



La tua Busta Paga



INDICE

Ad Personam	8	Indennità Centralinisti Non Vedenti	10
Ad Personam Ex Art. 66	8	IRPEF: Addizionali	24
Ad Personam Inquadramento Superiore	8	IRPEF: Aliquote	24
Anzianità: Assegno Mensile	6	Mensa Aziendale	18
Anzianità: Premio	14	Paga oraria: calcolo	8
Apprendisti	21	Part Time	20
Arretrati	14	Patto di Non Concorrenza	9
Assistenza Sanitaria: contributi	25	Polizze Rischi Professionali ed Extra Professionali	19
Assegno Ex Intesa 99 e ex intesa 2007	8	Preavviso: indennità	15
Assegni familiari	28	Premio aziendale	12
Auto Aziendale	20	Premio Individuale	15
Automatismo economico	6	Prestiti Personali	19
Azionariato Diffuso	14	Reperibilità	9
Borse Studio	13	Retribuzione: struttura ed elementi	3
Buono Pasto	18	Retribuzione: riepilogo voci	3
Busta paga: cos'è	2	Retribuzione: Tabelle CCNL	29
Diarie	7	Ruoli Chiave Indennità	6
Diarie: tabelle	38	Spese Tramviarie	6
Detrazioni Redditi Lavoro	25	Spese Tramviarie: tabella	37
Detrazioni per figli a carico	27	Scatti di anzianità	5
Detrazioni per coniuge a carico	26	Sostituzione: Indennità	10
Ex Festività: pagamento	12	Stipendio	5
Ex Premio Rendimento	12	Straordinario	7
Ex Ristrutturazione Tabellare	6	Stock Options	15
Ex Mensa differenza	11	Studenti Lavoratori	14
Fabbricati concessi in locazione	19	Trasferimento: Indennità	14
Ferie: indennità sostitutiva	16	Trasporto Servizi	20
Fondo Pensione: Contributi	23	Trattamento Fine Rapporto	16
Fringe Benefits	18	Trattenuta CRAL	25
Handicap: Contributo Figli	13	Trattenute Fiscali	24
Incentivi Esodo	16	Trattenute previdenziali	23
Indennità di vacanza contrattuale	10	Trattenute Sindacali	25
Indennità Rischio	10	Tredicesima mensilità	11
Indennità Rischio: tabella	39		
Indennità varie	10		

LA BUSTA PAGA

La Busta Paga è il documento che indica la retribuzione corrisposta al lavoratore in un determinato periodo, di solito il mese, e che deve contenere, ai sensi della legge 5/1/1953 n. 4, tutti gli elementi che concorrono a determinare la retribuzione (lorda e netta), nonché distintamente le singole trattenute. Tale prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci. I contratti definiscono i termini per la consegna della busta paga e il versamento dello stipendio.

La busta paga ha validità giuridica e assume il valore di prova determinante, in caso di controversia con il datore di lavoro, per intraprendere azioni legali quali: decreti ingiuntivi, ricorsi, insinuazione nel fallimento. I termini entro i quali è possibile effettuare dei reclami sono:

- un anno per gli errori di calcolo;
- cinque anni per i crediti di natura retributiva;
- dieci anni per i risarcimenti danni, qualifica, ecc.

La busta paga è inoltre un documento assolutamente importante nella verifica del trattamento di fine rapporto, ai fini previdenziali e di prova del rapporto di lavoro intercorso, perciò è assolutamente necessario conservare sempre tutte le buste paga per tutta la vita lavorativa, anche dopo aver eventualmente cambiato il posto di lavoro.

Possiamo distinguere il prospetto della busta paga in tre parti:

1) INTESAZIONE: contiene i dati del datore di lavoro e del lavoratore

2) ELEMENTI O VOCI DELLA RETRIBUZIONE e TRATTENUTE

3) TRATTENUTE FISCALI, PREVIDENZIALI, TFR, DETRAZIONI

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione presenta una struttura complessa, con più elementi o voci. È stabilita dai contratti collettivi e individuali e in qualche caso dalla legge (es. TFR, ind. sostitutiva preavviso).

