

Il trattamento economico

Il trattamento economico del lavoratore è disciplinato dai titoli XXVII (art. 117), XXVIII (artt. 118-124) e XXIX (artt. 125-126) del Ccnl degli studi professionali.

Il contratto di lavoro subordinato è un negozio giuridico oneroso - come stabilito dall'art. 2094 c.c.¹ - e a prestazioni corrispettive, o sinallagmatico, nel quale una parte ha diritto alla prestazione della controparte in quanto adempiente l'obbligazione pattuita. La sua causa consiste dunque nello scambio tra la messa a disposizione di energie lavorative in posizione subordinata e la retribuzione. Cosicché il datore è tenuto a corrispondere la retribuzione non solo quando l'attività lavorativa sia concretamente eseguita, ma anche laddove egli stesso impedisca colpevolmente o rifiuti senza un motivo validamente apprezzabile la prestazione regolarmente offerta dal dipendente.

In accordo all'art. 2126 c.c., il trattamento retributivo è dovuto anche nell'ipotesi di contratto di lavoro invalido per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo il caso di illiceità dell'oggetto o della causa. La *ratio* della norma consiste nella necessità di salvaguardare il lavoratore che abbia già adempiuto la propria obbligazione - attesa la natura infungibile della stessa e la sua irripetibilità - nell'ipotesi che il rapporto contrattuale sia inficiato *ab origine* da una causa di invalidità².

Il mancato pagamento della retribuzione è giustificato solo da fatti integranti causa di forza maggiore che comportino un'assoluta impossibilità di utilizzazione delle energie del lavoratore (eventi naturali, sciopero, occupazione dell'azienda ecc.)³, ovvero da uno stato di crisi aziendale tale da rendere necessario il ricorso agli ammortizzatori sociali.

In ottemperanza di quanto sancito dall'art. 36 Cost., il trattamento retributivo deve essere "proporzionato alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa". Da una parte, quindi, la remunerazione deve essere adeguata alla durata, alla qualità, alla responsabilità, all'importanza della prestazione lavorativa, tenendo anche conto dei requisiti di professionalità richiesti; dall'altra, non può essere inferiore alla soglia minima tale da assicurare la soddisfazione delle concrete esigenze personali e familiari. La retribuzione è normalmente considerata dalla giurisprudenza sufficiente e proporzionata quando è pari o superiore ai minimi contrattuali di categoria, essendo questi ultimi ritenuti di per sé idonei a garantire il rispetto dei citati criteri costituzionali.

¹ L'art. 2094 c.c. nello specifico afferma: "È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore."

² Il principio di corrispettività non va tuttavia applicato in modo eccessivamente rigido. Gli artt. 2110 e 2111 c.c. elencano infatti alcune ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro - malattia, infortunio, maternità, chiamata alle armi - nelle quali la retribuzione è egualmente dovuta, nonostante l'indisponibilità del lavoratore ad adempiere la propria obbligazione contrattuale. La legge e la contrattazione collettiva prevedono inoltre ulteriori circostanze di assenza retribuita del lavoratore, quali, a titolo di esempio, le festività, i permessi retribuiti, le ferie.

³ Si vedano Cass. 13 marzo 1997, n. 2232; Cass. 22 ottobre 1999, n. 11916; Cass. 21 gennaio 1986, n. 376; Cass. 2 dicembre 1985, n. 6032.

Normale retribuzione

La legge non fornisce una definizione compiuta di retribuzione, ma la giurisprudenza, che nel tempo ha cercato di colmare la lacuna normativa, considera tale tutto ciò che è corrisposto dal datore di lavoro al dipendente in relazione al rapporto di lavoro. Essa è costituita dagli elementi fissi (minimi tabellari, indennità di contingenza, edr, scatti di anzianità, superminimi), erogati a cadenza mensile, da quelli variabili (maggiorazioni, indennità, compensi in natura ecc.), che mutano a seconda del periodo retributivo considerato o vengono riconosciute al verificarsi di determinati eventi, e dalle somme liquidate con una frequenza superiore al singolo periodo di paga (mensilità aggiuntive, premi di produzione ecc.) , o al momento della chiusura del rapporto (TFR, indennità sostitutiva del preavviso ecc.), ovvero a fronte di assenze retribuite del lavoratore (c.d. retribuzione indiretta).

