

GRATIFICA NATALIZIA E TREDICESIMA MENSILITA' 2013

- 1 – NORME GENERALI
- 2 - EPOCA DELLA CORRESPONSIONE
- 3 – BASE DI COMPUTO E MISURA
 - 3.1 - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE
 - 3.2 - MISURA
- 4 - ASSENZE DURANTE LE QUALI MATURA IL DIRITTO
- 5 - ASSENZE DURANTE LE QUALI NON MATURA IL DIRITTO
- 6 - IL RECUPERO DELLE QUOTE GIA' EROGATE DA INPS ED INAIL
- 7 - LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA E STRAORDINARIA
 - 7.1 – LA RETRIBUZIONE INTEGRABILE
 - 7.2 - I RIFLESSI DEL MASSIMALE C.I.G. SULLA G.N.
 - 7.3 – LE MODALITA' DI RECUPERO DELLE QUOTE DI G.N. A CARICO DELL'INPS
 - 7.4 – LE INTEGRAZIONI AZIENDALI DELLA G.N. A CARICO DELL'INPS
- 8 - IL TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO
 - 8.1 – APPRENDISTI
 - 8.2 - DIRIGENTI INDUSTRIALI
 - 8.2.1 – INPS
 - 8.2.2 - FONDO DI PREVIDENZA AGGIUNTIVA
- 9 - IL TRATTAMENTO FISCALE
- 10 - LE TRATTENUTE AI PENSIONATI
- 11 - ALCUNI CASI PARTICOLARI (lavoratori a domicilio, a tempo determinato, del settore edile)
- 12 - GLI ASSEGNI PER IL NUCLEO FAMILIARE
- 13 - IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)

1 – NORME GENERALI

Quella particolare forma di retribuzione, che contrattualmente viene chiamata gratifica natalizia (per gli operai) e tredicesima mensilità (per gli impiegati) nacque con il C.C.N.L. 5.8.1937 per gli impiegati dell'industria, fu estesa agli operai dall'art. 17 del Concordato Interconfederale 27.10.1946 (1) e reso valido erga omnes dal D.P.R. 28.7.1960 n. 1070 (Norme per la disciplina del trattamento economico dei lavoratori dipendenti dalle imprese industriali). Attualmente l'istituto é previsto in tutti i C.C.N.L., ai quali é necessario far riferimento, per il concetto di retribuzione globale di fatto, per la misura, per il computo delle frazioni di mese e per l'epoca della corresponsione. Nell'articolo che segue ne esaminiamo i contorni generali nonché i problemi che insorgono dalle relazioni di tale istituto con gli altri istituti previsti dalle leggi e dai Contratti collettivi di lavoro. (Nel testo che segue, per evidenti ragioni di opportunità, l'Istituto in esame viene indicato con l'abbreviazione **G.N.**).

2 - EPOCA DELLA CORRESPONSIONE

L'epoca della corresponsione é fissata dai vari C.C.N.L., ai quali pertanto si rinvia per la specifica cadenza; normalmente la dizione utilizzata é "in occasione della ricorrenza natalizia" o similari, tali comunque da non dar adito a dubbi interpretativi.

3 – BASE DI COMPUTO E MISURA

Misura ed elementi della retribuzione da considerare per il calcolo dell'importo della G.N. sono fissati dai vari C.C.N.L.

di settore, che si richiamano al Concordato Interconfederale 27.10.1946. (1)

La misura é ragguagliata ad una mensilità della **“retribuzione globale di fatto”** in corso nel mese in cui viene corrisposta ovvero al numero di ore contrattualmente previste.

3.1 - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Fra gli elementi facenti parti della “retribuzione globale di fatto” rientrano:

- paga base tabellare contrattuale;
- indennità di contingenza (qualora il C.C.N.L. non l'abbia conglobata nella paga base);
- E.D.R. (qualora il C.C.N.L. non l'abbia conglobato nella paga base);
- aumenti periodici o scatti di anzianità;
- eventuali superminimi (orari e mensili) aziendali o contrattuali, individuali o collettivi;
- eventuali indennità di mansione;
- eventuali premi (orari o mensili) collegati alla produzione o alla produttività (da conteggiare sulla media annua);
- eventuali provvigioni (da conteggiare sulla media annua);
- eventuali indennità per maneggio denaro;
- eventuale cottimo, da conteggiare sulla base di quanto disposto dal C.C.N.L. (normalmente sull'ultimo mese o trimestre) ovvero sul guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane;
- altre eventuali voci retributive continuative previste dal C.C.N.L.

Di norma (fatto salvo quanto eventualmente diversamente previsto dal C.C.N.L. adottato in azienda) **non devono invece essere considerate le voci di retribuzione che non fanno parte della retribuzione globale di fatto**, quali:

- lavoro straordinario, notturno, festivo;
- indennità per ferie non godute;
- indennità per ex festività non godute;
- eventuali premi o gratifiche definiti in cifra annua, anche se corrisposti con cadenza mensile o plurimensile;
- eventuali retribuzioni concesse “una tantum”;
- rimborsi spese;
- indennità per lavori disagiati, nocivi o faticosi;
- indennità di vestiario;
- assegni per il nucleo familiare;
- mensa e indennità sostitutiva (D.L. 11.7.1992 n. 333).

Non devono inoltre essere considerate tutte quelle voci della retribuzione che, in base ad accordi collettivi siano state definite come non computabili nella base di calcolo dei vari istituti contrattuali ovvero siano già comprensive dell'incidenza su tali istituti (ad esempio premi di risultato, premi per obiettivi, ecc.).