Si distingue fra:

RETRIBUZIONE DIRETTA	Si tratta della normale retribuzione mensile che è composta da voci fisse e variabili, dalle indennità e dagli ad personam.
RETRIBUZIONE INDIRECTA	Quella che viene percepita di norma una volta all'anno (mensilità aggiuntive, ex festività, differenza ex mensa, ex premio rendimento, premio aziendale, premi individuali) o una tantum (premio anzianità, arretrati, indennità trasferimento, stock options)
RETRIBUZIONE DIFFERITA	Viene percepita alla fine del rapporto di lavoro (T.F.R., pagamento ferie residue, incentivazioni esodo, indennità sostitutiva preavviso).
FRINGE BENEFITS	Oltre alla normale retribuzione ci sono i c.d. Fringe Benefits (letteralmente: benefici marginali), che sono compensi in natura, o vantaggi accessori attribuiti al lavoratore ad integrazione dello stipendio in senso stretto.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE	PERIODICITÀ	IMPONIBILE IRPEF	IMPON.	IMPON.
			INPS	T.F.R. **
RETRIBUZIONE DIRETTA: VOCI FISSE MENSILI				
Stipendio	13 mens.	SI	SI	SI
Scatti di anzianità	13 mens.	SI	SI	SI
Ex ristrutturazione tabellare	13 mens.	SI	SI	SI
Assegno Mensile di Anzianità	13 mens.	SI	SI	SI
Concorso Spese Tramviarie	12 mens.	SI	SI	SI
Trattamento Ruolo Chiave	13 mens.	SI	SI	SI
Automatismo Economico	13 mens.	SI	SI	SI
Assegno Temporaneo Apprendisti	13 mens.	SI	SI	SI
RETRIBUZIONE DIRETTA: VOCI VARIABILI				
Lavoro straordinario	-	SI	SI	NO
Diarie	-	SI	SI	NO
RETRIBUZIONE DIRETTA: AD PERSONAM				
Ad Personam Individuale	12 mens.	SI	SI	SI

(**) Vale anche come base imponibile ai fini previdenza complementare

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE	PERIODICITÀ	IMPONIBILE IRPEF	IMPON.	IMPON.
			INPS	T.F.R.**
Assegno ex art. 66 CCNL 1999	13 mens.	SI	SI	SI
Ad Personam Inquadramento superiore	13 mens.	SI	SI	SI
Assegno ex intesa 11 luglio 99	13 mens.	SI	SI	SI
Patto di non Concorrenza	12 mens.	SI	SI	SI
RETRIBUZIONE DIRETTA: INDENNITÀ				
Indennità spostamento orario	giorn.	SI	SI	SI
Indennità di Rischio	12 mens.	SI	SI	SI
Indennità turno diurno	giorn.	SI	SI	SI
Indennità turno notturno	giorn.	SI	SI	NO
Indennità sostituzione grado superiore	giorn	SI	SI	NO
Indennità locali sotterranei	12 mens.	SI	SI	SI
Indennità consulenza al sabato	giorn.	SI	SI	SI
Indennità Reperibilità	giorn.	SI (SI	NO
Indennità centralinisti non vedenti	giorn.	SI	SI	NO
Indennità Vacanza Contrattuale	13 mens.	SI	SI	NO
ASSEGNI FAMILIARI	12 mens.	NO	NO	NO
RETRIBUZIONE INDIRETTA: VOCI ANNUALI				
13ª Mensilità	-	SI	SI	SI
Ex Premio Rendimento	-	SI	SI	SI
Ex Mensa Differenza	-	SI	SI	SI
Premio Aziendale	-	SI	SI	NO
Compenso festività soppresse	-	SI	SI	NO
Contributo figli con Handicap	-	SI	SI	NO
Borse studio figli	-	NO	NO	NO
RETRIBUZIONE INDIRETTA: VOCI UNA TANTUM				
Premio Anzianità	-	SI	SI	NO
Arretrati	-	SI (*)	SI	NO
Indennità di trasferimento	-	SI (50%)	SI (50%)	NO

