
AGENZIE DI ASSICURAZIONI	Fattorino livello 1	1.251,30	Impiegato livello 3	1.367,75
ALIMENTARI INDUSTRIA	Operaio 4° livello	1.804,42	Impiegato 3° livello	1.912,95

(\*) si tratta di importi calcolati in base al contratto collettivo di settore e non si è tenuto conto di eventuali elementi retributivi riconosciuti dal datore di lavoro ad personam.

### QUANTO COSTA AL DATORE DI LAVORO LA TREDICESIMA

La tabella che segue mette in evidenza un dato molto importante evidenziato per i principali settori economici del Paese. Il lavoratore percepisce una tredicesima mensilità decurtata di circa il 30% rispetto a quanto stabilito dal contratto collettivo. Il datore di lavoro oltre allo stipendio lordo subisce un maggior costo che può arrivare anche a circa il 40%. Pertanto, ad esempio, nel settore metalmeccanici artigiano, tra il costo complessivo della 13° mensilità che paga il datore di lavoro per un operaio di 4° livello (euro 1904,40), e il netto che percepisce lo stesso lavoratore (euro 1024,13), sono presenti trattenute per imposte e contributi per un ammontare che supera l'85,95%.

## TREDICESIMA 2022

### LORDO, NETTO E COSTO PER IL DATORE DI LAVORO DISTINTO PER SETTORE ECONOMICO

Qualifica	Settore	Importo lordo	Importo netto	Riduzione per imposte e contributi	Costo datore	Maggiore costo datore	Differenza tra costo e netto
AIUTO COMMESSO V LIVELLO	COMMERCIO	1511,02	1056,57	-30,0760%	1936,92	28,1862%	83,32%
IMPIEGATO IV LIVELLO	COMMERCIO	1618,75	1131,89	-30,0762%	2064,39	27,5298%	82,38%
OPERAIO 5° LIVELLO	Pubblici esercizi, ristorazione e turismo	1.462,34	1022,53	-30,1916%	1882,45	30,1993%	84,10%
IMPIEGATO 4° LIVELLO	Pubblici esercizi, ristorazione e turismo	1.562,69	1092,69	-30,0763%	2004,93	28,2999%	83,48%
INSTALLATORE 4° LIVELLO	METALMECCANICI ARTIGIANI	1.464,64	1.024,13	-30,0763%	1904,40	30,0251%	85,95%
IMPIEGATO 3° LIVELLO	METALMECCANICI ARTIGIANI	1.557,28	1.088,91	-30,0762%	1949,86	25,2093%	79,06%
SALDATORE D2 LIVELLO	METALMECCANICI INDUSTRIA	1.673,45	1.167,27	30,2477%	2.283,92	36,4797%	95,66%
CONTABILE C2 LIVELLO	METALMECCANICI INDUSTRIA	1.745,75	1.215,89	30,3514%	2270,51	32,0593%	86,73%

### PARAMETERI PER IL CALCOLO DEL COSTO

CCNL Metalmeccanici Artigiani	Installatore 4° livello	CCNL Metalmeccanici Artigiani	Impiegato 3° livello
13.ma lorda	1.464,64	13.ma lorda	1.557,28
13.ma netta	1.024,13	13.ma netta	1.088,91
Contributi INPS aliquota 36,12	529,03	Contributi INPS aliquota 33,90%	527,92
Premio INAIL Tasso 30,95%	45,33	Premio INAIL Tasso 5%	7,78
Contributi INPS carico ditta 26,93% (dip. 9,19)	394,43	Contributi INPS a carico ditta 24,71% (dip. 9,19)	384,80
<b>Totale</b>	<b>1904,40</b>	<b>Totale</b>	<b>1949,86</b>



## TREDECISMA MENSILITÀ NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

<b>CCNL</b>	<b>Regolamentazione</b>	<b>Corresponsione</b>
<b>Commercio</b>	pari ad una mensilità	da erogare in coincidenza con la vigilia di Natale
<b>Pubblici esercizi - Turismo e ristorazione</b>	pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari	da erogare in occasione delle ricorrenze natalizie
<b>Metalmeccanico artigiano</b>	pari alla retribuzione globale di fatto (173 ore per gli ex Operai e 152 ore per apprendisti di età inferiore a 15 anni)	da erogare in occasione della ricorrenza natalizia
<b>Metalmeccanico Industria</b>	pari all'importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto. Per i lavoratori a cottimo, si farà riferimento al guadagno medio orario del mese precedente ragguagliato a 173 ore	da erogare in coincidenza con la vigilia di Natale
<b>Alimentari industria</b>	pari ad una mensilità	da erogare in coincidenza con la vigilia di Natale
<b>Autotrasporto artigiani</b>	pari ad una mensilità	da erogare normalmente il 16 dicembre
<b>Chimica industria</b>	pari ad una mensilità	da erogare in coincidenza con la vigilia di Natale
<b>Assicurazioni</b>	pari all'importo di una mensilità normale	da corrispondere entro il 15 dicembre



