

A cura di Danilo Randazzo

Il Bonus Natale arriva nella tredicesima mensilità

Categoria: **Previdenza e lavoro**Sottocategoria: **Varie**

Con l'avvicinarsi delle festività natalizie, tutti i lavoratori dipendenti hanno il diritto di percepire la tredicesima mensilità: l'ammontare e il momento di corresponsione di questa mensilità aggiuntiva sono disciplinati dal contratto nazionale di categoria e/o dagli accordi sindacali. Di norma, la tredicesima mensilità, o gratifica natalizia, viene erogata una volta l'anno, prima di Natale, così da assicurare al lavoratore una maggiore disponibilità economica nel periodo delle feste. La disciplina e le modalità di calcolo vengono dettate dai Contratti collettivi. I fattori che incidono nelle modalità di calcolo sono molteplici. Quest'anno, esclusivamente per alcuni soggetti in possesso di determinati requisiti, è previsto che insieme alla tredicesima sia erogato il c.d. bonus Natale da 100 euro.

Di cosa si tratta?

| | |
|--|---|
| Premessa | 2 |
| Maturazione e modalità di calcolo | 2 |
| La maturazione della tredicesima durante le assenze | 3 |
| Bonus Natale | 4 |
| Trattamento fiscale e previdenziale della tredicesima | 5 |
| Riferimenti normativi | 6 |

Premessa

La **tredicesima mensilità** fa parte della retribuzione cosiddetta "differita", ovvero, è quella retribuzione che il lavoratore matura per ogni mese (1/12) di effettivo lavoro e che viene erogata solo in alcuni momenti (es. la tredicesima viene erogata prima delle festività natalizie; la quattordicesima, per i lavoratori che ne hanno diritto, viene erogata di norma a giugno; il trattamento di fine rapporto (T.F.R.) viene erogato a cessazione del rapporto di lavoro).

La tredicesima mensilità, denominata anche "*gratifica natalizia*", era in origine un'elargizione volontaria senza alcun vincolo di obbligatorietà che il datore di lavoro riconosceva ai propri dipendenti; tale elargizione avveniva in occasione delle festività natalizie.

Successivamente con il CCNL stipulato il 5 agosto 1937, e precisamente all'articolo 13, ha introdotto l'obbligo di corrispondere una mensilità aggiuntiva ai soli impiegati del settore industriale. Qualche anno dopo con l'accordo interconfederale per l'industria del 27 ottobre 1946 il trattamento è stato esteso anche agli operai. Tale accordo è stato reso efficace erga omnes con decreto del Presidente della Repubblica n. 1070/1960.

Maturazione e modalità di calcolo

La **maturazione** della tredicesima avviene per i **mesi di servizio prestati**.

OSSERVA - In caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno o di assenze che non maturano la tredicesima mensilità, la quota della mensilità spettante è proporzionata al servizio prestato e, nella generalità dei casi, la frazione di mese si considera mese intero solo se è almeno pari a 15 giorni.

Il periodo di maturazione coincide con l'anno solare e la retribuzione da tenere a base di riferimento per il calcolo è quella da erogare al 31 dicembre di ogni anno, ovvero all'ultimo giorno di servizio.

Anche i dipendenti con contratto di lavoro part-time matura la gratifica natalizia, ma, in proporzione all'orario effettivo di lavoro svolto.

OSSERVA - Nel caso di trasformazione di un rapporto di lavoro da full time a part time, o viceversa, la tredicesima è calcolata sommando gli importi maturati distintamente nei due periodi di lavoro con orario diverso.



