

La tredicesima

Nel mese di dicembre a tutti i lavoratori dipendenti e ai pensionati viene erogata la “gratifica natalizia” altrimenti detta “tredicesima”.

Qui di seguito un approfondimento sul tema.

LA TREDICESIMA: QUANDO E QUANTO SPETTA

Non sono certo tempi assai allegri per il bilancio delle famiglie italiane!

La crisi economica scatenata dalla pandemia di Covid 19 ha già fatto sentire i suoi effetti anche da noi, con una riduzione dei consumi che si riflette, conseguentemente, anche sull'attività produttiva.

C'è, perciò, una grande attesa per come gli italiani spenderanno le tredicesime di quest'anno. Dedicheranno i soldi di questa gratifica alle tradizionali spese natalizie o accantoneranno la somma in vista di difficoltà economiche per i mesi a venire?

La risposta l'avremo tra qualche settimana ma, intanto, chi è in attesa di ricevere questa gratifica sta già facendo i conti per sapere a quanto ammonterà.

Per chi è in attesa di ricevere questa gratifica, ecco tutto quello che c'è da sapere sull'argomento.

LA STORIA

La tredicesima, nata poco più di 80 anni fa, in origine era concessa dal datore di lavoro senza alcun vincolo normativo particolare.

L'obbligo fu effettivamente introdotto nel 1937 con il contratto collettivo nazionale di lavoro degli impiegati dell'industria.

Successivamente, con l'Accordo interconfederale per l'industria del 1946, la gratifica natalizia fu riconosciuta anche agli operai.

L'estensione dell'Istituto a tutti lavoratori dipendenti è giunta nel 1960 (col Dpr. n. 1070). Da allora, dunque, ricevono la tredicesima tutti i lavoratori in servizio.

QUANDO SI RISCUOTE

L'appuntamento dei dipendenti con la tredicesima mensilità non è uguale per tutti: la data in cui le aziende effettuano il pagamento della gratifica è, infatti, diversa a seconda dei contratti di categoria che, di solito, per indicare la data di riscossione del premio natalizio, adoperano la frase "in occasione della ricorrenza natalizia".

Si sa, però, che per praticità le aziende preferiscono anticipare il pagamento di qualche giorno ed è, quindi, frequente che i lavoratori dipendenti incassino gratifica nella seconda decade di dicembre.

QUANTO SI RISCUOTE

La differenza contrattuale tra operai e impiegati si riflette anche sui criteri con cui si calcola questa mensilità aggiuntiva.

Per gli operai pagati a mese (sono, ormai, la maggioranza) la tredicesima è pari allo stipendio incassato al 27 di ogni mese.

Per le "tute blu" che sono, invece, ancora pagati a settimana o a quindicina, la tredicesima è pari all'importo delle ore di lavoro indicate dal contratto di lavoro.

Per i "colletti bianchi", invece, la mensilità aggiuntiva è pari - salvo specifiche maggiorazioni previste da alcuni contratti - al normale stipendio mensile.

Le cose si complicano se il rapporto di lavoro è iniziato in corso d'anno.

Mentre, infatti, per il lavoratore che presta la propria attività in azienda da prima del 1^a gennaio 2020 non ci sono difficoltà di sorta (la sua tredicesima è per intero pari all'ultima mensilità) qualche differenza si incontra se il rapporto di lavoro è iniziato nel corso dell'anno.

In questi casi, la tredicesima è pari a tanti dodicesimi dell'ultimo stipendio quanti sono i mesi lavorati.

Così, ad esempio, chi è stato assunto il 1^a settembre del 2020 ha diritto ad una gratifica pari a 4 dodicesimi dell'ultimo stipendio.

Se il lavoro in azienda non è iniziato il primo del mese ma è cominciato nel corso di quel mese è il contratto di lavoro della categoria a dirci quanto ci spetta: secondo alcuni contratti, per valutare ai fini della tredicesima quel mese è sufficiente che si sia prestata attività per almeno due settimane intere; secondo altri, invece, si deve aver lavorato per più di due settimane o, addirittura, per l'intero mese.

SU QUALI VOCI DELLO STIPENDIO

Individuare la retribuzione da prendere a base per il calcolo della tredicesima è un problema assai arduo.

I contratti, spesso, adoperano frasi generiche che non risolvono il "rebus".

La giurisprudenza ha stabilito che concorrono alla base di calcolo il "minimo" tabellare, la contingenza, gli scatti di anzianità, l'eventuale superminimo, l'indennità di mansione e i "premi" orari o mensili che scattano in rapporto all'aumento di produzione o alla produttività.

Non si computano, invece, l'indennità di mensa, quella per le ferie non godute, i rimborsi a piè di lista e via dicendo e, ovviamente, il compenso per il lavoro straordinario.

Le voci contrattuali di riferimento:

| |
|---|
| minimo tabellare; |
| indennità integrativa speciale; |
| salario d'anzianità; |
| riduzioni contrattuali dell'orario di lavoro; |
| periodo di prova; |
| indennità previste su tredici mensilità dai CCNL; |
| ferie, permessi retribuiti, festività; |
| astensione obbligatoria per maternità; |
| i permessi per lavoratori con handicap; |
| malattia (per i primi 9 mesi retribuiti al 100%); |
| infortunio per tutti i periodi retribuiti; |
| richiamo alle armi. |

LE ASSENZE

Non sempre il lavoratore è stato presente in azienda per l'intero anno: maternità, cassa integrazione o malattia possono, infatti, far sì che il "cartellino" non sia stato timbrato per tutti e dodici mesi dell'anno.