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE	PERIODICITÀ	IMPONIBILE IRPEF	IMPON.	IMPON.
			INPS	T.F.R.**
Stock Options	-	SI	NO	NO
Provvidenze lavoratori studenti	-	SI	SI	NO
Premi Individuali		SI	SI	NO
RETRIBUZIONE DIFFERITA: VOCI FINE RAPPORTO LAVORO				
Indennità Preavviso		SI	SI	SI
Indennità sostitutiva ferie	-	SI	SI	NO
TFR		SI (*)	NO	NO
Incentivo Esodo		SI (*)	NO	NO
FRINGE BENEFITS				
Azionariato Diffuso	-	NO	NO	NO
Fabbricati concessi a locazione	-	NO	NO	NO
Veicoli uso Promiscuo	-	NO	NO	NO
Prestiti Agevolati	-	NO	NO	NO
Servizi Trasporto	-	NO	NO	NO
Mense Aziendali – Buoni Pasto	-	NO	NO	NO
Contributi Assistenza Sanitaria e Fondo Pensione	-	NO	NO	NO

(*) Tassazione separata

(**) Vale anche come base imponibile ai fini previdenza complementare

RETRIBUZIONE DIRETTA: Voci fisse

STIPENDIO (art. 41 CCNL)

Viene corrisposto per 13 mensilità entro il 27° giorno lavorativo di ciascun mese. Questa voce accorpa, dal 1/1/2000, più voci retributive che con il CCNL del 1999 sono state semplificate:

- Aree Professionali + QD1 e QD2: paga livello (paga base + ind. Carica per ACRI), ex scala mobile, ind. Mensa, EDR, 1/13 premio rendimento standard, 1/13 14a mensilità;
- QD3 e QD4 ex Funzionari: stipendio, ind. Direttiva, ind. Rappresentanza, 1/13 Premio Rendimento.

SCATTI DI ANZIANITÀ (art. 79 e 89 CCNL)

Gli scatti di anzianità maturano ogni tre anni a partire dall'1/11/1999 (4 anni il primo scatto dall'assunzione). Il numero massimo per Aree Prof. e QD1-QD2 in servizio al 19/12/1994 è 12 scatti, 8 per gli assunti successivamente. Per i Quadri di IV liv. (ex funzionari in servizio al 1/7/1995) il massimo sono 9 scatti, 7 per gli assunti successivamente.

EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE (art. 41 CCNL)

Si tratta di un importo riveniente dalla ristrutturazione della busta paga del 1/1/2000. Per la III Area e QD1 e QD2 gli scatti erano calcolati su 15,5 mensilità, (14 mensilità + 1,5 relative al premio di rendimento) mentre ora vengono calcolati su 13 mensilità, da qui la differenza di 2,5 scatti annuali, che divisi per tredici danno l'importo evidenziato in tabella: importo scatti X 2,5 : 13.

Per QD3 e QD4 (ex Funzionari), poiché il Premio Rendimento era il 15% della retribuzione annua, il valore si calcola: valore scatti X 15/100.

ASSEGNO MENSILE DI ANZIANITÀ (art. 104 e allegato 2 CCNL)

Ai lavoratori delle Aree Professionali che permangono 10 anni nei livelli indicati nella seguente tabella, spetta un assegno mensile di anzianità. Viene assorbito in caso di passaggio al livello superiore. Non si applica agli assunti post 19/12/1994.

INQUADRAMENTO	IMPORTO
3 Area Professionale II e III liv.	23,71
2 Area Professionale III liv. (limitatamente agli ex operai specializzati)	33,87
2 Area Professionale I e II liv.	22,35
1 Area Professionale	14,9

PER LE AZIENDE GIÀ DESTINATARIE DEL CCNL ACRI si aggiungono:

€ 154,10 annui per “differenza assegno di anzianità ex Vice C.U.”;

€ 149,70 annui per “differenza assegno di anzianità ex subalterni (compresi Capo Com. e Vice Capo Com.)”;

€ 61,64 annui, quale “differenza assegno di anzianità ex operai”.