## Risposte di Fondazione Studi a quesiti sulla tredicesima

### Tredicesima - riposi giornalieri (allattamento)

#### • **Quesito**

In vista dell'imminente elaborazione delle tredicesime mensilità, rivedendo un po' la normativa, ci è sorto un dubbio circa la loro maturazione durante i "riposi giornalieri" (ex allattamento).

Sembra pacifico che la quota oraria a carico dell'istituto sia comprensiva anche dei ratei di 13ma ed eventualmente di 14ma, e viene ovunque richiamato l'art. 43 del D.Lgs. 151/2001. Ma se andiamo a leggere tale articolo si dice che l'indennità - a carico dell'ente assicuratore - è pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e permessi medesimi e poi precisa che si applicano le disposizioni dell'art. 34 comma 5.

L'art. 34 c. 5 (a proposito del trattamento economico e normativo dei congedi parentali (ex facoltativa) dice che i "periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, ESCLUSI gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia".

Che senso ha tale rimando a proposito dei riposi giornalieri? Che durante l'allattamento maturo sono l'anzianità di servizio come durante i congedi parentali? Ma allora la quota posta a carico dell'INPS non deve comprendere anche la quota di 13ma e 14ma come invece dice l'INPS stesso nella circolare 329/1978?

#### • **Risposta**

I permessi orari giornalieri retribuiti sono disciplinati dall'art. 39 del Dlgs 26 marzo 2001, n. 151. Questi permessi consentono l'assenza dal lavoro, durante il 1° anno di vita della figlia o del figlio, per 1 o 2 ore al giorno, a seconda che l'orario di lavoro sia inferiore a 6 ore, o pari o superiore.

Nel calcolo della tredicesima sono da considerare tutti i periodi di lavoro e non in cui essa matura. Tali periodi comprendono anche gli archi di tempo di assenza comunque retribuiti come:

- maternità, compreso l'eventuale periodo di astensione anticipata (art. 22 D. lgs. n. 151/01)
- congedo matrimoniale (RDL n. 1334/37)
- ferie, festività, ex festività, riduzioni contrattuali dell'orario di lavoro e permessi retribuiti
- malattia nei limiti del periodo contrattuale di conservazione del posto

- infortunio e malattia professionale nei limiti del periodo di conservazione del posto
- cassa integrazione guadagni ad orario ridotto
- riposi giornalieri per allattamento

Pertanto, la tredicesima matura anche durante i riposi giornalieri per l'allattamento.

Si precisa che per i riposi, necessari alla lavoratrice madre per l'allattamento del bambino, a far data dall'1/1/78 l'INPS eroga un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi stessi (Circolare INPS n. 77 del 1981).

L'indennità, anticipata dal datore di lavoro, conterrà tutti gli elementi che costituiscono parte integrante della normale retribuzione, compresa la tredicesima e la quattordicesima, che saranno incluse nella predetta indennità proporzionalmente alle ore di lavoro non prestate.

La quota di tredicesima e quattordicesima dovrà, quindi, essere detratta in occasione del pagamento di tali mensilità.

### **Tredicesima in caso di CIGO e CIGS in orario ridotto**

#### **• Quesito**

Con riferimento alla maturazione dei ratei di 13ma (ed eventuale 14ma) mensilità in costanza di Cassa Integrazione Guadagni, premesso che non sussistono dubbi in caso di sospensione dell'attività che, se supera i 15 giorni nel mese, comporta la perdita del rateo di 13ma (con eventuale rimborso da parte dell'INPS della quota parte fino a raggiungimento del massimale mensile), nel caso di riduzione di orario o sospensione la cui misura consenta al lavoratore la maturazione, secondo la normativa contrattuale, del rateo di 13ma, qualora venga raggiunto il massimale di trattamento di Integrazione con conseguente assorbimento totale o parziale della quota relativa alle mensilità aggiuntive, la maturazione del diritto al rateo di 13ma (e 14ma) da parte del lavoratore comporta in capo all'azienda l'onere di garantire la corresponsione delle mensilità aggiuntive in misura piena?

