



Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Consiglio Nazionale dell'Ordine

Roma, 21 dicembre 2009

LE TREDICESIME DEL 2009

* * *

Nelle famiglie stanno per arrivare le tredicesime, un flusso di danaro che sempre di più verrà utilizzato per soddisfare bisogni primari a discapito di spese voluttuarie come vacanze e regali di Natale.

Quest'anno inoltre la tredicesima mensilità potrebbe subire un sostanziale decremento per effetto degli ammortizzatori sociali attivati dalle aziende a seguito della crisi mondiale.

In alcuni casi, infatti, l'importo potrebbe essere inferiore a quello degli scorsi anni, sia per diretta conseguenza dell'utilizzo di ammortizzatori sociali, che per ragioni fisiologiche.

Solo coloro che hanno effettuato un intero anno di lavoro regolare, escludendo le assenze per malattia, infortunio, ferie ed ogni altro evento comunque retribuito, avranno 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 13ma 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.

E' 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 13[^] 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.

É 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 13[^].

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 13^a 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^a, 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^a 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.

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.

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 7 ore di sciopero, l'importo da detrarre si ottiene moltiplicando l'ammontare della tredicesima per il rapporto fra le ore di sciopero non retribuite (7) 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^a andrà erogata per intero.

Il 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 perchè 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[^] 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.

Cassa integrazione a zero ore o con orario ridotto

Nel caso di un lavoratore che ad esempio, nel 2009 sia stato in cassa integrazione a zero ore per tre mesi, la cui retribuzione lorda sia di 1000 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 9/12 di 13[^], pari a 750 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[^]. A prima vista dunque dei 3/12 persi il lavoratore nel recupera l'80% da parte dell'Istituto.

Ciò non sempre è vero, perché il raggiungimento del massimale mensile (per il 2009 € 834,55 – o € 1.003,05 per retribuzione mensile lorda superiore a € 1.917,48) 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 € 1000

Ore cassa integrazione nell'anno 432

Paga oraria convenzionale €1000: 2000 (ore lavorabili in un anno) = € 0,5

$2000 - 432 = 1568$ ore

$€ 0,5 \times 1568$ ore = quota di tredicesima spettante: € 784

Contratto di solidarietà difensivo

Il lavoratore che ha sottoscritto un Contratto di Solidarietà matura due quote di mensilità aggiuntive:

- 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 Operario 3° livello € 1381,62

Tredicesima € $1381,62 \times 50\% = € 690,81$

**ALCUNI ESEMPI DI CALCOLO PER LE QUALIFICHE PIU' COMUNI PER
LAVORATORI IN ATTIVITA'**

gli importi lordi delle tredicesime dei lavoratori in Italia

Da 1.075 euro da corrispondere a un fattorino delle agenzie di assicurazioni

fino a 1.542 euro da corrispondere ad un impiegato nell'industria alimentare

IMPORTO LORDO DELLA TREDICESIMA				
SETTORE	Qualifica	Importo lordo (*)	Qualifica	Importo lordo (*)
COMMERCIO	Aiuto Commesso V livello	1318,30	Impiegato IV livello	1405,68
TURISMO	Operaio 5° livello	1263,90	Impiegato 4° livello	1347,59
METALMECCANICI ARTIGIANI	Installatore 4° livello	1239,91	Impiegato 3° livello	1315,51
METALMECCANICI INDUSTRIA	Saldatore 3° livello	1381,62	Contabile 4° livello	1438,27
AUTOTRASPORTI ARTIGIANI	Autista 4° livello	1307,66	Contabile 3° livello	1375,07
CHIMICA INDUSTRIA	Conduttore impianti Livello E	1332,87	Contabile Livello D	1474,03
ASSICURAZIONI	Fattorino 3° livello	1074,58	Impiegato 2° livello	1156,56
ALIMENTARI INDUSTRIA	Operaio 4° livello	1462,20	Impiegato 3° livello	1542,22

(*) 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 31% rispetto a quanto stabilito dal contratto collettivo.