CONCORSO SPESE TRAMVIARIE (art. 44 comma 5 CCNL) (Tabella pag. 33 all. 2)

Corrisposto per 12 mensilità al Personale, esclusi i Quadri di III e IV liv., che lavora in località con popolazione superiore ai 200.000 abitanti. (vedi tabella allegato 2) pag. 32)

AUTOMATISMO ECONOMICO ASSEGNO DI EQUIVALENTE IMPORTO (art 104 ccnl)

Dopo 7 anni dall'assunzione nelle aree professionali al lavoratore spetta, se nel frattempo non ha avuto nessun inquadramento superiore, un assegno corrispondente alla differenza retributiva con il livello superiore. Molti accordi aziendali prevedono inoltre, al verificarsi di certe condizioni (anzianità, ruolo), degli assegni corrispondenti alla differenza retributiva con il livello superiore: si riconosce così la retribuzione superiore ma non lo status dell'inquadramento.

TRATTAMENTO DI RUOLO CHIAVE (art. 76 comma 7 CCNL)

È una voce derivante dal CCNL, ma gli importi sono definiti in modo differenziato nelle aziende. Questa indennità assorbe, a concorrenza, l'Assegno ex CCNL, l'Assegno ex intesa, oltre ad eventuali assegni ad personam fruiti. Qualora vengano meno le mansioni che comportino il riconoscimento del Ruolo Chiave viene mantenuta l'indennità sotto forma di assegno ad personam, qualora detta indennità sia stata percepita per almeno 12 mesi.

RETRIBUZIONE DIRETTA: Voci variabili

DIARIE/TRASFERTE (art. 64 CCNL) (Tabella pag. 32 allegato 3)

Al Personale che viene inviato in missione temporanea **fuori dal comune in cui presta normalmente la propria attività lavorativa**, che effettua meno di 5 giornate di missione nel corso di un mese di calendario, (escluse quelle cosiddette a corto raggio cioè inferiori ai 25 km), compete il rimborso delle spese di viaggio (rimborso chilometrico in caso di uso di auto propria, in base a tabelle aziendali), e il rimborso (più di lista) delle spese dei pasti e del pernottamento non oltre gli importi della diaria (salvo autorizzazione). Se le missioni superano il limite suddetto, il lavoratore può optare per il trattamento di diaria come tabella seguente. Ai Quadri il trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi 4 giorni.

Il trattamento di diaria spetta:

- per intero nel caso di consumazione di due pasti e del pernottamento;
- in caso diverso spetta in proporzione di un terzo per ogni pasto e per il pernottamento;
- in caso di missione superiore alle dieci ore (compreso il tempo di viaggio) spetta comunque per i 2/3.

TRATTAMENTO FISCALE

RIMBORSO FORFETARIO: Il trattamento di diaria concorre a formare reddito per la parte eccedente € 46,48 giornaliero (77,47 in caso missione estero), ridotte di un terzo in caso di rimborso, o fornitura gratuita, di vitto o alloggio (€ 30,99) o di due terzi in caso di rimborso, o fornitura gratuita, di vitto e alloggio (€15,49).

RIMBORSO ANALITICO: Il rimborso chilometrico e le spese di viaggio, vitto e alloggio debitamente documentate, non concorrono a formare reddito. Sono esenti anche altre spese, anche non documentabili, (telefono, parcheggio, lavanderia ecc.) fino ad un importo max di € 15,49 al giorno, elevato a € 25,82 per le trasferte all'estero.

Eventuali rimborsi o indennità per trasferte all'interno del comune ove si trova la sede di lavoro concorrono integralmente alla formazione del reddito del dipendente.

