

LE MENSILITÀ AGGIUNTIVE PAGATE MENSILMENTE: le problematiche

• DI ALBERTO BORELLA *Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)* •

È ormai tempo di tredicesima. Pochi mesi e affronteremo questo adempimento che si è tentati di ridurre ad una elaborazione di *routine*, un calcolo a cui pensa il programma paghe che provvederà ad erogare quanto spettante ai lavoratori tenendo automaticamente conto di quanto necessario: trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, modifiche dell'orario settimanale intervenute all'interno dei *part-time* e il recupero di quote giornaliere nei casi di sospensione dal lavoro (scioperi, aspettative, permessi non retribuiti e giorni di assenza ingiustificata, etc.) ed altro ancora. In pratica *"Si schiaccia un bottone e fa tutto il programma"*. Ma questo non è affatto vero.

A parte le dovute verifiche che il nostro *software* paghe operi correttamente secondo quanto sopra evidenziato, si vuole qui richiamare l'attenzione su quelle aziende che hanno scelto di anticipare la corresponsione della tredicesima mensilità (nonché, se prevista, della quattordicesima) in quote mensili, opzione che - come vedremo - impone ulteriori attenzioni nella quantificazione del *quantum* dovuto a titolo di mensilità aggiuntive.

Iniziamo con il dire che, trattandosi di una condizione di miglior favore verso il lavoratore (e anche per l'Inps che incassa i relativi contributi in anticipo rispetto ai tempi normali) su questa modalità di erogazione della retribuzione differita in linea di massima si potrebbe credere non esserci particolari criticità.

Trattasi di una percezione sbagliata.

LA RETRIBUZIONE DI RIFERIMENTO

Partiamo dal fatto che i Ccnl dispongono che

la retribuzione da assumere per il pagamento delle mensilità aggiuntive è quella in vigore nel mese della loro erogazione, ovvero per la tredicesima quella spettante a dicembre e, ove prevista, quella di giugno per la quattordicesima. Vi è però una situazione particolare che riguarda i casi di modifica *in peius* delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione secondo accordi stipulati in sede protetta. In tali ipotesi come calcolare tredicesima e quattordicesima? Vanno pagate in base alla retribuzione corrente o si tiene conto dei mesi in cui la retribuzione è stata maggiore della attuale?

Salvo che la questione sia stata già disciplinata in sede di accordo, chi scrive ritiene - per ragioni di correttezza ed equità - debbano essere considerate le diverse retribuzioni erogate nei 12 mesi.

Analoga questione potrebbe peraltro porsi in seguito ad una riduzione o azzeramento di un superminimo individuale.

L'EROGAZIONE MENSILE DEI RATEI MENSILITÀ AGGIUNTIVE

Come anticipato c'è un'ulteriore criticità che riguarda le aziende che hanno optato per la corresponsione mensile delle mensilità aggiuntive. Vi sono infatti *software* paghe che attivano un contatore che registra il numero dei ratei (o loro frazione) già erogati, detraendoli poi a dicembre e a giugno (o alla cessazione del rapporto) da quelli teoricamente spettanti, erogando così la mensilità aggiuntiva sulla base del numero di ratei mancanti.

È evidente che questa modalità di calcolo penalizza il lavoratore in quanto, dovendo tredicesi- ➤

LE MENSILITÀ AGGIUNTIVE PAGATE MENSILMENTE: LE PROBLEMATICHE

ma e quattordicesima essere quantificate in base alle retribuzioni in vigore nei mesi di dicembre e di giugno, eventuali aumenti di paga registrati durante l'anno della loro maturazione non sono stati, gioco forza, considerati nel calcolo dei ratei mensili corrisposti nei mesi precedenti l'erogazione dei predetti aumenti di paga. Si tratta di situazioni molto più ricorrenti di quanto si possa pensare di primo acchito. Parlo degli aumenti previsti dai vari Ccnl, degli scatti di anzianità e del riconoscimento di superminimi individuali (ma ve ne sono anche di collettivi).

Analoga situazione si palesa nell'apprendistato che prevede una progressione retributiva nel corso del periodo formativo e, al suo termine, la retribuzione piena al conseguimento del livello finale.

Ma non finisce qui visto che esistono accordi collettivi che prevedono passaggi di livello automatici al raggiungimento di una certa anzianità lavorativa. Li troviamo, solo per citarne alcuni, nel commercio, nell'industria metalmeccanica, nella piccola industria carta, nelle farmacie private. Inutile sottolineare che il passaggio ad un livello superiore può anche essere conseguente ad un cambio di mansioni o all'accordo tra datore e lavoratore.

Ove il nostro *software* paghe operasse in questo modo, al fine di evitare di corrispondere ai lavoratori meno del dovuto, si dovrebbe intervenire manualmente sul cedolino paga per calcolare queste, a volte piccole ma comunque importanti, differenze e corrisponderle al lavoratore sia a dicembre, unitamente alla tredicesima, che a giugno, con la quattordicesima. La cosa rappresenta non solo un aspetto civili-

stico di inadempimento contrattuale verso il lavoratore ma ha anche risvolti sul rapporto con l'Ente di Previdenza.

Si tenga infatti presente il comma 1175 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006 che subordina il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale non solo al possesso del documento unico di regolarità contributiva ma anche, per quanto qui di interesse, al rispetto da parte del datore di lavoro *degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.*

Il rischio è quindi che pagando al lavoratore meno di quanto dovuto, ciò venga considerato una palese violazione del Ccnl, sufficiente per l'Inps per procedere con la revoca dei benefici goduti.

L'ideale sarebbe quindi che a dicembre il nostro *software* effettuasse - in automatico - il conguaglio della tredicesima considerando le retribuzioni corrisposte a titolo mensilità aggiuntive e non il poco significativo numero di ratei già erogati. Stessa cosa a giugno per la corretta quantificazione della quattordicesima. In sostanza, il *software* dovrà effettuare il consueto calcolo dell'importo pieno della tredicesima e della quattordicesima mensilità (con le attenzioni sopra segnalate) e contestualmente trattenere il *quantum* già corrisposto nei mesi precedenti considerandolo né più né meno di un mero acconto sull'importo dovuto.

Solo così l'erogazione delle mensilità aggiuntive verrebbe considerata corretta.

Con buona pace e tranquillità di tutti.