Nel calcolo della tredicesima vanno conteggiati solo gli elementi aventi natura **retributiva** ed aventi i seguenti caratteri:

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| dell' obbligatorietà : | → | l'erogazione deve essere imposta dalla legge, da un contratto collettivo o da un accordo aziendale effettivamente vincolante per le parti; |
| della continuità | → | un elemento, qualora corrisposto in maniera regolare e protratta nel tempo, seppure di ammontare variabile, rientra nell'ambito della retribuzione propriamente detta. |
| della determinatezza : | → | deve essere determinata o quantomeno determinabile in base a parametri certi; . |

A titolo esemplificativo **rientrano** nel computo della tredicesima mensilità:

| | | |
|----|---|-----------------------------------|
| a) | → | la paga conglobata; |
| b) | → | gli scatti di anzianità; |
| c) | → | il superminimo; |
| d) | → | l'indennità di mansione; |
| e) | → | le provvigioni; |
| f) | → | l'indennità sostitutiva di mensa. |

Non rientrano, invece, nel computo:

| | | |
|----|---|---|
| a) | → | il lavoro straordinario eccetto il caso in cui la retribuzione per straordinario sia obbligatoria, continuativa e predeterminata; |
| b) | → | l'indennità per ferie non godute; |
| c) | → | i rimborsi spese; |
| d) | → | l'indennità di reperibilità se questa è facoltativa; |
| e) | → | l'importo "una tantum". |

La maturazione della tredicesima durante le assenze

La tredicesima, in via generale, matura anche durante il periodo di prova e di preavviso e in caso di assenze totalmente retribuite dal datore di lavoro, quali ad esempio i periodi di carenza per malattia, ferie, festività e di fruizione dei permessi retribuiti. Le assenze che fanno maturare il diritto alla tredicesima mensilità sono stabilite dalla contrattazione collettiva. Si elencano, a titolo esemplificativo, le assenze che danno diritto alla maturazione e le assenze che non danno diritto alla maturazione, e sono, **assenze che danno diritto alla maturazione**:

| | |
|---|---------------------------------------|
| ↘ | Maternità e paternità; |
| ↘ | Congedo matrimoniale; |
| ↘ | Malattia; |
| ↘ | Infortunio; |
| ↘ | Ferie e festività; |
| ↘ | Permessi retribuiti; |
| ↘ | Permessi per allattamento; |
| ↘ | Congedo parentale dal 13 Agosto 2022; |



OSSERVA - Il decreto legislativo n. 105/2022 introduce un'importante modifica in materia di trattamento economico e normativo stabilendo che, dal 13 agosto 2022, **i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia.**

Assenze che non danno diritto alla maturazione:

- Sciopero;
- Malattia dei figli;
- Aspettativa non retribuita;
- Assenza ingiustificata;
- Sospensioni disciplinari

Bonus Natale

L'articolo 2-bis del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 ottobre 2024, n. 143 (Decreto Omnibus), ha stabilito che, nelle «more dell'introduzione del regime fiscale sostitutivo previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera a), n. 2.4), della legge 9 agosto 2023, n. 111», sia erogata, una tantum per l'anno 2024, un'indennità di importo pari a 100 euro, rapportata al periodo di lavoro, a favore dei lavoratori dipendenti che si trovano in particolari condizioni economiche e familiari, individuati sulla base di specifici criteri.

Con la circolare n. 19/E del 10 ottobre 2024, l'Agenzia delle Entrate spiega a chi spetta il beneficio di importo fino a 100 euro e le regole per ottenerlo in busta paga insieme alla tredicesima mensilità. L'importo del bonus dovrà essere parametrato ai giorni di lavoro, mentre non cambierà in base al tipo di contratto (es. a tempo determinato o indeterminato) o all'articolazione dell'orario di lavoro (es. part-time).



OSSERVA - Il Bonus Natale da 100 euro, erogabile insieme alla tredicesima, ha subito recenti modifiche. L'art. 2 DL 167/2024 ha ampliato la platea dei beneficiari. Dopo l'ultima modifica normativa, ha diritto all'indennità anche il lavoratore con **almeno un figlio, anche se nato fuori del matrimonio**, riconosciuto, adottivo, affiliato o affidato, fiscalmente a carico ex art. 12 c. 2 TUIR. Secondo tale ultima disposizione sono considerati familiari fiscalmente a carico i membri della famiglia con reddito complessivo uguale o inferiore a **2.840,51 euro**, al lordo degli oneri deducibili (**4.000 euro** in caso di figli di età non superiore a 24).