LAVORO STRAORDINARIO (art. 100 e 101 CCNL)

Il lavoro straordinario è quello svolto oltre il normale orario di lavoro, che è fissato dall'art. 92 del CCNL ABI in 7,5 ore giornaliere. Le prime 50 ore (che si riducono a 27 nel caso di collocazione delle 23 ore di riduzione di orario nella banca ore) non vengono retribuite come straordinario ma vengono recuperate con il meccanismo della "banca ore". Le ulteriori 50 ore danno diritto, a scelta del lavoratore, al recupero con banca ore o al pagamento dello straordinario. Comunque lo straordinario può essere effettuato entro il limite massimo di: 2 ore giornaliere, 10 settimanali e 100 ore per anno solare.

La paga oraria va maggiorata delle seguenti percentuali:

giorni feriali	25,00%
sabato, ovvero di lunedì in caso di distribuzione orario dal martedì al sabato	30,00%
domenica	25% + riposo compensativo
festività infrasettimanali	30% o riposo compensativo
Notte fra le 22 e le 6	55,00%

Notte nei giorni destinati a riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali	65,00%
--	--------

COMPUTABILITÀ AI FINI TFR

Secondo la giurisprudenza, se le prestazioni di lavoro straordinario sono svolte in via saltuaria, le maggiorazioni previste non concorrono al calcolo del TFR. Se invece le prestazioni sono svolte e retribuite in modo fisso e continuativo, il compenso concorre alla determinazione del TFR.

CALCOLO DELLA PAGA ORARIA (art. 97 CCNL)

Da 1/1/2008 (accordo rinnovo CCNL 8/12/2007) la paga oraria viene calcolata così:

1/360 della retribuzione annua per ogni giornata

7,5

RETRIBUZIONE DIRETTA: ASSEGNI AD PERSONAM

L'assegno ad personam è un elemento della retribuzione che può essere concesso al lavoratore in aggiunta alla normale retribuzione. Possiamo distinguere fra ad personam individuali e ad personam derivanti da accordi collettivi. Elementi dell'A.P.:

ASSORBIBILITÀ: l'A.P. può essere assorbibile o non assorbibile da futuri aumenti contrattuali o da inquadramenti a livelli retributivi superiori. In linea generale, la giurisprudenza è venuta affermando il principio secondo il quale l'A.P. è riassorbito a meno che non sia stata espressamente pattuita la non riassorbibilità all'atto del conferimento ovvero l'assegno non sia diretto a remunerare una particolare modalità della prestazione.

CONDIZIONI: l'A.P. può essere legato ad una condizione particolare (es. trasferimento o ruolo);

DURATA: l'A.P. può avere una scadenza.

ASSEGNO AD PERSONAM INDIVIDUALE

Di norma l'ad personam individuale è assegnato con lettera scritta che ne fissa le condizioni, la durata e l'eventuale riassorbibilità.

ASSEGNO AD PERSONAM EX ART. 66 CCNL 99 (art. 76 CCNL nota a Verbale)

Con il CCNL del 1999 si sono unificati il contratto degli impiegati e dei quadri con quello dei funzionari e si sono introdotti due nuovi livelli di Quadro nei quali collocare gli ex funzionari, che percepiscono, per effetto del collocamento nel nuovo livello retributivo, un assegno "ad personam ex art. 66 CCNL 99", per la differenza fra il trattamento economico precedente e quello nuovo. Tale assegno è rivalutato sulla base degli aumenti del CCNL, non è riassorbibile dagli aumenti retributivi, ma solo in caso di passaggio dal III al IV livello dei Quadri e nei Ruoli Chiave.

ASSEGNO EX INTESA 11 luglio 99 e ASSEGNO EX INTESA 8 dicembre 2007 (art. 79 CCNL)

Qualora nel passaggio dal II liv. al III liv. dei Quadri l'incremento annuo della retribuzione fosse inferiore a € 1549,37 (per i passaggi fino al 31/12/2007) o ad € 3000,00 (per i passaggi da 1/1/2008), la diffe-

renza necessaria a garantire questi livelli minimi viene erogata sotto forma rispettivamente di “assegno ex intesa 11 luglio 99” o “assegno ex intesa 8 dicembre 2007”, che è riassorbibile per effetto di futuri aumenti retributivi. L'assorbimento per effetto degli scatti di anzianità avviene in ragione della differenza tra la misura dello scatto previsto per il III liv. e quella prevista per il II liv. Tale differenza va mantenuta nel tempo rispetto alla retribuzione del QD2 con pari anzianità.