#### **• Risposta**

Per i periodi in cui ricorre il trattamento di cassa integrazione guadagni il diritto alla maturazione della tredicesima mensilità varia a seconda che il trattamento riguardi solo "riduzioni" di orario o sospensione a "zero ore", della prestazione lavorativa.

La maturazione, infatti, decorrerà solo nei casi di riduzione oraria e non anche nei casi di sospensione a zero ore.

In entrambi i casi verrà, comunque, garantito ai lavoratori interessati l'80%, a carico dell'INPS, della retribuzione relativa alla tredicesima mensilità, mentre la decorrenza o meno della sua maturazione manifesta i suoi effetti solo per quanto riguarda la quota di tredicesima a carico del datore di lavoro (art.2, Legge 164/1975; art.26, Legge 41/1986).

Nei periodi di orario ridotto maturano due quote di mensilità aggiuntive: la prima corrisponde alle ore effettivamente prestate e a quelle di assenza tutelata (malattia, infortunio, ecc.); la seconda, riferita alle ore non lavorate per effetto della riduzione d'orario, beneficia della parziale integrazione salariale. Per quanto riguarda le modalità di corresponsione, per la prima quota valgono le ordinarie scadenze annuali, mentre per la seconda è in facoltà del datore di lavoro accantonare a la parte di integrazione salariale riferita alle mensilità aggiuntive per corrispondere al lavoratore un'unica soluzione insieme alla prima quota, oppure pagare mensilmente la suddetta parte in aggiunta all'integrazione INPS.

### **Tredicesima - Integrazione indennità di maternità**

- **Quesito**

Desidero sottoporre a Fondazione Studi un quesito in merito all'art. 177 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi CONFCOMMERCIO.

Premesso che:

l'indennità di maternità INPS anticipata mensilmente dal datore di lavoro alla lavoratrice è pari alla somma dell'80% dei ratei di mensilità aggiunte con l'80% dell'imponibile contributivo del mese precedente a quello dell'inizio dell'astensione del lavoro causa maternità).

Si chiede di sapere se:

l'integrazione - prevista dal comma 9 dell'art. 177 ccnl terziario distribuzione servizi CONFCOMMERCIO a carico datore di lavoro ed avente la finalità di garantire alla dipendente il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto - della indennità di maternità INPS è da riferirsi alla intera misura della stessa come sopra specificata, oppure solo alla parte di essa non riferibile alle mensilità aggiuntive ovvero solo alla parte di essa riferibile all'

dell'imponibile contributivo del mese precedente a quello dell'inizio dell'astensione del lavoro causa maternità.

Inoltre si chiede di sapere la corresponsione integrale (prevista dal chiarimento a verbale all'art. 177) della 13ma e 14ma mensilità deve intendersi al netto oppure al lordo di quanto già anticipato a tale titolo alla lavoratrice per conto dell'INPS durante i mesi di assenza per maternità (per esemplificare nel sopraccitato caso, alla lavoratrice vengono corrisposti per conto INPS € 97,712 lordi (pari a € 3,152 x 31 gg) quale indennità INPS riferita al rateo 13ma e € 97,712 lordi quale indennità INPS riferita al rateo 14ma; si chiede di sapere se l'integrazione integrale delle mensilità aggiuntive cui è tenuto il datore di lavoro è da determinarsi scomputando o meno tali importo già percepiti dalla dipendente a tale titolo).

- **Risposta**

La misura dell'indennità giornaliera è pari all'80% della retribuzione, per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (art. 22, D.lgs 151/2001); l'importo è comprensivo di ogni altra indennità spettante per malattia.

Ai fini della determinazione della misura (art. 16 Legge 1204/1971 e art. 23, comma 1 D.lgs 151/2001) dell'indennità prevista, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità.

Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

Ai fini del calcolo dell'indennità, dovrà essere considerata pertanto la retribuzione assoggettabile a contribuzione previdenziale, comprendendo la quota degli emolumenti a carattere ricorrente.