3.2 - MISURA

La G.N. deve essere corrisposta:

- **in misura intera** ai lavoratori considerati in servizio per l'intero anno di riferimento;
- **in misura ridotta**:
 - * nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno; in tal caso il lavoratore maturerà tanti dodicesimi di G.N. quanti sono i mesi di servizio, di norma computando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni (salvo diversa previsione contrattuale);
 - * nel caso di prestazione a tempo parziale (part-time), cioè con una prestazione giornaliera, settimanale, mensile o annuale inferiore a quella contrattuale; in tal caso il lavoratore maturerà la G.N. in proporzione diretta a tale orario ridotto (ad esempio: lavoro a 20 ore settimanali = $20/40 = 50\%$; lavoro a 25 ore settimanali = $25/40 = 62,50\%$);
 - * nel caso di “part-time” intervenuto in corso d'anno; in tal caso il lavoratore maturerà per intero tanti dodicesimi di G.N. quanti sono i mesi di servizio a tempo pieno ed in proporzione all'orario ridotto tanti dodicesimi di G.N. quanti sono i mesi di servizio a tempo parziale.

4 - ASSENZE DURANTE LE QUALI MATURA IL DIRITTO

La G.N., oltre che nei periodi di normale lavoro e retribuzione, matura per intero, ad integrazione di eventuali trattamenti INPS, anche nei seguenti periodi di assenza:

- Malattia, infortunio, malattia professionale: nei limiti del periodo contrattuale di conservazione del posto di lavoro;
- Astensione obbligatoria per maternità, ivi compreso l'eventuale periodo di astensione anticipata disposto, sulla base di accertamento medico, dall'ASL o dalla Direzione Territoriale del lavoro – Settore Ispezione del lavoro;
- Riposi giornalieri per allattamento (da godere entro il primo anno di età del bambino);
- Congedo matrimoniale;
- Altre assenze comunque retribuite:
 - ferie;
 - festività;
 - ex festività;
 - riduzioni contrattuali dell'orario di lavoro (ROL, PAR, ecc.);
 - preavviso anche se non lavorato e sostituito della corrispondente indennità;
 - permessi retribuiti;
- Periodo di riduzione dell'orario di lavoro settimanale con intervento della Cassa Integrazione Guadagni (v. successivo punto 7);
- Periodo di prova: salvo se non espressamente escluso dal C.C.N.L.;
- Tbc: nei limiti della conservazione del posto di lavoro previsto dal C.C.N.L. per la malattia in genere. La G.N. non è pertanto dovuta per il periodo intercorrente tra il limite contrattuale della conservazione del posto in caso di malattia ed il termine di conservazione del posto assicurato ai lavoratori tubercolotici dall'art. 10 della legge 28.2.1953 n. 86 (18 mesi dall'inizio della malattia tubercolare per la aziende fino a 15 dipendenti) e dall'art. 10 della legge 6.8.1975 n. 419 (fino a 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione per le aziende con più di 15 dipendenti).

5 - ASSENZE DURANTE LE QUALI NON MATURA IL DIRITTO

La G.N. **non matura** durante i seguenti periodi di assenza:

- Malattia, infortunio e malattie professionali: oltre i periodi contrattuali di conservazione del posto di lavoro;
- Congedo parentale (ex Astensione facoltativa): massimo 10 mesi continuativi o frazionati, da godere entro i primi otto anni di età del bambino, così suddivisi tra la madre ed il padre:
 - massimo 6 mesi alla madre e massimo 6 mesi al padre, al quale, se lo chiede per più di 3 mesi, spettano un massimo di 7 mesi per un totale complessivo di 11 mesi;
 - il congedo spetta per un massimo continuativo o frazionato di 10 mesi se vi è un solo genitore (es. morte di un genitore, abbandono del figlio da parte di un genitore, affidamento del figlio ad un solo genitore, non riconoscimento del figlio da parte di un genitore);
- Permessi per malattia del bambino di età inferiore a 3 anni;
- Aspettative e permessi non retribuiti;
- Assenze ingiustificate;
- Sospensioni dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari;
- Scioperi;
- Periodi di sospensione a zero ore dell'orario di lavoro settimanale con intervento della Cassa Integrazione Guadagni ordinaria o straordinaria: (v. successivo punto 7).

Per poter calcolare le quote di G.N. non maturate per effetto delle assenze di cui sopra, si applica la seguente formula:

$$\text{Trattenuta sulla G.N.} = \frac{\text{Importo G.N. intera}}{2.080 (= 52 settimane \times 40 \text{ ore})} \times \text{numero ore di assenza}$$

Così ad esempio:

- G.N. intera 1.500,00 Euro
- Scioperi, assenze, ecc. n. 50 ore/anno

$$\text{- Trattenuta} = \frac{1.500,00}{2.080} \times 50 = 36,06 \text{ Euro}$$

6 - RECUPERO DELLE QUOTE GIA' EROGATE DA INPS ED INAIL

Durante i periodi di assenza per malattia, infortunio, malattie professionali, astensione obbligatoria per maternità, permessi per allattamento (per la C.I.G. si veda il successivo punto 7), nel calcolo delle relative indennità a carico degli Istituti assicuratori (INPS - INAIL) sono comprese anche le quote di G.N.

Normalmente il recupero di tali quote viene effettuato dall'azienda durante l'anno, in occasione dell'integrazione contrattuale a suo carico; in tal caso, a fine anno, la G.N. al lavoratore dovrà essere corrisposta per intero.