AD PERSONAM INQUADRAMENTO SUPERIORE (art. 93 CCNL)

In caso di inquadramento al livello superiore, al lavoratore/lavoratrice che fruisca prima del passaggio, di un numero di scatti superiore all'anzianità di servizio effettiva e convenzionale spettanti in base alle norme contrattuali in vigore, spetta un numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare – nelle misure previste per il nuovo inquadramento – per un importo che risulti complessivamente il più vicino alla cifra che l'interessato ha maturato globalmente allo stesso titolo nell'inquadramento precedente. Il numero di scatti di anzianità da riconoscere all'interessato non deve, comunque, superare quello spettante ai lavoratori/lavoratrici del livello nel quale il medesimo viene inquadrato e che abbiano pari anzianità di servizio e convenzionale.

L'eventuale maggiore retribuzione già percepita dal lavoratore/lavoratrice viene mantenuta come assegno “ad personam” assorbibile con successivi scatti di anzianità e/o passaggi di livello retributivo.

PATTO DI NON CONCORRENZA (art. 2125 c.c.)

Il Patto di non concorrenza, disciplinato dall'art. 2125 C.C., è il patto con il quale il lavoratore si impegna a non svolgere attività di concorrenza nei confronti del datore di lavoro, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, in cambio di un determinato compenso, che può essere in percentuale sulla retribuzione o forfettario e può essere erogato in forma rateale o in un'unica soluzione, in corso del rapporto di lavoro o alla sua cessazione.

Di norma il compenso va dal 15 al 35 per cento della retribuzione. Il patto è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo, elementi che devono essere valutati complessivamente per determinare l'eventuale nullità del patto.

La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura suindicata.

TRATTAMENTO FISCALE

Se il compenso viene erogato durante il rapporto di lavoro rientra nell'imponibile ai fini IRPEF, e ai fini INPS, se viene erogato alla fine del rapporto è soggetto a tassazione separata e non è soggetto alla contribuzione previdenziale. Per quanto riguarda la computabilità ai fini del TFR, la giurisprudenza di merito ha stabilito che le somme erogate in cifra fissa e mensile hanno natura retributiva e sono dunque utili al calcolo del TFR, se vengono erogate al di fuori del rapporto di lavoro non sono utili ai fini TFR.

RETRIBUZIONE DIRETTA: INDENNITÀ

INDENNITÀ REPERIBILITÀ E INTERVENTO (art. 36 CCNL)

Al personale in reperibilità spettano:

- il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso d'intervento;

- € 30,68 ragguagliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di € 13,95;
- limitatamente al personale appartenente alle 3 aree professionali, il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di € 18,42.

INDENNITÀ DI SOSTITUZIONE (art.77 e 92 CCNL)

Nel caso il lavoratore/lavoratrice sia incaricato di sostituirne un altro di livello retributivo superiore anche se di diversa area professionale, (esclusi i passaggi dal 1° al 2° livello della 2ª area professionale e quelli nell'ambito della 3ª area professionale), deve essere corrisposta, per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente, la differenza di retribuzione. Per i QD non si applica nelle sostituzioni fra il I II e III liv. e fra il II III e IV liv., a meno che al III e IV livello non sia stata attribuita l'indennità di ruolo chiave.

INDENNITÀ PER CENTRALINISTI NON VEDENTI (art. 62 CCNL)

L'indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti è prevista dalla L. 113/1985 ed è fissata in € 6,00 elevati in € 7,00 in caso di settimana lavorativa distribuita su 5 giorni.

INDENNITÀ DI RISCHIO (art. 44 CCNL) (Tabella Allegato 4 pag. 33)

Corrisposta per 12 mensilità al Personale incaricato in via continuativa del servizio di cassa, è differenziata in base al tipo di rischio ed all'effettivo maneggio di valori, secondo quanto stabilito dal CCNL anche se i criteri di riconoscimento vengono regolamentati in sede aziendale.

