



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Si può togliere la quattordicesima?

Autore: Tiziana Costarella | 26/04/2020



*Normativa sulla retribuzione del lavoratore. Quali sono le voci dello stipendio? Qual è la differenza tra pubblico impiego e settore privato?*

Il lavoratore ha diritto a essere retribuito per l'attività prestata: è una prerogativa essenziale di ogni rapporto di dipendenza. Il datore di lavoro non può mai derogare

a tale dovere; viceversa, va incontro all'applicazione delle sanzioni previste dal nostro sistema giuridico.

Peraltro, la stessa Costituzione consacra la posizione del dipendente e stabilisce il principio di parità di trattamento: se due o più persone ricoprono le stesse qualifiche e svolgono le stesse mansioni hanno diritto allo stesso stipendio.

La retribuzione si compone di diverse voci e, in alcuni momenti particolari, è più elevata rispetto agli altri mesi dell'anno: si parla, in tal caso, di tredicesima e quattordicesima mensilità. Può però capitare che, a differenza delle aspettative, il lavoratore non si veda riconosciuti questi diritti. **Si può togliere la quattordicesima?** Come si può intervenire in questi casi?

Di seguito troverai una disamina della normativa esistente in materia.

## La retribuzione: elementi costitutivi

Il diritto alla corresponsione della retribuzione viene sancito oltre che dalla Costituzione anche dal **codice civile** e dallo **Statuto dei lavoratori**. Il suo ammontare viene poi determinato dai contratti collettivi nazionali del lavoro, ossia dalle fonti adottate dai rappresentanti dei dipendenti d'intesa con le parti sociali e i loro datori di lavoro.

Lo stipendio viene erogato all'impiegato nella **formula onnicomprensiva**: in questo caso, le singole voci sono scomposte all'interno della busta paga, ma la somma versata è unica. Ciononostante, per espressa disposizione di legge, il compenso del lavoratore si calcola sulla base di:

- **minimo tabellare**: è l'importo al di sotto del quale non si può andare. Esso varia a seconda del settore di appartenenza, della qualifica e della mansione svolta;
- **elementi distintivi dalla retribuzione** (e.d.r.): sono uguali per tutti i lavoratori del settore privato. Tale voce è stata introdotta nel 1992 e corrisponde a un'erogazione di circa 10 euro per tredici mensilità;
- **attribuzioni patrimoniali accessorie**, corrisposte in via saltuaria o continuativa a seconda di quanto previsto dalla contrattazione collettiva (pensa, ad esempio, all'indennità di rischio stabilita per i lavori particolarmente pericolosi).

La somma corrisposta in **busta paga** risente poi di diverse variazioni fiscali, contributive e retributive: dal lordo occorre sottrarre, ad esempio, le trattenute e aggiungere gli assegni per i familiari a carico. In ogni caso, nelle mani del dipendente giunge la somma netta, ossia già decurtata delle spese che ha dovuto sostenere il datore di lavoro.

La **retribuzione** viene erogata con cadenza periodica: ogni mese, la somma convenuta viene trasferita direttamente sul **conto corrente** del lavoratore (tramite Iban) o riconosciuta attraverso assegno circolare. La normativa sulla trasparenza impone, infatti, il versamento con strumenti tracciabili: non è quindi più consentito il pagamento in contanti.

## **Tredicesima e quattordicesima mensilità: cosa sono?**

Lo **stipendio del lavoratore** viene calcolato su **base mensile** e, quindi, distribuito su dodici periodi. Tuttavia, vi sono dei momenti in cui il dipendente ha diritto a una retribuzione maggiorata o, più nel dettaglio, a una o due mensilità aggiuntive. Si parla in questi casi di **tredicesima** e di **quattordicesima** mensilità: la prima accomuna il settore pubblico e quello privato, mentre la seconda è riconosciuta soltanto in quest'ultima ipotesi.

Le caratteristiche essenziali di tali prestazioni aggiuntive sono le seguenti:

- **tredicesima**: è una gratifica divenuta obbligatoria per tutti i **lavoratori dipendenti** a partire dal 1960. Essa viene riconosciuta a dicembre, in concomitanza con il periodo natalizio. Il suo scopo è quello di consentire al lavoratore di affrontare con maggiore serenità le vacanze e di sostenere le relative spese.
- **quattordicesima**: è prevista dai contratti collettivi e viene elargita nel periodo estivo (di solito nel mese di giugno o di luglio) per permettere al lavoratore di **godere delle ferie** con maggiore tranquillità economica.

## **Quattordicesima mensilità e violazione**

# dei diritti

A differenza della tredicesima mensilità che è imposta per legge, la quattordicesima è lasciata alla determinazione della contrattazione collettiva. Ne deriva che essa trova applicazione soltanto nei **settori** in cui è intervenuto uno specifico accordo: di norma, è una gratifica esclusa per il settore pubblico. Condizione imprescindibile per il riconoscimento di tale diritto è, però, il possesso di un **contratto di lavoro subordinato** a tempo determinato o indeterminato.

Per calcolare l'importo da versare è necessario fare riferimento all'anno precedente: essa viene determinata sulla base del numero delle giornate in cui si è lavorato e corrisponde a circa l'85% dello stipendio mensile.

La quattordicesima è, inoltre, riconosciuta a tutti i pensionati che abbiano superato il sessantaquattresimo anno di età e abbiano un reddito annuale non superiore a circa 14.000 euro. In questo caso, viene erogata direttamente dall'Inps.

Sulla base delle disposizioni presenti in materia, deduci facilmente come la gratifica sia un vero e proprio diritto del lavoratore che opera in un determinato comparto. Ne deriva che, al pari di tutte le **prerogative inderogabili** (pensa, ad esempio, alle ferie, ai contributi, al congedo di maternità) non è possibile:

- rinunciare alla prestazione aggiuntiva, anche su espressa richiesta del datore di lavoro o con l'accordo del dipendente;
- trattenere la quattordicesima: negli anni passati, si sono verificati degli episodi incresciosi. Molti datori di lavoro, infatti, a scopo intimidatorio o per risparmiare sui costi, non erogavano la mensilità dovuta. In queste ipotesi, si configura un vero e proprio comportamento illecito sanzionato dal diritto del lavoro. Se ti capita di imbatterti in simili circostanze rivolgiti subito a un avvocato e procedi per le vie legali.