Al suddetto importo andrà aggiunto, il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e gli altri premi o mensilità eventualmente erogati alla lavoratrice (Legge 30/4/1969, n. 153; circolare INPS 31/7/1995, n. 213).

La maggior parte dei contratti, pertanto, dispone che durante il predetto periodo il datore di lavoro integri l'indennità a carico dell'INPS fino ad un determinato ammontare pari ad una quota o al 100% della normale retribuzione.

L'azienda in tal caso dovrà calcolare la quota a suo carico tenendo conto del fatto che sull'indennità corrisposta dall'INPS, il lavoratore non subisce alcuna trattenuta contributiva e pertanto l'integrazione dovrà essere ridotta in misura tale da garantire alla lavoratrice una retribuzione netta pari a quella di un lavoratore in forza e non superiore.

L'importo dovuto si otterrà applicando il coefficiente di lordizzazione e le somme a carico del datore costituiranno l'imponibile contributivo.

Durante il periodo di astensione obbligatoria verrà corrisposta alle lavoratrici madri (impiegate o operaie che siano) un'indennità comprensiva di una quota pari all'80% della tredicesima mensilità.

Qualora il CCNL preveda la corresponsione, a carico del datore di lavoro, di un'integrazione che garantisca la normale retribuzione, la quota di gratifica natalizia verrà immediatamente recuperata.

### **Tredicesima - CCNL Gomma plastica industria**

#### **• Quesito**

Nell'art. 41 del trattamento di maternità si cita una corresponsione al 100% sia di retribuzione che di 13a per i primi 5 mesi di assenza. Significa che in caso di assenza superiore ai 5 mesi (esempio maternità anticipata mesi 3) la 13a sarà da conteggiare in ragione 5/12 al 100% ed ulteriori 3/12 al 20%?

#### **• Risposta**

La tredicesima mensilità matura durante l'astensione obbligatoria (e il congedo di paternità), ma non durante quella facoltativa.

Il calcolo della tredicesima mensilità, nell'ipotesi di assenza dal lavoro per astensione obbligatoria nel corso dell'anno di maturazione, deve essere effettuato con le seguenti modalità:

- se il datore di lavoro ha l'obbligo di integrare al 100% il trattamento INPS, la tredicesima deve essere pagata interamente, in quanto le quote di mensilità aggiuntive inserite nell'indennità INPS sono già state recuperate in sede di integrazione dell'indennità stessa;
- se il datore di lavoro non ha obblighi di integrazione al momento dell'erogazione della tredicesima egli deve trattenere le quote di tredicesima già comprese nell'indennità INPS.

Il CCNL – Gomma industria art. 41 afferma:

“Le lavoratrici riceveranno inoltre un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione - da computare con riferimento agli elementi e alle modalità di cui all'art. 20, comma 2) - per i primi 5 mesi di assenza.”

Pertanto, per i primi 5 mesi le quote di tredicesima devono essere pagate integralmente, per i successivi, dato che non vi è integrazione da parte del datore del datore di lavoro, dovrà trattenere le quote di tredicesima.

### **Tredicesima - Congedo straordinario**

- **Quesito**

Una dipendente di un'azienda del settore commercio dal 14/05/2011 è assente in quanto fruisce del congedo straordinario per familiare portatore di handicap grave ai sensi del D.lgs 151/2001 articolo 42 comma 5. Percepisce il congedo straordinario anticipato dalla azienda per conto dell'Inps. ha diritto alla tredicesima e alla quattordicesima per i mesi in cui fruisce del congedo straordinario?

- **Risposta**

L'indennità è corrisposta nella misura dell'ultima retribuzione percepita e cioè quella percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo (comprensiva del rateo di emolumenti non riferibili al solo mese considerato, e cioè quelli relativi a tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc.)

Pertanto, nell'indennità erogata dall'Inps è compresa la tredicesima mensilità e non va nuovamente erogata. ([Circolare INPS del 15 marzo 2001, n. 64](#)).

### **Lavoro a chiamata ratei di tredicesima e quattordicesima**

- **Quesito**

Per un lavoratore a chiamata le mensilità aggiuntive vanno indicate nel corpo del cedolino quale elemento fisso o vanno indicate quale voce retributiva mensile in base alle ore lavorate?

- **Risposta**

Nel caso di lavoro a chiamata o intermittente il trattamento economico, normativo e previdenziale è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro,

malattia professionale, maternità, e congedi parentali (art. 38 D.lgs 276/2003. Circolare INPS 13 marzo 206 n. 41).