A tale nozione giurisprudenziale, se ne affianca una più specifica utilizzata dalla legge o dalla contrattazione collettiva al fine di individuare le voci della retribuzione da computare nella base di calcolo dei diversi istituti retributivi legali e contrattuali. In merito, **il Ccnl degli studi professionali è particolarmente puntuale nel definire gli elementi da ricomprendere nel concetto di normale retribuzione, utile ai fini del calcolo degli istituti retributivi indiretti o differiti.** Nello specifico, l'art. 118 del Ccnl include nella "normale retribuzione" le seguenti voci:

- Paga base tabellare conglobata, comprendente la retribuzione minima fissata dalle parti sociali, l'indennità di contingenza⁴ e l'elemento distinto della retribuzione (EDR⁵);
- Scatti di anzianità, consistenti in aumenti retributivi periodici erogati al dipendente al raggiungimento di una determinata anzianità di servizio;
- Eventuali assegni *ad personam* o superminimi, elementi della paga aggiuntivi riconosciuti discrezionalmente al singolo dipendente allo scopo di aumentarne la retribuzione minima;
- Ogni altro elemento retributivo erogato con continuità e ricorrenza nel tempo (premi di produttività, indennità per le particolari condizioni di modo, di tempo o di luogo in cui è eseguita la prestazione, l'assegno per il nucleo familiare, il valore dei compensi in natura se corrisposti con regolarità).

L'articolo 118 del Ccnl esclude invece espressamente dal concetto contrattuale di normale retribuzione i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario o supplementare, le gratificazioni saltuarie o *una tantum*, ogni altro elemento esplicitamente escluso dal Ccnl dal calcolo dei singoli istituti contrattuali, ovvero esclusi dall'imponibile contributivo dalla legge⁶.

⁴ L'indennità di contingenza è un elemento della retribuzione che aveva il compito di adeguare la retribuzione alla variazione del costo della vita. Dal gennaio 1992 per effetto del Protocollo d'Intesa 31/07/1992 è stata deliberata la fine di tale meccanismo di adeguamento e da allora viene pagato solo l'importo dell'indennità di contingenza maturata sino a quella data.

⁵ Introdotto a seguito del congelamento dell'indennità di contingenza, con il Protocollo d'intesa del 31 luglio 1992 a livello interconfederale per tutti i lavoratori del settore privato, e di ammontare pari ad un importo di 10,33 euro mensili.

⁶ Per una elencazione completa delle esclusioni dall'imponibile contributivo previste dalla legge, si vedano l'art. 51, comma 2, d.P.R. n. 917/1986 e l'art. 6, comma 4, d.lgs. n. 314/1997.

In applicazione dell'articolo 119 del Ccnl, **la retribuzione normale – così come sopra definita - è determinata in importi mensili prestabiliti, che rimangono fissi indipendentemente dal numero di giorni lavorabili presenti nel mese e dall'articolazione della settimana lavorativa.** Tale trattamento economico spetta però per intero solo se il lavoratore ha prestato la propria opera, in base alla distribuzione dell'orario di lavoro, per tutti i giorni lavorativi cadenti nel mese di riferimento, considerando lavorati anche eventuali periodi di assenza retribuita (ferie, permessi, festività ecc.).

Per converso, nel caso di assenze non retribuite e/o di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro nel corso del mese, occorre riproporzionare gli importi mensili dei vari elementi retributivi al periodo (giorni o ore) di effettivo servizio o ad esso equiparato. Sul punto, l'art. 120, comma 3 del Ccnl degli studi professionali dispone che la retribuzione spettante per frazione di mese è data da tante quote retributive giornaliere quante sono le giornate di presenza effettiva, o di assenza retribuita. Secondo quanto stabilito dall'art. 120, comma 1 Ccnl, la quota retributiva giornaliera si calcola applicando all'importo fisso mensile il divisore 26. **Il dipendente di uno studio professionale che non presti la sua opera per l'intero mese, ha allora diritto a tanti ventiseiesimi della retribuzione fissa mensile quanti sono i giorni in cui ha prestato attività lavorativa o comunque di astensione retribuita, considerando i sabati come lavorati** (anche in caso di settimana corta).