Nel caso invece che tali quote non si siano recuperate ovvero non si siano potute recuperare nel corso dell'anno (ad es. perché il C.C.N.L. non prevede alcuna integrazione a carico dell'azienda), le stesse dovranno essere dedotte in occasione dell'erogazione a fine anno della G.N., tenendo conto che su tali quote non sono state effettuate le ritenute contributive (trattandosi di importi erogati da Enti previdenziali od assistenziali) e che pertanto, per determinare la parte di G.N. a carico dell'azienda, è necessario effettuare la "lordizzazione" dell'importo complessivo di G.N. già erogato dagli Istituti (per evitare che il lavoratore percepisca un importo netto di G.N. superiore a quello che avrebbe percepito se non vi fossero state indennità a carico di INPS ed INAIL).

Nell'esempio che segue (riferito a lavoratori con contributo a proprio carico pari al 9,49%, in quanto occupati nel 2013 in aziende con più di 15 dipendenti) è evidenziata sia la formula che l'equità della "lordizzazione", nel caso di quote di G.N. già corrisposte dall'INPS ad esempio pari a 50,00 Euro:

- importo totale G.N.	1.500,00
- lordizzazione quote di G.N., già erogate dall'INPS (50,00/90,51%) (2)	55,24

- importo di G.N. a carico azienda	1.444,76

Con tale "lordizzazione" si ottiene cioè che la retribuzione netta del lavoratore di cui all'esempio sia esattamente identica a quella che avrebbe percepito in mancanza di quote di G.N. a carico degli Istituti; l'equità di tale conteggio è verificabile confrontando l'imponibile fiscale del lavoratore dell'esempio di cui sopra (Lav. 1) con l'imponibile fiscale di un lavoratore con G.N. a totale carico dell'azienda (Lav. 2):

	Lav. 1	Lav. 2
- G.N. a carico dell'azienda	1.444,76	1.500,00
- Contributi a carico lavoratore (= 9,49%)	- 137,11	- 142,35
- Quote di G.N. a carico Istituti	+ 50,00	-----
	-----	-----
- Imponibile fiscale	1.357,65	1.357,65

7 - LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA E STRAORDINARIA

7.1 – LA RETRIBUZIONE INTEGRABILE

In base ad un parere espresso dal Comitato Speciale per la C.I.G., nella retribuzione integrabile devono essere ricomprese anche le retribuzioni relative alle mensilità aggiuntive.

Per stabilire una comune base di calcolo per la valutazione di tali competenze integrabili, non determinate in misura oraria, lo stesso Organo ha precisato che l'ammontare delle predette competenze debba essere diviso per un numero convenzionale di ore, stabilito in 2.000 annue, da ridurre proporzionalmente nei casi di compensi riferiti a periodi inferiori all'anno.

Tuttavia le aziende, contrariamente ai casi esaminati al precedente punto 6, sugli importi corrisposti ai lavoratori in C.I.G. non devono calcolare e porre a conguaglio, mese per mese, le quote di G.N. a carico dell'INPS.

Tali quote devono essere invece calcolate e poste a conguaglio solo nel momento in cui l'azienda di fatto eroga la G.N. (cioè normalmente in dicembre ovvero nel precedente mese di risoluzione del rapporto di lavoro). (3)

Per la determinazione delle quote di G.N. a carico dell'INPS si applica la seguente formula:

$$\text{Quota di G.N. a carico INPS} = \frac{\text{Importo G.N.}}{2.000} \times 75,328\% (4) \times \text{numero ore C.I.G.}$$

Così ad esempio:

- Importo G.N. = 1.500,00 Euro
- n. ore C.I.G. autorizzate = n. 120

$$\text{Quota di G.N. a carico INPS} = \frac{1.500,00}{2.000} \times 75,328\% (4) \times 120 = 67,80$$

Naturalmente, nel caso che la G.N. si riferisca ad un periodo inferiore all'anno (ad es. assunzione o licenziamento in corso d'anno), anche il divisore 2.000, così come la G.N. maturata, dovrà essere ridotto a dodicesimi.

Così ad esempio:

- assunzione: 1° luglio
- divisore da utilizzare: $2000 \times 6/12 = 1.000$
- importo G.N. $(1.500,00 \times 6/12) = 750,00$ Euro
- n. ore C.I.G. autorizzate = 120

$$\text{Quota di G.N. a carico INPS} = \frac{750,00}{1.000} \times 75,328\% (4) \times 120 = 67,80$$

7.2 - I RIFLESSI DEL MASSIMALE C.I.G. SULLA G.N.

L'art. I, comma 5 della Legge 19 Luglio 1994 n. 451 ha stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno, a partire dal 1995, gli importi dei massimali mensili di integrazione salariale nonché la retribuzione mensile di riferimento, oltre al quale è possibile attribuire il secondo di tali limiti, siano incrementati in misura pari all'80% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e

degli impiegati.

L'art. 2, comma 16 della Legge 28.12.1995 n. 549, di accompagnamento alla Legge Finanziaria 1996, ha stabilito che, dal 1° gennaio 1996 **si applica, anche per i primi 6 mesi della Cassa Integrazione Ordinaria (5), il massimale mensile**, previsto per la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.

Pertanto, quando l'80% della retribuzione globale (al netto del 5,84%), che sarebbe spettata per le ore non lavorate, supera tale massimale mensile, l'indennità deve essere erogata nel limite del massimale.