Pertanto, le mensilità aggiuntive saranno corrisposte in base alle ore effettivamente lavorate. In particolare, al lavoratore dovrà essere corrisposta una retribuzione oraria maggiorata delle quote delle mensilità aggiuntive.

### **Quesito: corresponsione mensile delle mensilità aggiuntive**

#### **• Quesito**

Vi scrivo per avere un vostro parere sulla possibilità di erogare la tredicesima e la quattordicesima con cadenza mensile, insieme alla normale retribuzione.

Vi preciso che le modalità di tassazione delle mensilità aggiuntive rimarrà sempre identica rispetto alla retribuzione corrente. L'azienda applica il contratto del settore terziario.

Nessun lavoratore è iscritto ai sindacati e in azienda non c'è né una R.S.A. o R.S.U.

È necessario predisporre e sottoscrivere un contratto aziendale; in tal caso il contratto o accordo aziendale, andrà sottoscritto con l'ausilio dei sindacati.

#### **• Risposta**

La tredicesima è stata istituita dall'accordo interconfederale del 27 ottobre 1946 reso applicabile a tutti i lavoratori dalla legge (DPR 107/60) ed è attualmente regolata dai diversi contratti collettivi.

La tredicesima mensilità viene corrisposta una volta all'anno, in occasione delle feste natalizie, secondo quanto stabilito dagli contratti o, se più favorevoli, dagli usi esistenti nelle singole aziende. Alcuni contratti collettivi prevedono l'erogazione di un'ulteriore mensilità che quasi sempre prende il nome di quattordicesima. Nei settori che non la prevedono a livello nazionale, la quattordicesima può essere concordata in sede di contrattazione aziendale. Si ritiene che attraverso la contrattazione aziendale si possano definire le diverse modalità per il pagamento della tredicesima, purché l'erogazione di questi trattamenti retributivi venga a costituire un anticipo e, quindi, un trattamento di miglior favore e, in ogni caso, venga riportata nel cedolino paga la voce di rateo di volta in volta corrisposta.

Qualora la richiesta pervenisse dai lavoratori non ci sarebbero contrasti nell'erogarla mensilmente indipendentemente dal contratto aziendale.



## **Congedo parentale edili**

- **Quesito**

Gestione del congedo parentale a un operaio del settore edile. Ai fini del calcolo della retribuzione media utile per il calcolo del 30% di retribuzione spettante al lavoratore, si considera la retribuzione erogata il mese precedente con l'inclusione del 23,45% o con l'esclusione?

- **Risposta**

Nel congedo parentale la retribuzione media globale giornaliera è determinata con gli stessi criteri previsti per l'astensione obbligatoria, escludendo però dal computo il rateo giornaliero delle mensilità aggiuntive, in quanto durante tale periodo non matura. Ciò vale anche per la determinazione della retribuzione media giornaliera degli operai edili.

## **13<sup>a</sup> e apprendistato**

- **Quesito**

Si chiede quale retribuzione prendere a riferimento per l'erogazione della 13<sup>a</sup> qualora ci si trovi in presenza di un cambio scaglione retributivo (70%, 80% ecc.) o qualificazione dell'apprendista nel corso del mese di dicembre che comporti l'attribuzione del livello finale. Ad esempio, come ci si comporta se un lavoratore si qualifica il 10 dicembre rispetto al lavoratore che si qualifica il 27 dicembre, tenendo conto che la 13<sup>a</sup> di norma si deve corrispondere in occasione delle festività natalizie e normalmente alla Vigilia di Natale?

- **Risposta**

Per il calcolo della tredicesima si fa riferimento alla retribuzione oraria e mensile del mese di dicembre, generalmente. In ogni caso va consultato il CCNL applicato al contratto di lavoro. La tredicesima matura per ratei, quindi se nel corso dell'anno ci sono stati degli aumenti degli elementi fissi e continuativi (come esposto nella domanda un cambio dello scaglione retributivo), i ratei per le mensilità con maggiorazione retributiva andranno computati a parte, tenendo conto degli aumenti contrattuali. Sempre che nel CCNL non sia indicato il mese di dicembre come parametro di riferimento. Nulla vieta al datore di lavoro di erogare la tredicesima secondo la retribuzione mensile od oraria di dicembre e quindi erogare 12 ratei su 12 di tredicesima maggiorati.