

Quattordicesima dipendenti 2025: come si calcola, a chi spetta e quando liquidarla in busta paga?

di [Paolo Ballanti](#)

Pubblicato il 1 Luglio 2025

La quattordicesima mensilità non è uguale per tutti: a determinarla sono il contratto applicato, i mesi lavorati e alcune specifiche assenze. Capire come si calcola, quando viene erogata e a chi spetta può fare la differenza in busta paga. Ecco una guida chiara per orientarsi tra regole, criteri e importi.

Quattordicesima mensilità 2025: cos'è, a chi spetta e come si calcola in busta paga

Tra le prerogative riservate ai contratti collettivi figura la possibilità di **disciplinare l'erogazione di una o più mensilità aggiuntive alle dodici ordinarie corrispondenti ai mesi da gennaio a dicembre di ciascun anno**. La liquidazione delle somme aggiuntive può trovare origine, ad esempio, dalla necessità di finanziare le spese per il periodo natalizio. È il caso della tredicesima mensilità riconosciuta dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), di norma, nel mese di dicembre. Numerosi sono poi i CCNL che dispongono

l'erogazione di un'ulteriore mensilità, che assume la denominazione di **quattordicesima, premio annuale, premio ferie o gratifica feriale**. Grazie al nome si comprende facilmente la logica all'origine del riconoscimento della quattordicesima. Nello specifico sostenere economicamente i lavoratori in vista delle vacanze estive. Analizziamo in dettaglio come si calcola, a chi spetta e quando viene erogata la quattordicesima.



Importo introdotto dai contratti collettivi

La competenza in merito al riconoscimento della quattordicesima è in capo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL). Non è comunque esclusa la possibilità **che siano gli stessi contratti**

territoriali (regionali o provinciali) o aziendali a definire l'erogazione della mensilità. Nell'ambito della potestà esclusiva in materia di regolamentazione della quattordicesima i CCNL definiscono:

- modalità di calcolo;
- periodo di maturazione;
- scadenza di pagamento;
- modalità di conteggio dei mesi parzialmente non lavorati, a causa di eventi di assunzione / cessazione o assenze che non consentono la maturazione della quattordicesima.

Periodo di maturazione di dodici mesi

La quattordicesima è un elemento della retribuzione spettante al dipendente **la cui maturazione tiene conto dei mesi in cui l'interessato è in forza in azienda**, conteggiati all'interno di un arco temporale di dodici mesi che, in generale, decorre da luglio a giugno dell'anno successivo (secondo quanto definito dalla contrattazione collettiva). Ne consegue che se il dipendente matura dodici mesi utili ai fini della quattordicesima avrà diritto, alla scadenza definita dal CCNL, **all'importo pieno della mensilità**, corrispondente alla retribuzione lorda mensile in atto al momento del pagamento o a un altro diverso importo prescritto dalla contrattazione collettiva. Al contrario, a fronte di eventi di:

- assunzione / cessazione;
- assenze che non consentono la maturazione della quattordicesima;

che si verificano nel corso del periodo di maturazione è necessario ridurre proporzionalmente l'importo della quattordicesima, riconoscendo tanti mesi della stessa quanti sono stati quelli utili. La formula da utilizzare è la seguente: $(\text{Quattordicesima piena} / 12 \text{ divisore fisso}) * n^{\circ} \text{ mesi utili alla maturazione della quattordicesima} = \text{importo lordo spettante in busta paga}$. I CCNL definiscono altresì i criteri da utilizzare per i mesi parzialmente lavorati, **considerando in generale come mese intero la frazione di mese superiore a quindici giorni di calendario.**

Quattordicesima 2025: quali assenze fanno maturare la mensilità aggiuntiva

Sempre la contrattazione collettiva ha il compito di indicare quali **assenze sono parificate ai periodi di lavoro ai fini della maturazione della quattordicesima** e quali, al contrario, non consentono la maturazione della stessa. Eventi come:

- assenze non retribuite;
- permessi non retribuiti;
- assenze ingiustificate;
- aspettative non retribuite;

sono **di consueto escluse dal computo dei periodi utili al calcolo della quattordicesima.** Vengono

invece **parificate al lavoro ordinario** (e, pertanto, concorrono al calcolo della mensilità aggiuntiva) le assenze, tra le altre, per:

- **ferie;**
- **permessi retribuiti;**
- **banca delle ore;**
- **maternità;**
- **infortunio sul lavoro e malattia professionale;**
- **malattia.**

Cedolino ordinario o aggiuntivo?

A seconda della scadenza imposta dalla contrattazione collettiva **la quattordicesima può essere inserita in uno dei dodici cedolini delle mensilità ordinarie ovvero in busta paga a parte**. La questione non ha in ogni caso alcun impatto a livello contributivo e fiscale, dal momento che la mensilità in questione è interamente soggetta a:

- contributi previdenziali e assistenziali a carico azienda e dipendente;
- ritenute fiscali per Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche (IRPEF).

L'unica eccezione riguarda le detrazioni fiscali. Queste ultime, essendo riconosciute nei dodici cedolini ordinari non impattano sul calcolo dell'IRPEF se il datore di lavoro elabora un cedolino aggiuntivo *ad hoc*. Tuttavia, essendo la fiscalità applicata con riguardo a tutti i compensi percepiti nell'anno dal dipendente (quattordicesima compresa) le detrazioni non riconosciute nella busta paga aggiuntiva vengono successivamente applicate in sede di conguaglio fiscale di fine anno o fine rapporto (se antecedente).

Un esempio di calcolo della quattordicesima

Consideriamo l'ipotesi di un dipendente in forza in azienda dal 1° gennaio 2014 cui si applica il CCNL Terziario e commercio – Confcommercio **il quale prevede la corresponsione entro il 1° luglio della quattordicesima mensilità**. La somma in questione matura per dodicesimi, **in relazione ai periodi di servizio della persona totalizzati dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo**. Il dipendente che vanta dodici ratei di quattordicesima ha diritto all'importo pieno della stessa, corrispondente ad una mensilità della retribuzione di fatto, in atto al 30 giugno. Se la quattordicesima intera corrisponde ad euro 2.000,00 lordi l'interessato ha totalizzato due mesi di aspettativa non retribuita a marzo e aprile 2025. I mesi utili per la mensilità aggiuntiva in parola sono pertanto dieci (dodici meno marzo e aprile). Pertanto, entro il 1° luglio, ha diritto ad una quattordicesima corrispondente a:

$(2.000,00 / 12) * 10 = 1.666,67$ euro.

NdR: potrebbe interessarti anche...[La quattordicesima mensilità: analisi degli aspetti principali](#)

Paolo Ballanti Martedì 1 luglio 2025