

Conto che torna

a cura di
Raffaele Marcello*

Tredicesima mensilità Ecco come si percepisce

*Entro quale termine va corrisposta la tredicesima mensilità?
 (Gennaro Palma, Napoli)*

A tutti i lavoratori subordinati spetta una mensilità aggiuntiva rispetto allo stipendio normalmente percepito, corrisposto di solito una volta all'anno entro il 25 dicembre ovvero al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, se precedente, in relazione alle quote maturate a tale data (D.P.R. n. 1070/1960). Si tratta di una retribuzione differita poiché viene erogata, di norma, in coincidenza con le festività natalizie, mentre la sua maturazione avviene nel mese ed è commisurata alla durata della prestazione lavorativa effettuata. Le regole per la gestione della tredicesima mensilità sono individuate dai contratti collettivi e a questi va fatto sempre riferimento per verificarne le modalità di computo e di maturazione. Per quanto riguarda la sua maturazione, la quasi totalità dei contratti collettivi adottano il sistema della maturazione sulla base dei mesi di servizio. In base a tale sistema, un mese è utile ai fini della maturazione della tredicesima mensilità se il rapporto di lavoro risulta in essere per una frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di calendario. Al contrario, se la frazione di mese non supera i 14 giorni di calendario, il mese non si considera utile alla maturazione della mensilità aggiuntiva.

In caso di assenze, se queste ultime si protraggono per più di 15 giorni, il mese deve essere considerato interamente non utile alla maturazione delle mensilità aggiuntive. Generalmente le mensilità aggiuntive non maturano du-

rante le assenze per congedo parentale, malattia del bambino, sciopero, assenze non giustificate, permessi non retribuiti, ecc., ma vanno comunque verificate le disposizioni contrattuali. In ogni caso, sono poi i Ccnl a individuare i periodi di assenza durante i quali si matura il diritto alla mensilità aggiuntiva. Un discorso a parte merita la tredicesima mensilità in concomitanza con un periodo di cassa integrazione guadagni. In caso di cig a zero ore, il pagamento dell'integrazione salariale grava sull'Inps che determina le competenze del lavoratore in relazione alla percentuale dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata allo stesso per le ore di assenza di cig, maggiorate del rateo intero tredicesima nel rispetto, tuttavia, dei massimali mensili previsti.

Il datore di lavoro non dovrà integrare il rateo di mensilità aggiuntiva che resta a totale carico Inps. Nel caso di cig con riduzione di orario, fermo restando l'intervento dell'Inps ai fini dell'integrazione salariale, incluso i ratei di tredicesima relativa alla sola parte di assenza di prestazione lavorativa, il datore di lavoro dovrà determinare la quota di tredicesima a suo carico per le ore lavorate e, nei casi in cui i massimali Inps non siano superati, integrare quella parte di ratei di tredicesima fino a concorrenza del massimale stesso.

Come la retribuzione base, anche la tredicesima mensilità è assoggettata alle trattenute Inps ed Irpef e sulla stessa non spettano le detrazioni per carichi familiari e le detrazioni da lavoro dipendente.

Componente Cndcec

© RIPRODUZIONE RISERVATA