Qualora però nel mese di riferimento si verificano assenze orarie per le quali non compete al lavoratore alcun diritto retributivo, come quelle derivanti da ore di permesso non retribuito, assenza ingiustificata, sciopero, ecc., è necessario che il datore di lavoro calcoli la retribuzione corrispondente a frazioni di giorno. Orbene, ai sensi del secondo comma dell'art. 120 Ccnl, le quote orarie di retribuzione si ottengono dividendo il mensile fisso per il divisore orario standard, pari a 170.

L'ultimo comma dell'art. 119 del Ccnl offre una riformulazione dell'obbligo datoriale di registrazione dei dati retributivi sul Libro Unico del Lavoro (LUL), introdotto e regolamentato dal d.l. n. 112/2008, convertito in l. n. 133/2008. Si tratta di uno strumento gestionale che consente di attestare il corretto adempimento da parte del datore di lavoro degli obblighi retributivi, assicurativi, previdenziali e fiscali. Il datore di lavoro è tenuto a registrare nel LUL tutti i lavoratori subordinati (sia con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, sia con qualsiasi forma di contratto flessibile, a tempo parziale, a chiamata, a termine, ripartito), compresi quelli a domicilio ovvero in regime di somministrazione o di distacco e i collaboratori coordinati e continuativi⁷.

Entro l'ultimo giorno del mese successivo al mese di competenza, il datore deve annotare sul LUL – accanto ai dati che identificano il lavoratore e la sua prestazione lavorativa - tutte le dazioni in denaro o in natura corrisposte, compresi i rimborsi spese, anche quando fiscalmente e contributivamente esenti (ad esempio i *ticket restaurant* fino a 5,29 o 7 euro giornalieri), le

⁷ Riguardo a tale tipologia di lavoratori, il Ministero del lavoro ha tuttavia chiarito, sempre con la circ. n. 20/2008, cit., che sono comunque esclusi dalle registrazioni sul LUL quei soggetti che svolgano l'attività «in forma professionale o imprenditoriale autonoma», vale a dire gli agenti e i rappresentanti di commercio che esercitano l'attività in forma di impresa, gli amministratori, i sindaci e i componenti di collegi e commissioni, i cui compensi sono classificati nei redditi di natura professionale.

trattenute fiscali e contributive effettuate, le detrazioni fiscali applicate, gli assegni per il nucleo familiare ed altre prestazioni ricevute da enti e istituti previdenziali⁸.

Inoltre, per ogni lavoratore subordinato, è necessario riportare il calendario delle presenze, comprendente il numero di ore lavorative effettivamente svolte nonché il numero di ore di lavoro straordinario (anche se retribuite con sistema “a forfetizzazione” o a computo/recupero, come la banca-ore), le eventuali assenze dal lavoro (retribuite e non), le ferie e i riposi (settimanali).

Minimo tabellare

Il minimo tabellare costituisce il trattamento retributivo minimo spettante al lavoratore in relazione al livello di inquadramento contrattuale nel quale è inserito. Quest’ultimo deve essere adeguato alla qualità, alla responsabilità, all’importanza e al contenuto delle mansioni della prestazione lavorativa, tenendo anche conto dei requisiti di professionalità richiesti. Il valore del minimo è inoltre soggetto ad incrementi nel tempo per effetto dei rinnovi contrattuali, con la decorrenza stabilita dalle parti sociali⁹.