Il datore di lavoro oltre allo stipendio lordo subisce un maggior costo che può arrivare anche al 49%.

Pertanto, ad esempio, nel settore metalmeccanici industria, tra il costo complessivo della 13° mensilità che paga il datore di lavoro per un operaio di 3° livello (euro 2.058,58), e il netto che percepisce lo stesso lavoratore (euro 966,05), sono presenti trattenute per imposte e contributi per un ammontare che supera il 113%.

**TREDICESIMA 2009: 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	1.318,30	921,83	-30,0743%	1.780,36	35,0497%	93,13%
IMPIEGATO IV LIVELLO	COMMERCIO	1.405,68	982,88	-30,0780%	1.887,00	34,2411%	91,99%
OPERAIO 5° LIVELLO	TURISMO	1.263,90	883,76	-30,0767%	1.729,38	36,8289%	95,68%
IMPIEGATO 4° LIVELLO	TURISMO	1.347,59	942,26	-30,0781%	1.819,39	35,0106%	93,09%
INSTALLATORE 4° LIVELLO	METALMECCANICI ARTIGIANI	1.239,91	866,98	-30,0772%	1.747,13	40,9078%	101,52%
IMPIEGATO 3° LIVELLO	METALMECCANICI ARTIGIANI	1.315,51	919,82	-30,0788%	1.765,96	34,2415%	91,99%
SALDATORE 3° LIVELLO	METALMECCANICI INDUSTRIA	1.381,62	966,05	-30,0785%	2.058,58	48,9976%	113,09%
CONTABILE 4° LIVELLO	METALMECCANICI INDUSTRIA	1.438,27	1.005,71	-30,0750%	1.955,64	35,9717%	94,45%
AUTISTA 4° LIVELLO	AUTOTRASPORTI ARTIGIANI	1.307,66	914,34	-30,0782%	1.850,51	41,5131%	102,39%
CONTABILE 3° LIVELLO	AUTOTRASPORTI ARTIGIANI	1.375,07	961,50	-30,0763%	1.845,93	34,2423%	91,98%
CONDUTTORE IMPIANTI LIV.E	CHIMICA INDUSTRIA	1.332,87	931,98	-30,0772%	1.864,80	39,9082%	100,09%
CONTABILE LIVELLO D	CHIMICA INDUSTRIA	1.474,03	1.030,70	-30,0761%	2.004,27	35,9721%	94,46%
FATTORINO 3° LIVELLO	ASSICURAZIONI	1.074,58	751,36	-30,0787%	1.459,16	35,7884%	94,20%
IMPIEGATO 2° LIVELLO	ASSICURAZIONI	1.156,56	808,68	-30,0789%	1.550,62	34,0713%	91,75%
OPERAIO 4° LIVELLO	ALIMENTARI INDUSTRIA	1.462,20	1.022,44	-30,0752%	2.072,33	41,7268%	102,68%
IMPIEGATO 3° LIVELLO	ALIMENTARI INDUSTRIA	1.542,22	1.078,39	-30,0755%	2.096,98	35,9715%	94,45%

A ZERO ORE PER 3 MESI	LAVORATORE IN CIG	750,00	524,43	-30,0760%	1.062,95	41,7267%	102,69%
CIG 432 ORE ANNO	LAVORATORE IN CIG	784,00	548,20	-30,0765%	1.111,13	41,7258%	102,69%

I PARAMETERI PER IL CALCOLO DEL COSTO

CCNL Metalmeccanici Industria	Operaio 4° livello	CCNL Metalmeccanici Industria	Impiegato 4° livello
13.ma lorda	1438,27	13.ma lorda	1438,27
13.ma netta	1003,45	13.ma netta	1003,45
Contributi INPS 41,57%	597,89	Contributi INPS aliquota 39,35%	565,95
Premio INAIL Tasso 100‰	143,82	Premio INAIL Tasso 4‰	57,53
Contributi INPS carico ditta 32,08% (dip. 9,49)	481,40	Contributi INPS carico ditta 29,86% (dip. 9,49)	429,47
Totale	2.063,49	Totale	1.925,27

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