Quanto alla richiesta dell'indennità, il lavoratore deve indicare il **codice fiscale** del coniuge o del convivente e dei figli.

L'indennità non spetta al lavoratore dipendente coniugato o convivente il cui coniuge, non legalmente ed effettivamente separato, o convivente sia **beneficiario della stessa indennità.**



A chi spetta il bonus Natale?

Tre i requisiti necessari per i dipendenti che intendono richiedere il bonus: avere nel 2024 un reddito complessivo non superiore a 28mila euro; avere (almeno) un figlio fiscalmente a carico e avere "capienza fiscale", ovvero un'imposta lorda sui redditi di lavoro dipendente di importo superiore a quello della detrazione per lavoro dipendente (art. 13 comma 1 del Tuir). Con riguardo al limite dei 28mila euro, la circolare chiarisce che non concorre al calcolo il reddito dell'abitazione principale e delle relative pertinenze. Quanto invece al secondo requisito, l'indennità non spetta al lavoratore dipendente coniugato o convivente il cui coniuge, non legalmente ed effettivamente separato, o convivente sia **beneficiario della stessa indennità**.

In presenza di un nucleo familiare monogenitoriale, il bonus è riconosciuto al dipendente con almeno un figlio fiscalmente a carico.

Come richiedere il contributo ?

Per ottenere il bonus, il lavoratore dipendente deve presentare al datore di lavoro una richiesta scritta in cui dichiara di averne diritto, indicando il codice fiscale del coniuge e dei figli fiscalmente a carico (o dei soli figli in caso di nucleo familiare monogenitoriale). In particolare, il dipendente è tenuto a comunicare - tramite autocertificazione - di possedere i requisiti di reddito e familiari previsti dalla norma. Il sostituto d'imposta riconoscerà l'indennità insieme alla tredicesima mensilità e potrà recuperare le somme sotto forma di credito da utilizzare in compensazione.

Trattamento fiscale e previdenziale della tredicesima

La tredicesima mensilità costituisce imponibile previdenziale del mese in cui viene erogata, secondo le regole ordinarie, in materia di contribuzione sia INPS che INAIL.

La tredicesima viene tassata diversamente dalle normali retribuzioni: su di essa, infatti, non vengono applicate le detrazioni per lavoro dipendente o familiari a carico, salvo poi il conguaglio di fine anno da operarsi sulla totalità delle retribuzioni corrisposte. Infatti, l'IRPEF lorda corrisponde alla ritenuta IRPEF netta, ovvero, senza l'apporto di sconti in termini di detrazioni, come mostrato nell'esempio che segue:

| VOG VARIABILI DEL MESE | IMPORTO BASE | RIFERIMENTO | TRATTENUTE | COMPETENZE |
|--|----------------------|------------------------|----------------|------------|
| Z50000 13ma Mensilita' ZP9960 Arrotond. mese pr. | 13,88113 | 168,00000 ORE | 0,89 | 2.332,03 |
| Z00000 Contributo IVS Z00054 FIS D.Lgs.148/2015 fino 15 dip | 2.332,00 2.332,00 | 9,19000 % 0,15000 % | 214,31 3,50 | |
| F02000 Imponibile IRPEF F02010 IRPEF lorda F03020 Ritenute IRPEF | 2.114,22 520,84 | | 520,84 | |
| Retribuzione utile T.F.R. Imp. INAIL | 2.332,03 2.332,00 | Voce Tariffa 6563 | | |

Riferimenti normativi

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, 5 agosto 1937;
- DPR n. 1070/1960;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato;
- D.Lgs. 105/2022;