

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

di **MARIO CASSARO****Caratteristiche, tassazione e particolarità della tredicesima 2023**

Con dicembre arriva il periodo della tredicesima. Riepiloghiamo gli aspetti principali della mensilità aggiuntiva e le particolarità contributive del 2023.

Con il mese di dicembre, come di consueto, arriva la tredicesima per molti lavoratori e lavoratrici. La sua funzione storica risiede nel fornire un'integrazione alla retribuzione in occasione delle festività natalizie ed è stata introdotta nel nostro ordinamento con il contratto collettivo nazionale del lavoro degli operai dell'industria del **5.08.1937**, senza carattere obbligatorio per il datore di lavoro. Con l'accordo Interconfederale per l'industria del **27.10.1946** divenne obbligatoria per i lavoratori del settore dell'industria e successivamente fu estesa a tutti i settori dal **D.P.R. 1070/1960**, con il nome di "*Gratifica Natalizia*".

Il suo ammontare è determinato in una somma pari alla normale mensilità o alla retribuzione globale di fatto per il personale con retribuzione fissa mensile e in un certo numero di ore per i lavoratori pagati a ore. **La retribuzione da prendere in considerazione** è quella in vigore nel mese di erogazione, solitamente nel periodo di paga di dicembre. Nella tredicesima sono conteggiati i soli elementi aventi natura retributiva con i caratteri di obbligatorietà, continuità e determinatezza. Se il contratto collettivo prevede espressamente le voci computabili, si deve in ogni caso tener conto anche di elementi determinati non previsti, se corrisposti con continuità. Trattandosi di una forma di retribuzione differita, la tredicesima matura nel corso del rapporto e se quest'ultimo risulta di durata inferiore all'anno, sono corrisposti tanti dodicesimi di mensilità per quanti sono i mesi di lavoro (le frazioni di mese lavorate superiori a 15 giorni sono considerate mese intero).

Il **periodo di pagamento** della tredicesima è generalmente previsto dal contratto collettivo applicato; in assenza di precise disposizioni si ricorre alla prassi e alle consuetudini interne all'azienda, ferma restando la possibilità di erogarla anche sottoforma di ratei mensili, previo accordo col lavoratore. Le assenze dal lavoro possono influire sul calcolo della tredicesima ai fini della determinazione del suo ammontare (ad esempio non sono utili alla maturazione della tredicesima, l'assenza per sciopero, per aspettativa, quelle ingiustificate o per malattia del bambino).

Anche la tredicesima mensilità è soggetta a **contributi previdenziali** e a tassazione ordinaria. Le mensilità aggiuntive non scontano detrazioni fiscali né per lavoro dipendente né per carichi familiari; tuttavia, il loro ammontare rientra tra i compensi del periodo d'imposta in cui vengono erogate, pertanto, in sede di conguaglio di fine anno dovranno essere sommate alle retribuzioni ordinarie e il datore di lavoro dovrà determinare l'imponibile complessivo. Sotto il profilo previdenziale, l'importo è imponibile nel mese in cui viene erogato, secondo le regole ordinarie, in materia di contribuzione sia previdenziale che assistenziale.

Si ricorda che nel calcolo dei contributi sulla tredicesima corrisposta nel mese di competenza di **dicembre 2023**, il datore di lavoro dovrà tenere conto dell'esonero parziale contributivo previsto dall'art. 1, c. 281 L. 29.12.2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023), potendo applicare distintamente sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, sia sull'importo della tredicesima corrisposta nel medesimo mese, una **riduzione della quota di contributi** a carico dipendente nella misura del 2% (se la retribuzione imponibile non supera 2.692 euro) o del 3% (se la retribuzione imponibile non supera 1.923 euro).

Non ha alcun effetto sulla tredicesima, invece, l'innalzamento delle aliquote, rispettivamente al 6% e 7%, previsto dal decreto Lavoro (art. 39 D.L. 48/2023), come precisato anche dall'Inps con messaggio 24.05.2023, n. 1932. Si ricorda infine che tale beneficio, per la sua specifica natura di esonero sulla quota IVS a carico dei lavoratori, è cumulabile con gli **esoneri contributivi** relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, con l'incentivo NEET e con l'esonero del 50% della quota dei contributi previdenziali a carico della lavoratrice madre rientrata in servizio entro il 31.12.2022 (messaggio Inps 10.08.2023, n. 2924).