Tale massimale si applica a tutti gli interventi ordinari della CIG, compreso quindi l'edilizia. Per gli interventi nel settore edile e lapideo dovuti ad intemperie stagionali, tali massimali vengono incrementati del 20%.

Dal 1 Gennaio 2013 sono entrati in vigore i seguenti nuovi importi massimi mensili per Mobilità e Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria (INPS - circolare 30.1.2013 n. 14):

Retribuzioni lorde	Importi mensili lordi CIG/CIGS e mobilità	Importi mensili netti (3) CIG/CIGS e mobilità
Industria		
Fino a € 2.075,21 / mese	€ 959,22	€ 903,20
Oltre € 2.075,21 / mese	€ 1.152,90	€ 1.085,57
Edilizia per gli interventi meteorologici		
Fino a € 2.075,21 / mese	€ 1.151,06	€ 1.083,84
Oltre € 2.075,21 / mese	€ 1.383,48	€ 1.302,68

I massimali di cui sopra devono essere utilizzati:

- anche sui trattamenti di C.I.G. e C.I.G.S. in corso, la cui erogazione sia stata autorizzata prima del 1.1.2013;
- in caso di riduzione di orario ovvero di sospensione dal lavoro che non interessi l'intero mese, tali massimali vanno **rapportati alle ore di integrazione autorizzate, utilizzando un divisore mobile** pari alle ore lavorative, comprese le festività infrasettimanali, ricadenti nel mese considerato.

Gli importi sopra indicati sono:

- espressi in Euro mensili;
- comprensivi dei ratei delle mensilità aggiuntive (tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità, premi annui, ecc.) e vanno rapportati alle ore di integrazione autorizzate; **in caso di riduzione di orario ovvero di sospensione dal lavoro, che non interessi l'intero mese, tali massimali vanno cioè rapportati alle ore di integrazione autorizzate, utilizzando un divisore mobile** pari alle ore lavorative ricadenti nel mese considerato (7).

Tale quota oraria del massimale mensile deve quindi essere moltiplicata per il numero delle ore di lavoro perse nello stesso mese per effetto della riduzione o della sospensione dal lavoro.

Pertanto la quota oraria massima di C.I.G. per il 2013 si ottiene applicando la seguente formula:

$$\text{Quota oraria C.I.G.} = \frac{\text{Massimale mensile}}{\text{Ore lavorative mensili}}$$

dove:

- "Massimale mensile" è il limite massimo mensile riferito alle due fasce di retribuzione lorda sopra indicate;
- "Ore lavorative mensili" sono il numero di ore lavorabili comprese le festività infrasettimanali nel mese considerato (ad esempio: Gennaio 2013: ore 184, Febbraio 2013: ore 160, Aprile 2013: 176, ecc.).

Applicando tale formula al settore Industria, nel 2013 otteniamo le seguenti quote orarie nette massime di C.I.G.:

Retribuzioni fino a € 2.075,21				Retribuzioni oltre € 2.075,21		
2013	Massimale mensile	Divisore mobile	Massimale orario CIG	Massimale mensile	Divisore mobile	Massimale orario CIG
Gennaio	903,20	184	4,91	1.085,57	184	5,90
Febbraio	903,20	160	5,65	1.085,57	160	6,78
Marzo	903,20	168	5,38	1.085,57	168	6,46
Aprile	903,20	176	5,13	1.085,57	176	6,17
Maggio	903,20	184	4,91	1.085,57	184	5,90
Giugno	903,20	160	5,65	1.085,57	160	6,78
Luglio	903,20	184	4,91	1.085,57	184	5,90
Agosto	903,20	176	5,13	1.085,57	176	6,17
Settembre	903,20	168	5,38	1.085,57	168	6,46
Ottobre	903,20	184	4,91	1.085,57	184	5,90
Novembre	903,20	168	5,38	1.085,57	168	6,46
Dicembre	903,20	176	5,13	1.085,57	176	6,17

Per il calcolo delle quote di G.N. a carico dell'INPS si deve pertanto tener conto dei **limiti del massimale mensile di cui sopra, che, come già detto, sono comprensivi dei ratei delle mensilità aggiuntive.**

L'azienda deve cioè verificare se sia stato o meno superato tale limite nei singoli mesi di intervento della C.I.G. (o nelle singole settimane per i periodi di intervento inferiori al mese); nel primo caso nulla potrà essere richiesto all'INPS a titolo di quota di G.N. (esempio 1), nel secondo caso potrà essere richiesta l'intera quota di G.N. (esempio 2) o l'eventuale differenza residua (esempio 3) risultante dalla differenza tra il massimale netto sopra indicato e quanto effettivamente erogato nei singoli mesi o settimane.

