

## **Tredicesima mensilità in arrivo**

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. 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. Tutte le info dai Consulenti del Lavoro.