Tale voce viene meno col cessare dell'incarico e non compete per il periodo di assenza dal servizio effettivo superiore al mese, escluse le ferie e le malattie.

In caso di adibizione saltuaria, l'indennità è corrisposta con criteri definiti dagli accordi aziendali.

INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE (art. 7 CCNL)

Il Protocollo del 23 luglio 1993, prevedeva, in caso di mancato accordo sul rinnovo del CCNL, la corresponsione di un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale". L' I.V.C. , una sorta di anticipo sui futuri aumenti contrattuali, veniva erogata dopo tre mesi la scadenza del CCNL o della presentazione della Piattaforma Sindacale, fino alla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale.

Con l'accordo del 15 aprile 2009 fra Governo, Confindustria, ABI, CISL e UIL, (che la CGIL non ha sottoscritto), che sostituisce l'accordo del luglio 1993, l'IVC non verrà più erogata.

ALTRE INDENNITÀ E COMPENSI VARI (allegato 3 CCNL)

Aree Professionali e Quadri Direttivi

Lavori in locali sotterranei (1)	45,99
Turno notturno (2)	30,68
Indennità addetti al sabato alla consulenza e nelle succursali presso località turistiche o centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini	18,42
Giornata di reperibilità	30,68

Aree professionali

Turno diurno	4,3
Indennità per orari che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15 (3)	3,68
Per intervento	18,42

2ª Area Professionale, I liv. (limitatamente al personale con mansioni di commesso)

Pernottamento	18,42
Vigilanza notturna sup. orario normale diurno	24,52
Vigilanza notturna non sup. orario normale diurno	14,71
Custodia diurno al sabato	49,04

1ª Area Professionale

Vigilanza notturna sup. orario normale diurno	14,71
Vigilanza notturna non sup. orario normale diurno	9,21
Pernottamento semplice	10,74

- (1) Adibizione in via continuativa e prevalente in locali al di sotto del livello stradale per oltre la metà dell'altezza.
 (2) orario compreso tra le 22 e le 6. Se inferiore a 2 ore l'importo si dimezza.
 (3) se l'orario termina dopo le 19,15 l'indennità diventa di € 4,30 e in questo caso compete anche la riduzione di un'ora dell'orario settimanale.

RETRIBUZIONE INDIRECTA: VOCI ANNUALI**13ª MENSILITÀ (art. 42 CCNL)**

Deve essere corrisposta entro il 20 dicembre computando le voci per le quali è prevista l'erogazione in tredici mensilità.

In via ordinaria il calcolo della Tredicesima è effettuato nel mese di dicembre in base alle misure retributive in atto a quel momento; quindi nel caso di passaggio di qualifica durante l'anno, la Tredicesima dovrà essere liquidata per intero secondo le misure della retribuzione in vigore nel mese di dicembre. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, compete in proporzione dei mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese, ancorché inferiore a 15 giorni e la retribuzione di riferimento è quella del mese di cessazione. Se durante l'anno sono stati effettuati dei periodi di assenza dal lavoro senza il diritto al trattamento economico (ad esempio aspettative non retribuite, permessi per malattia del bambino di età fino ad 8 anni, ecc.), la Tredicesima viene ridotta di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di minor servizio.

DIFFERENZA EX MENSA (Allegato 2 CCNL)

Al personale in servizio al 11 luglio 99 appartenente alle tre aree professionali e al QD1 e QD2 spetta, in occasione dell'erogazione della 13ª mensilità un importo di € 9,920 quale differenza ex indennità mensa.

PAGAMENTO DELLE EX FESTIVITÀ (art. 50 comma 3 CCNL)

Le festività soppresse che non sono state usufruite danno diritto al pagamento. L'importo da corrispondere per ciascuna festività viene calcolato con 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata.