ESEMPIO 1

- intervento della CIG nell'anno, a zero ore	=	6 mesi
- retribuzione lorda mensile	=	1.400,00
- retribuzione mensile teoricamente integrabile (1.400,00 x 75,328%) (4)	=	1054,59
- importo netto del massimale dal 1.1.2013	=	903,20
- retribuzione mensile corrisposta per C.I.G.	=	903,20
- importo accantonabile per mensilità aggiuntive	=	zero
- importo erogabile per G.N. a carico INPS	=	zero

ESEMPIO 2

- intervento della CIG nell'anno, a zero ore	=	6 mesi
- retribuzione lorda mensile	=	1.000,00
- retribuzione mensile integrabile (1.000,00 x 75,328%) (4)	=	753,28
- importo netto del massimale dal 1.1. 2013	=	903,20
- importo accantonabile per mensilità aggiuntive (903,20 – 753,28 = 149,92/mese x 6 mesi)	=	899,52
- quota teorica di G.N. a carico INPS (1.000,00 x 75,328% x 6/12esimi)	=	376,64
- importo erogabile per G.N. a carico INPS	=	376,64

ESEMPIO 3

- intervento della CIG nell'anno, a zero ore	=	6 mesi
- retribuzione lorda mensile	=	1.140,00
- retribuzione mensile integrabile (1.140,00 x 75,328%) (4)	=	858,74
- importo netto del massimale dal 1.1. 2013	=	903,20
- importo accantonabile per mensilità aggiuntive (903,20 – 858,74 = 44,46/mese x 6 mesi)	=	266,76
- quota teorica di G.N. a carico INPS (1.140,00 x 75,328% x 6/12esimi)	=	429,37
- importo erogabile per G.N. a carico INPS	=	266,76

7.3 – LE MODALITA' DI RECUPERO DELLE QUOTE DI G.N. A CARICO DELL'INPS

Le quote di G.N. a carico dell'INPS, come sopra calcolate, verranno indicate in una delle righe in bianco disponibili del quadro D del modello UNIEMENS con la dizione "ratei CIG" e l'indicazione dei codici:

C.I.G. Ordinaria:

- "E 800", per i ratei di G.N. riferiti a periodi di CIG ordinaria soggetti al contributo addizionale; (8)
- "E 200", per i ratei di G.N. riferiti a periodi di CIG ordinaria non soggetti al contributo addizionale; (8)

C.I.G. Straordinaria:

- "F 500" per i ratei di G.N. riferiti a periodi di CIG straordinaria non soggetti al contributo addizionale delle aziende in amministrazione straordinaria o sottoposte a procedure concorsuali (ivi compresa l'amministrazione controllata), delle aziende meridionali in crisi, delle società di reimpiego dei lavoratori costituite dalla GEPI, delle aziende che fruiscono di contratti di solidarietà;
- "F 600" per i ratei di G.N. riferiti a periodi di CIG straordinaria soggetti al contributo addizionale, ai sensi del D.L. 86/1988; (8)
- "F 700" per i ratei di G.N. riferiti a periodi di CIG straordinaria soggetti al contributo addizionale, ai sensi della normativa precedente il D.L. 86/1988; (8)
- "F 800" per i ratei di G.N. riferiti a periodi di CIG straordinaria non soggetti al contributo addizionale ai sensi della normativa precedente il D.L. 86/1988; (8)
- "N 700" preceduto dalla dizione "ratei CIG L. 675/1977", per i ratei di G.N. riferiti a periodi di CIG straordinaria concessa a norma della legge 12 agosto 1977 n. 675, non soggetti al contributo addizionale ai sensi della normativa precedente il D.L. 86/1988. (8)

7.4 – LE INTEGRAZIONI AZIENDALI DELLA G.N. A CARICO DELL'INPS

Esaminando ora il problema dell'integrazione, da parte dell'azienda, delle quote di G.N. a carico dell'INPS, è opportuno distinguere l'ipotesi della riduzione settimanale dell'orario di lavoro dall'ipotesi della sospensione dell'attività lavorativa.

a) Riduzione dell'orario settimanale di lavoro

Secondo la prevalente giurisprudenza, la riduzione dell'orario settimanale di lavoro, con intervento della CIG, non consente alcuna decurtazione della G.N. L'azienda pertanto dovrà integrare a suo carico la parte non corrisposta dall'INPS, sino a raggiungere il 100% della G.N. netta che il lavoratore avrebbe percepito in mancanza di CIG nell'anno, con le stesse modalità di lordizzazione già viste al precedente punto 6.

Così ad esempio:

- importo lordo di G.N.	=	1.500,00
- rateo di G.N. a carico INPS	=	50,00
- integrazione G.N. a carico azienda:		
50,00		
1.500,00 - -----	=	1.444,76
90,51% (2)		

a libro-paga pertanto avremo:

- integrazione G.N. a carico azienda	=	1.444,76
- contributi a carico dipendente (1.445,00 x 9,49%)	=	137,13

	=	1.307,63
- rateo G.N. a carico INPS	=	50,00

- imponibile IRPeF (9)	=	1.357,63

b) Sospensione dell'attività lavorativa

Nel caso invece di sospensione dell'attività lavorativa, nulla compete a carico dell'azienda a titolo di integrazione della quota di G.N. a carico dell'INPS.

Così ad esempio:

- settimane a zero ore : n. 3 x 40 ore	=	120 ore
- importo lordo di G.N.	=	1.500,00
- rateo di G.N. a carico INPS:		
1.500,00		
----- x 75,328% x 120 ore	=	67,80
2.000		
- G.N. a carico azienda 1.500,00 x 49/52 esimi) (10)	=	1.413,46

a libro-paga pertanto avremo:

- importo complessivo lordo di G.N. teorica	=	1.500,00
- trattenuta per CIG non maturata (= 1.500,00 x 3/52 esimi)	=	86,54

- G.N. a carico azienda	=	1.413,46
- contributi a carico dipendente (1.413,00 x 9,49%)	=	134,09

	=	1.279,37
- rateo G.N. a carico INPS	=	67,80

- imponibile fiscale	=	1.347,17

8 - TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO

La G.N. (o comunque la parte di G.N.) a carico dell'azienda é normale retribuzione imponibile ai fini contributivi, **da assoggettare alle aliquote contributive INPS in vigore nel mese dell'erogazione**, senza cioè tenere conto delle eventuali modifiche delle aliquote contributive intervenute in corso d'anno.