È il caso di ricordare in questa sede che, **a norma dell’art. 2103, comma 7 c.c., come modificato da ultimo dal d.lgs. n. 81/2015, l’eventuale assegnazione temporanea a mansioni superiori comporta per il dipendente il diritto a ricevere il trattamento economico corrispondente.**

L’assegnazione diviene definitiva, salvo espressa rinuncia dell’interessato, nel caso in cui le stesse siano state esercitate, in maniera continuativa, per il periodo fissato negli accordi collettivi applicati di qualsiasi livello, o, in mancanza, per 6 mesi. Il passaggio all’inquadramento superiore non matura qualora l’assegnazione abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio.

Come precisato dall’art. 121, la retribuzione minima tabellare prevista dal Ccnl degli studi professionali congloba anche l’indennità di contingenza fissata alla data del 1° maggio 1992 e l’Elemento distinto della retribuzione, secondo i seguenti importi:

LIVELLO	Indennità di contingenza al 1° Maggio 1992	Elemento distinto della retribuzione	Totale del valore economico conglobato
Quadri	452,48	10,33	462,81
1°	452,48	10,33	462,81
2°	445,63	10,33	455,96
3° Super	441,80	10,33	452,13

⁸ Si veda l’art. 39, comma 2, d.l. n. 112/2008.

⁹ Vale la pena ricordare che i livelli retributivi fissati dal Ccnl rappresentano uno standard minimo garantito al dipendente, ma che nulla vieta al datore di lavoro di accordare un trattamento migliorativo, in applicazione del principio del *favor laboris*.

3°	441,80	10,33	452,13
4° Super	439,73	10,33	450,06
4°	439,73	10,33	450,06
5°	437,17	10,33	447,50

In considerazione della durata del Ccnl, che decorre dal 1° aprile 2015 sino al 31 marzo 2018, per il periodo di vigenza contrattuale le parti stipulanti hanno concordato gli aumenti retributivi mensili complessivi riportati dall'art. 122 del Ccnl, i quali saranno erogati in cinque *tranches*:

LIVELLO	IMPORTI
Quadri	119,98
1°	106,17
2°	92,48
3° Super	85,78
3°	85
4° Super	82,43
4°	79,47
5°	73,96

Non sono previste erogazioni *una tantum*, né arretrati a copertura del periodo intercorrente tra la scadenza del precedente Ccnl (30 settembre 2013) e l'entrata in vigore del nuovo testo (1° aprile 2015).

L'art. 123 del Ccnl fissa i seguenti minimi tabellari:

Con aumento in vigore dall'**1.04.2015**

Tabella retributiva unica studi professionali				Confedertecnica	
Livelli	Minimo tabellare in vigore al 31/03/2015 €	Aumento dall'1/04/2015 €	Minimo tabellare in vigore dall'1/04/2015	Elemento nazionale allineamento contrattuale (*)	Minimo + Elemento nazionale allineamento contrattuale dall'1/05/2008 €

			€		
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	2.013,33	21,17	2.034,50	-	-
1°	1.781,67	18,74	1.800,41	42,35	1.842,76
2°	1.551,89	16,32	1.568,21	102,53	1.670,74
3°S	1.439,45	15,14	1.454,59	110,40	1.564,99
3°	1.426,37	15	1.441,37	-	-
4°S	1.383,19	14,55	1.397,74	-	-
4°	1333,64	14,02	1.347,66	-	-
5°	1.241,16	13,05	1.254,21	-	-

Con aumento in vigore dall'**1.01.2016**

Tabella retributiva unica studi professionali				Confedertecnica	
Livelli	Minimo tabellare in vigore al 31/12/2015 €	Aumento dall'1/01/2016 €	Minimo tabellare in vigore dall'1/01/2016 €	Elemento nazionale allineamento contrattuale (*)	Minimo + Elemento nazionale allineamento contrattuale dall'1/05/2008 €
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	2.034,50	21,17	2.055,68	-	-
1°	1.800,41	18,74	1.819,15	42,35	1.861,50
2°	1.568,21	16,32	1.584,53	102,53	1.687,06
3°S	1.454,59	15,14	1.469,73	110,40	1.580,13
3°	1.441,37	15	1.456,37	-	-
4°S	1.397,74	14,55	1.412,28	-	-
4°	1.347,66	14,02	1.361,69	-	-
5°	1.254,21	13,05	1.267,26	-	-