Queste assenze possono, in taluni casi, influire sull'importo spettante a titolo di tredicesima, specie quando, per periodi di malattia, infortunio o maternità, l'indennità pagata dall'INPS ha tenuto conto anche dei ratei di tredicesima.

Si matura la tredicesima in caso di assenze per:

- ferie, permessi e riposi annui;
- festività nazionali e infrasettimanali;
- malattia e infortunio sul lavoro, nei limiti del periodo di computo;
- congedi per maternità e paternità;
- riposi giornalieri per allattamento;
- congedo matrimoniale.

Non danno diritto alla maturazione della 13^a le seguenti assenze:

- congedi parentali e per malattia del bambino;
- periodi di aspettativa per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali;
- permessi non retribuiti;
- assenze ingiustificate;
- scioperi;

E' comunque sempre opportuno consultare il proprio CCNL di riferimento in quanto questo potrebbe disciplinare le assenze in modo differente

Per quanto riguarda la tredicesima ai lavoratori che sono stati posti in Cassa Integrazione, gli effetti sono diversi a seconda se si tratti di cassa integrazione a zero ore o in riduzione di orario e di quanto previsto dal contratto collettivo.

TREDICESIMA IN CASSA INTEGRAZIONE A ORARIO RIDOTTO

La tredicesima mensilità, nei casi di Cassa integrazione a orario ridotto, si matura regolarmente salvo il caso in cui il contratto collettivo o l'accordo sindacale di accesso alla CIG non prevedano diversamente. Con il termine "orario ridotto" si intende il caso in cui il lavoratore si assenta in Cassa solo per parte dell'orario giornaliero previsto dal contratto di assunzione o nelle intese successivamente concluse con l'azienda.

Gli accordi sindacali possono eventualmente prevedere la maturazione della tredicesima in proporzione alle ore di CIG fatte nel mese.

In questo caso si assume l'ammontare delle ore lavorabili nel mese (ipotizziamo 176) e il numero delle ore di Cassa: $50 \text{ ore di Cassa} / 176 \text{ ore lavorabili nel mese} = 0,28410$. Nel mese in questione, pertanto, il dipendente maturerà non un rateo intero di tredicesima bensì $1 - 0,28410 = 0,7159$.

TREDICESIMA IN CASSA INTEGRAZIONE A ZERO ORE

Se, invece, il lavoratore si assenta per l'intera giornata lavorativa si parla di cassa integrazione a zero ore. Ad esempio, se l'orario di lavoro è previsto pari a cinque ore il lunedì e in quella stessa giornata si totalizzano cinque ore di Cassa, la stessa sarà considerata CIG a zero ore.

In caso di Cassa a zero ore, i contratti collettivi o gli accordi sindacali possono prevedere:

- maturazione della tredicesima a prescindere dalle ore di fruizione della CIG;
- maturazione della tredicesima in proporzione alle ore di CIG
- non maturazione della tredicesima se i giorni di CIG a zero ore sono superiori alla metà di quelli lavorabili nel mese.

LA "TREDICESIMA" DEI PENSIONATI

Anche ai pensionati, a prescindere dall'Ente che eroga il trattamento previdenziale, spetta la tredicesima mensilità.

Si tratta di una conquista abbastanza recente, visto che ad introdurla fu una legge del 1952 (la n.218).

L'importo della gratifica, che è corrisposto insieme alla rata in pagamento nel mese di dicembre è uguale alla rata dell'ultimo mese dell'anno.

Sino al 1968 anche nei confronti di chi era diventato pensionato nel corso dell'anno, la tredicesima era corrisposta per intero e non rapportandola, quindi, ai mesi durante i quali si era percepita la pensione.

Ora, essa segue, invece, le stesse regole dei lavoratori dipendenti e viene, quindi, pagata in tanti dodicesimi dell'ultima rata di pensione per quanti mesi si è trascorsi da pensionato nel corso dell'anno.

A CHI NON SPETTA LA TREDICESIMA

La tredicesima mensilità non spetta ai percettori:

- indennità di accompagnamento sia per invalidità civile che per i ciechi civili
- A.Pe social per espressa disposizione legislativa

NASPI

La NASPI (indennità di disoccupazione) viene erogata per 12 mensilità quindi parrebbe che la tredicesima non spetti.

In realtà, nel determinare l'importo di NASPI spettante, si tiene conto anche della quota di tredicesima in quanto il calcolo avviene con riferimento alle retribuzioni annuali soggette a contribuzione e quindi comprensive del rateo di tredicesima.

Per consulenza personalizzata e presentazione di
eventuali domande
il Patronato INAS CISL è a tua disposizione.



Chiama il numero verde per trovare la sede più vicina



Rilasciato sotto Licenza [Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 3.0 Italia](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/it/).

Per ricevere direttamente "Previdenza Flash" inviate una e-mail a : p.zani@tuttoprevidenza.it con all'oggetto "Previdenza Flash" e come testo "sì"