8.1 - APPRENDISTI

*** Contributi a carico dell'apprendista:**

Dal 1° gennaio 2007 (Legge 27.12.2006 n. 296 - Finanziaria 2007) le retribuzioni degli apprendisti sono soggette al contributo INPS del **5,84%**, a loro carico, da calcolarsi sulla retribuzione complessiva lorda e pertanto anche sulla G.N.

Per le aziende con più di 15 dipendenti, tale aliquota è invece del **6,14%** per:

- gli apprendisti, per i 12 mesi successivi alla conferma a tempo indeterminato (Legge n. 56/1987 art. 21 comma 6 e D. Lgs. 14 settembre 2011 art. 7 comma 9).

*** Contributi a carico dell'azienda:**

Dal 1° gennaio 2007 (Legge 27.12.2006 n. 296 - Finanziaria 2007), in sostituzione del contributo settimanale in vigore fino al 31.12.2006, la contribuzione a carico dei datori di lavoro per gli apprendisti dipendenti da aziende artigiane e non artigiane dall'anno 2013 è **pari a 11,61%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Per le imprese che occupano alle dipendenze un numero di addetti **pari o inferiore a nove**, tale aliquota dell'**11,61%** (11) dal 1° gennaio 2013, è così ridotta:

*Per i contratti di apprendistato stipulati fino al 31 dicembre 2011 e dal 1° gennaio 2017:

- **3,11% nel primo anno di contratto;**
- **4,61% nel secondo anno di contratto.**

*Per i contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016:

- **1,61% per i primi tre anni di contratto.**

8.2 - DIRIGENTI INDUSTRIALI

I contributi dovuti per il 2012 sulla G.N. dei dirigenti sono i seguenti:

8.2.1 - INPS

A decorrere dal 1° gennaio 2003 l'art. 42 della Legge 27.12.2002 n. 289 (Finanziaria 2003) ha previsto la confluenza delle strutture e delle funzioni dell'Istituto Nazionale di Previdenza dei Dirigenti di Aziende Industriali (INPDAl) nell'INPS (12).

Dal 1° gennaio 2013 i contributi dovuti all'INPS sono i seguenti:

	Totale	di cui a carico Dirigente
Fino a € 45.530,00 annui (= € 3.794,00/mese x 12 mensilità)		
- Aziende fino a 15 dipendenti	36,15%	9,19%
- Aziende oltre 15 dipendenti	36,45%	9,19%
Oltre 45.530,00 annui (= € 3.794,00/mese x 12 mensilità)		
- Aziende fino a 15 dipendenti	37,15%	10,19%
- Aziende oltre 15 dipendenti	37,45%	10,19%

DIRIGENTI ASSUNTI DOPO IL 31.12.1995

(senza anzianità contributiva in precedente regime previdenziale obbligatorio)

Oltre 99.034,00 €/anno

- Aziende fino a 15 dipendenti	3,15%	0,00
- Aziende oltre 15 dipendenti	3,45%	0,00

8.2.2 - FONDO DI PREVIDENZA AGGIUNTIVA

Tale Fondo, denominato **PREVINDAPI per le piccole e medie aziende che applicano il CCNL della CONFAPI** (e Previndai per le aziende che applicano il CCNL della Confindustria) è contrattualmente attivo dal 1.1.1990, in sostituzione del FIPDAI, cessato il 31.12.1989.

La contribuzione dovuta dalle aziende e dai dirigenti a tale Fondo è diversa a seconda della posizione contributiva dei dirigenti ed articolata nelle seguenti classi di iscrizione (A, B, C, X ed Z):

A - ISCRITTI PRIMA DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL D. LGS. N. 124/1993 (28 APRILE 1993) AD UN FONDO PENSIONISTICO COMPLEMENTARE ESISTENTE AL 15 NOVEMBRE 1992

- **fino al massimale retributivo di 150.000,00 annui: 8,00% della retribuzione globale lorda** (di cui il 4,00% a carico dell'azienda e il 4,00% a carico del dirigente).

Al Fondo è altresì dovuta **una quota dell'accantonamento annuale per T.F.R., di ammontare pari al 3,00%** della retribuzione utile ai fini della determinazione del T.F.R., senza alcun massimale.

In applicazione della legge n. 252/2005, entrata in vigore dal 1° gennaio 2007 per effetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 296/2006 (Finanziaria 2007), **il dirigente può comunicare di voler mantenere il residuo T.F.R.**

maturando in azienda, con dichiarazione scritta al datore di lavoro, ovvero di conferirlo al Previndapi, con dichiarazione scritta al datore di lavoro e, con apposito modulo, al Previndapi.

B - ISCRITTI PER LA PRIMA VOLTA AD UN FONDO PENSIONISTICO COMPLEMENTARE DOPO IL 27 APRILE 1993, CON PRECEDENTE ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA ACQUISITA, PRIMA DI TALE DATA, QUALI LAVORATORI SUBORDINATI, NEI CONFRONTI DI FORME PENSIONISTICHE OBBLIGATORIE (INPS- INPSAI)

- fino al massimale retributivo di 150.000,00 Euro annui: 8,00% della retribuzione utile per il T.F.R. (di cui il 4,00% a carico dell'azienda e il 4,00% a carico del dirigente).