Con aumento in vigore dall'1.09.2016

Tabella retributiva unica studi professionali				Confedertecnica	
Livelli	Minimo tabellare in vigore al 31/08/2016 €	Aumento dall'1/09/2016 €	Minimo tabellare in vigore dall'1/09/2016 €	Elemento nazionale allineamento contrattuale (*)	Minimo + Elemento nazionale allineamento contrattuale dall'1/05/2008 €
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	2.055,68	21,17	2.076,85	-	-
1°	1.819,19	18,74	1.837,88	42,35	1.880,23
2°	1.584,53	16,32	1.600,85	102,53	1.703,38
3°S	1.469,73	15,14	1.484,86	110,40	1.595,26
3°	1.456,37	15	1.471,37	-	-
4°S	1.412,28	14,55	1.426,83	-	-
4°	1.361,69	14,02	1.375,71	-	-
5°	1.267,26	13,05	1.280,32	-	-

Con aumento in vigore dall'1.03.2017

Tabella retributiva unica studi professionali				Confedertecnica	
Livelli	Minimo tabellare in vigore al 31/02/2017 €	Aumento dall'1/03/2017 €	Minimo tabellare in vigore dall'1/03/2017 €	Elemento nazionale allineamento contrattuale (*)	Minimo + Elemento nazionale allineamento contrattuale dall'1/05/2008 €
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	2.076,85	28,23	2.105,08	-	-
1°	1.837,88	24,98	1.862,86	42,35	1.905,21
2°	1.600,85	21,76	1.622,61	102,53	1.725,14
3°S	1.484,86	20,18	1.505,05	110,40	1.615,45
3°	1.471,37	20	1.491,37	-	-
4°S	1.426,83	19,39	1.446,22	-	-

4°	1.375,71	18,70	1.394,41	-	-
5°	1.280,32	17,40	1.297,72	-	-

Con aumento in vigore dall'**1.09.2017**

Tabella retributiva unica studi professionali				Confedertecnica	
Livelli	Minimo tabellare in vigore al 31/08/2017 €	Aumento dall'1/09/2017 €	Minimo tabellare in vigore dall'1/09/2017 €	Elemento nazionale allineamento contrattuale (*)	Minimo + Elemento nazionale allineamento contrattuale dall'1/05/2008 €
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	2.105,08	28,23	2.133,31	-	-
1°	1.862,86	24,98	1.887,84	42,35	1.930,19
2°	1.622,61	21,76	1.644,37	102,53	1.746,90
3°S	1.505,05	20,18	1.525,23	110,40	1.635,63
3°	1.491,37	20	1.511,37	-	-
4°S	1.446,22	19,39	1.465,62	-	-
4°	1.394,41	18,70	1.413,11	-	-
5°	1.297,72	17,40	1.315,12	-	-

L'art. 123 del Ccnl specifica espressamente che **possono essere assorbiti fino al loro controvalore solo gli importi già riconosciuti a titolo di acconto su futuri aumenti contrattuali**. Ciò significa che il datore di lavoro che intenda pattuire con il proprio dipendente la corresponsione di un importo assorbibile a titolo di acconto su futuri aumenti è tenuto a sottoscrivere un espresso accordo scritto. Non sono in ogni caso assorbibili gli aumenti di merito concessi in riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore e gli scatti di anzianità.

Come segnalato nelle tabelle, per il primo, secondo e terzo livello super è prevista un'ulteriore voce retributiva sotto forma di Elemento Nazionale di Allineamento Contrattuale, derivante dalla differenza della paga base conglobata stabilita nei Ccnl sottoscritti da Confedertecnica e Consilp-Confprofessioni-Cipa nei periodi precedenti al 2004 e non più applicabile agli assunti dal 1° luglio 2004.