Al Fondo è altresì dovuta **una quota dell'accantonamento annuale per T.F.R., di ammontare pari al 4,00%** della retribuzione utile ai fini della determinazione del T.F.R., senza alcun massimale.

In applicazione della legge n. 252/2005, entrata in vigore dal 1° gennaio 2007 per effetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 296/2006 (Finanziaria 2007), **il dirigente può comunicare di voler mantenere il residuo T.F.R. maturando in azienda, con dichiarazione scritta al datore di lavoro, ovvero di conferirlo al Previndapi, con dichiarazione scritta al datore di lavoro e, con apposito modulo, al Previndapi.**

C - ISCRITTI PER LA PRIMA VOLTA AD UN FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE DOPO IL 27 APRILE 1993, DI PRIMA OCCUPAZIONE SUCCESSIVA A TALE DATA

- fino al massimale retributivo di 100.000,00 Euro: 8,00% della retribuzione utile per il T.F.R. (di cui il 4,00% a carico dell'azienda e il 4,00% a carico del dirigente).

Al Fondo è altresì **dovuta l'intera quota del T.F.R.** maturato dalla data di iscrizione del dirigente al Fondo (art. 8, comma 3 del D.Lgs. n. 124/1993).

X - ADESIONE AL PREVINDAPI SUCCESSIVAMENTE AL 31 DICEMBRE 2006, CON IL SOLO CONFERIMENTO ESPLICITO DEL T.F.R. MATURANDO

Il dirigente, attraverso il modulo di adesione individuale, può comunicare al datore di lavoro di volere trasferire al Previndapi il **solo T.F.R. maturando.**

Z - ISCRITTI AD UN FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE CON IL SOLO CONFERIMENTO TACITO DEL T.F.R. MATURANDO

Conferimento tacito, al Previndapi, del solo T.F.R. maturando.

Il dirigente, attraverso un modulo di adesione individuale, può comunicare al datore di lavoro di **volere conferire al Previndapi il solo T.F.R. maturando.**

Per il calcolo delle contribuzioni di cui sopra, fanno parte della retribuzione tutti gli elementi considerati utili, per legge o per contratto, per il T.F.R., con **esclusione dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estere e, per i nuovi iscritti (classi B e C) anche delle somme corrisposte a titolo di indennità sostitutiva del preavviso.**

In caso di periodi retributivi inferiori all'anno (ad esempio ove il rapporto di lavoro inizi e/o cessi in corso d'anno), va operato il **riproporzionamento** per dodicesimi dei predetti limiti di massimale, considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni e trascurando quella inferiore.

9 – IL TRATTAMENTO FISCALE

La ritenuta fiscale sulla G.N. deve essere effettuata con le aliquote in vigore all'atto dell'erogazione ma separatamente (non cumulandosi il relativo importo con la retribuzione del periodo di paga in cui la G.N. viene erogata), senza il riconoscimento delle detrazioni d'imposta.

Naturalmente le ritenute fiscali operate sulla G.N. saranno sommate a quelle operate nel corso dell'anno per il relativo conguaglio di fine anno o di fine rapporto.

10 – LE TRATTENUTE AI PENSIONATI

Qualora sia prevista la trattenuta sulla G.N. ai pensionati che lavorano, dovrà essere effettuata (13):

- solo nel caso in cui la G.N. venga erogata, in costanza di rapporto di lavoro, con la retribuzione del mese di Dicembre;
- per intero anche se il rapporto di lavoro è iniziato nel corso dell'anno (senza cioè rapportarla a dodicesimi).

Nessuna trattenuta sulla G.N. (neppure a dodicesimi) deve invece essere effettuata dall'azienda in caso di cessazione del rapporto di lavoro con il pensionato in corso d'anno. Ciò deriva dal fatto che la trattenuta è sulla pensione e non sulla retribuzione (INPS - circ. n. 2798 0/35 del 20.2.1982).

11 - ALCUNI CASI PARTICOLARI

a) Lavoratori a domicilio

In genere i vari CCNL prevedono, a titolo di G.N., ferie e festività, una maggiorazione percentuale da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore, relativa ad ogni commessa.

In questo caso, avendo l'azienda già assolto ad ogni suo obbligo, nulla sarà dovuto a titolo specifico di G.N. (in caso contrario è dovuto un importo di G.N. pari all'8,33% della retribuzione erogata nell'anno di competenza).

b) Lavoratori con contratto a tempo determinato

Anche per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la G.N. matura con le stesse modalità previste per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, ovviamente a dodicesimi per i mesi prestati nel corso dell'anno.

c) Lavoratori del settore edile

Le aziende del settore edile accantonano presso la Cassa Edile una percentuale della retribuzione dei dipendenti perché la Cassa medesima possa corrispondere loro emolumenti vari per effetto di assenze dal lavoro e a titolo di mensilità aggiuntive, tra le quali la G.N.

Pertanto tali aziende non devono erogare mensilità aggiuntive ai propri dipendenti ad alcun titolo e quindi neppure di grafica natalizia o tredicesima mensilità.

12 – GLI ASSEGNI PER IL NUCLEO FAMILIARE

Gli assegni per il nucleo familiare non competono sulle mensilità aggiuntive (e quindi sulla G.N.), non potendo essere corrisposti per un numero di mensilità superiore a 12 per ogni anno.

13 – IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)

La G.N. concorre a costituire la retribuzione utile per la determinazione del trattamento di fine rapporto (T.F.R.), avendo la stessa carattere "non occasionale" (Legge n. 297/1982).