Scatti d'anzianità

Gli scatti o aumenti periodici di anzianità consistono in una attribuzione patrimoniale di natura retributiva, aggiuntiva rispetto al minimo tabellare, istituita in via autonoma dalla contrattazione collettiva sul presupposto di una maggiore proficuità del lavoro prestato dal lavoratore con il progredire della sua anzianità di servizio¹⁰.

L'art. 117 del Ccnl degli studi professionali attribuisce al lavoratore il diritto ad un massimo di 8 scatti di anzianità, accordati con cadenza triennale e di valore variabile in relazione al livello di inquadramento. Gli scatti maturano a decorrere dal 1° gennaio 1978 e, a partire dal 1° ottobre 2011, devono essere calcolati nelle seguenti misure:

LIVELLI	IMPORTI
Quadri	30
I°	26
II°	23
III° Super	22
III°	22
IV° Super	20
IV°	20
V°	20

Gli aumenti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti e sono integrati nella normale retribuzione mensile a decorrere dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità (ad es., se il triennio risulti compiuto alla data del 13 marzo, lo scatto si computerà dal 1° aprile).

Se, invece, a favore del lavoratore, nel corso del periodo triennale di maturazione di un nuovo scatto, dovesse essere riconosciuto un passaggio di livello, l'importo di tutti gli scatti di anzianità fino a quel momento maturati deve essere totalmente ricalcolato sulla base del valore dello scatto previsto per il nuovo livello di inquadramento.

Mensilità aggiuntive

Le mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima) sono una forma di retribuzione differita che, pur maturando mensilmente, viene corrisposta ai lavoratori in un'unica soluzione in un

¹⁰ Si computano nell'anzianità di servizio i periodi di assenza retribuita per maternità, malattia, congedo matrimoniale, infortunio, CIG a orario ridotto, contratti di solidarietà ecc..

periodo determinato dell'anno. L'art. 125 del Ccnl stabilisce infatti che la tredicesima, o gratifica natalizia, sia erogata entro il 24 dicembre di ogni annualità e che sia commisurata ad "una mensilità della retribuzione in atto", ad esclusione degli assegni per il nucleo familiare. L'art. 126 del Ccnl prevede invece che entro il 30 giugno di ogni anno sia corrisposta ai lavoratori una quattordicesima mensilità, o premio ferie¹¹. La retribuzione di riferimento per il calcolo delle mensilità supplementari è quella "normale" già analizzata in precedenza, comprendente la paga base tabellare conglobata, gli scatti di anzianità, eventuali assegni *ad personam* o superminimi, nonché ogni altro elemento retributivo avente carattere continuativo.

Nell'arco dell'anno - dal 1° gennaio al 31 dicembre per la tredicesima, dal 1° luglio al 30 giugno per la quattordicesima - ogni mese, nei giorni di effettivo servizio e in quelli equivalenti, il dipendente matura un dodicesimo della mensilità aggiuntiva e le frazioni di almeno 15 giorni si considerano mese intero. Cosicché, il lavoratore che non presta la propria opera per l'intero periodo annuale (nell'ipotesi di instaurazione o cessazione infra-annuale) matura una quota di mensilità aggiuntiva proporzionale al servizio di fatto svolto. Sono equiparati al servizio effettivo i periodi di assenza retribuita per maternità, malattia, congedo matrimoniale, infortunio, CIG a orario ridotto, contratti di solidarietà ecc.. Non danno invece luogo alla maturazione delle mensilità supplementari: le assenze ingiustificate, quelle dovute a permessi, congedi ed aspettative non retribuiti (come, ad esempio, il congedo per malattia del figlio di età inferiore a 8 anni di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 151/2001, il congedo per eventi particolari di cui all'art. 4 della l. n. 53/2000, l'aspettativa facoltativa per malattia e/o infortunio, fruita al termine del periodo di comporto), scioperi, sospensioni dal lavoro e dalle retribuzioni per motivi disciplinari, i periodi di congedo parentale.