Naturalmente questo vale "salvo di versa previsione dei contratti collettivi" (art. 2120, comma 2 cod. civ.).

(1) Concordato Interconfederale 27.10.1946

Art. 17 - Gratifica natalizia e tredicesima mensilità

Agli operai in servizio alla data di applicazione del presente accordo, la liquidazione della gratifica natalizia sarà effettuata, per ciascun anno e a partire dal 1946, nella misura di 200 ore della retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Per gli impiegati la tredicesima mensilità a partire dal 1946 sarà corrisposta sulla base della retribuzione globale mensile di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia o della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

- (2) Il divisore 90,51% è il complemento a 100 dell'aliquota a carico del lavoratore (100% - 9,49%) occupato in aziende con più di 15 dipendenti. Qualora l'aliquota a carico del lavoratore fosse del 9,19% (es. industria fino a 15 dipendenti), il divisore risulterebbe pari a 90,81% (100% - 9,19%).
- (3) La richiesta di rimborso delle quote di G.N. a carico dell'INPS deve essere presentata, con le consuete modalità, tramite conguaglio sul mod. UNIMENS, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga nel quale è stata corrisposta la gratifica natalizia ovvero entro sei mesi dalla notifica, da parte dell'INPS all'azienda, dell'ammissione alla Cassa Integrazione, se questa perviene successivamente.
- (4) L'aliquota del 75,328% indicata nella formula corrisponde all'80% dovuto per la CIG, al netto del contributo del 5,84%, (v. nota 6) previsto dall'art. 26 della legge n. 41/1986 (Legge finanziaria 1986).
- (5) Rammentiamo infatti che l'art. 14 della legge 23.7.1991 n. 223 aveva introdotto, anche per la C.I.G. Ordinaria, il massimale previsto per la C.I.G. Straordinaria.
Tale massimale tuttavia **NON** si applicava:
 - per i primi 6 mesi (= 26 settimane) continuativi di ricorso alla C.I.G. da parte dell'azienda;
 - nel caso di C.I.G. concessa per intemperie stagionali nei settori dell'edilizia e dell'agricoltura.
- (6) L'importo indicato è al netto dell'aliquota prevista a carico degli apprendisti, che, a decorrere dal 1° gennaio 2007, è pari al 5,84%.
- (7) Tale criterio è stato precisato dall'INPS con messaggio 23.1.1981 n. 686901 e ribadito con circ. 21.1.1982 n. 50 G.S./12.

(8) Il contributo addizionale (CIG ordinaria: 4% per le aziende fino a 50 dipendenti ed 8% per le aziende con più di 50 dipendenti; CIG straordinaria: 3% per le aziende fino a 50 dipendenti e 4,50% per le aziende con oltre 50 dipendenti) sulle quote di G.N. a carico dell'INPS è dovuto dall'azienda solo per i periodi di CIG autorizzati nel corso dell'anno, soggetti a tale contributo addizionale.

Il relativo importo deve essere indicato in UNIEMENS con la dizione "Ctr. add. CIG", utilizzando gli stessi codici usati nel corso dell'anno per il pagamento del contributo addizionale sugli importi di CIG erogati e cioè:

- "E 300" per la CIG ordinaria delle aziende industriali;
- "E 400" per la CIG straordinaria delle aziende industriali ai sensi del D.L. 21.3.1988 n. 86;
- "E 500" per la CIG straordinaria delle aziende industriali dovuto ai sensi della normativa precedente il D.L. 86/1988;
- "E 700" per la CIG ordinaria delle aziende dei settori edilizia e lapidei;
- "E 900" per la CIG straordinaria delle aziende dei settori edilizia e lapidei.

(9) La formula applicata consente di calcolare l'integrazione della G.N. a carico dell'azienda, sino a raggiungere il 100% della G.N. netta che il lavoratore avrebbe percepito in mancanza di CIG nell'anno:

- importo lordo di G.N.	= 1.500,00
- contributi a carico dip. 1.500,00 x 9,49%	= 143,35

Imponibile fiscale	= 1.357,65
--------------------	------------

Come si nota, l'imponibile fiscale (e quindi il netto), è sostanzialmente identico a quello del lavoratore a cui spettano ratei di G.N. a carico dell'INPS (la differenza di 2 centesimi di euro è dovuta unicamente all'arrotondamento all'unità dell'imponibile contributivo).

(10) Salvo che il CCNL non preveda un diverso calcolo per lo scomputo dei ratei di G.N. non a carico dell'azienda.

(11) L'aliquota dell'11,61% a carico dei datori di lavoro è così composta:

INPS:	Fpld	9,01%
	Cuaf	0,11%
	Malattia	0,53%
	Maternità	0,05%
	ASPI	1,61%
	Totale Inps:	11,31
INAIL:	Totale Inail	0,30%

(12) Cfr. APIAPPUNTI n 1/Gennaio 2003 pag. L/31, APIAPPUNTI n. 4/Aprile 2003 pag. L/259 e APIAPPUNTI n. 7/Luglio 2003 pag. L/423.

(13) Tale ritenuta deve essere indicata sul mod. UNIEMENS - quadri B e C - cod. 23 ("Trattenute a pensionati AGO").

Per qualsiasi ulteriore informazione preghiamo di rivolgersi all'Ufficio Sindacale di Apindustria Brescia - Tel. 030 23076
Fax 030 23076160 - sindacale@apindustria.bs.it

Brescia, 20 dicembre 2013