Per quel che concerne le assenze indennizzate dagli enti previdenziali, tenendo conto dei ratei delle mensilità aggiuntive, bisogna distinguere tre ipotesi. In un primo caso, le assenze sono totalmente indennizzate dall'Inps mediante l'erogazione di un'indennità pari al 100% della relativa retribuzione e dei corrispondenti ratei delle mensilità supplementari, anticipata dal datore di lavoro e da questi recuperata in sede di conguaglio con i contributi dovuti all'ente previdenziale, tramite la denuncia mensile Uniemens (es. permessi per assistenza a persone con handicap grave di cui alla l. n. 104/1992, o allattamento, ex d.lgs. n. 151/2001). In tale circostanza, il professionista non deve tener conto dei suddetti periodi in sede di erogazione della mensilità aggiuntiva, sottraendo dall'importo annuo contrattualmente dovuto i ratei già corrisposti dall'ente previdenziale.

Vi sono poi assenze utili ai fini delle mensilità supplementari remunerate esclusivamente dagli istituti assicuratori, senza alcun intervento integrativo da parte del datore di lavoro, al cui carico rimane però una parte dei ratei relativi alle predette mensilità. A tal proposito, il Ccnl degli studi professionali non prevede un compenso a titolo di integrazione dell'indennità previdenziale da parte del datore di lavoro per i periodi di congedo di maternità o paternità, ma l'ultimo comma dell'art. 125 dello stesso contratto collettivo chiarisce che **il professionista è tenuto a**

¹¹ In accordo al terzo comma dell'art. 126 del Ccnl, la quattordicesima mensilità non spetta a tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del Ccnl già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima, di importo almeno pari a quello del premio ferie. Laddove la parte di mensilità eccedente non raggiunga l'intero importo della quattordicesima mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare del premio stesso e l'importo in atto percepito.

corrispondere la parte di tredicesima non versata dall'Inps fino a concorrenza del 100%, vale a dire il 20% della quota complessivamente maturata. La medesima regola è valida per la quattordicesima.

Da un punto di vista pratico, al momento della liquidazione della mensilità aggiuntiva, il datore di lavoro deve trattenere dall'ammontare annuo dovuto la parte di rateo già percepita dal lavoratore attraverso la prestazione previdenziale. Nell'effettuare tale operazione, giacché la quota di rateo a carico dell'Inps non è soggetta a contribuzione effettiva, il professionista deve procedere alla lordizzazione¹² dell'importo, al fine di evitare che il lavoratore assente percepisca una somma più alta rispetto a quella spettante ad un dipendente in servizio.

In una terza ipotesi – è il caso dell'inabilità temporanea al lavoro dovuta a malattia o infortunio - il Ccnl degli studi professionali prevede l'intervento del datore di lavoro ad integrazione dell'indennità a carico dell'Inps, nella quale risulta compresa anche una quota dei relativi ratei delle mensilità aggiuntive. In questa circostanza, il datore di lavoro deve corrispondere per intero la parte della mensilità supplementare maturata durante il periodo di astensione dal lavoro senza alcuna decurtazione. I ratei contenuti nell'indennizzo a carico dell'Inps o dell'Inail sono infatti recuperati nella fase di integrazione della prestazione previdenziale. È importante sottolineare che **anche nei periodi di assenza retribuiti in misura ridotta, vale a dire ad integrazione dell'indennità previdenziale fino a concorrenza soltanto di una determinata percentuale della normale retribuzione, la mensilità aggiuntiva matura in modo pieno.**

Le mensilità aggiuntive sono soggette nel mese di corresponsione alle normali trattenute contributive e fiscali; tuttavia, la cifra netta percepita dal lavoratore risulterà inferiore a quella ricevuta nelle mensilità ordinarie, in quanto su di esse non si applicano le detrazioni per lavoro dipendente e per eventuali carichi di famiglia.

L'ultimo comma dell'art. 126 del Ccnl afferma che eventuali premi o indennità erogati a titolo di merito individuale o collettivo non sono assorbibili nella quattordicesima mensilità. Lo stesso principio vale per la tredicesima.

¹² Il coefficiente di lordizzazione si ottiene con la seguente formula: $100/(100 - \text{percentuale di contributi a carico del lavoratore})$.