EX PREMIO DI RENDIMENTO (art. 41 comma 6 CCNL)

Il Premio di Rendimento era una voce retributiva definita nei contratti integrativi aziendali. Con la ristrutturazione della retribuzione, dal 1 gennaio 2000, questa voce è stata conglobata nella voce stipendio, nella misura standard di settore definita dal CCNL. Le quote eventualmente eccedenti la misura standard, sono conservate nei confronti del personale in servizio al 11 luglio 1999.

Tali quote, denominate "ex Premio Rendimento":

- non sono suscettibili di ulteriori modificazioni in quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione;
- sono riconosciute anche al personale assunto dopo il 1/11/1999, nonché ai lavoratori assunti dopo il Dlgs 124 del 21/4/1993, dalle imprese che non applichino a detto personale un sistema di previdenza complementare;
- non sono erogate in caso di attribuzione di un giudizio professionale negativo.

PREMIO AZIENDALE (art. 43 CCNL)

Il premio aziendale è un premio annuo che viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti nel contratto integrativo aziendale presso ciascun istituto. Viene erogato al personale che abbia superato il periodo di prova, sotto forma di una tantum. La computabilità o meno nel TFR – nell'ambito dell'ammontare complessivo del medesimo – viene definita a livello aziendale. Nel caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie. Relativamente ai periodi di congedo di maternità dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi. In caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo il premio aziendale non viene erogato.

TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO

Dal 1/1/2008 non è più in vigore il regime di decontribuzione dei premi aziendali previsto dalla L. 135/97 che prevedeva solo un contributo di solidarietà del 10% a carico del datore di lavoro, nei limiti del 3% della retribuzione imponibile. Le somme sottoposte a decontribuzione non entravano nell'imponibile contributivo. In sostituzione, in via sperimentale per il triennio 2008/2010, la L. 247/2007 (in attuazione al Protocollo sul Welfare) prevede:

- uno sgravio contributivo entro il limite massimo del 3% della retribuzione contrattuale annua del lavoratore (imponibile INPS) fermo restando i limiti di spesa complessivo (650 milioni anno);
- le somme entrano nell'imponibile previdenziale ma rimane l'esonero totale della contribuzione a carico del lavoratore;
- lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro nella misura di 25 punti percentuali. Lo sgravio è subordinato alla stipula di un contratto collettivo, che deve essere depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente. Per accedere allo sgravio le Aziende devono presentare domanda all'INPS, che farà una graduatoria in base a criteri di priorità definiti dal DM 7 maggio 2009.

ESEMPIO SGRAVIO

- Retribuzione annua lavoratore: 40.000 euro (compreso premio aziendale 2000 euro).
- Tetto erogazione per la quale è possibile chiedere lo sgravio = $40.000 \times 3\% = 1.200$ euro
- Sgravio a favore del lavoratore = $1.200 \times 9,19\%$ (*) (intera contribuzione INPS) = **euro 110,28**
- Sgravio a favore dell'Azienda: $1.200 \times 25\% =$ **euro 300.**

(*) E' escluso dal beneficio il contributo INPS aggiuntivo dell'1% sulle quote eccedenti euro 42.069 annui.

DETAZZAZIONE PREMI.

Il D.L. 93 del maggio 2008 ha introdotto in via sperimentale la detassazione dei Premi Aziendali.

Il beneficio costituisce nell'applicazione di una imposta sostitutiva di Irpef e addizionali regionali e comunali, del 10% dei compensi erogati con un tetto massimo di 6000 euro lordi per il 2009. Il beneficio è riservato ai lavoratori dipendenti che nel 2008 abbiano avuto redditi da lavoro dipendente non superiori a 35.000 euro lordi.

CONTRIBUTO FIGLI CON HANDICAP (art. 63 CCNL)

A ciascun figlio o persona equiparata a carico, secondo il criterio seguito per la identificazione dei titolari di assegni familiari, che per grave minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap ai fini dell'apprendimento, viene corrisposta entro il mese di giugno, fatte salve eventuali condizioni aziendali più favorevoli, una provvidenza annuale di € 103,29, fino al compimento del 26 anno di età del portatore di handicap.

BORSE DI STUDIO (art. 56 CCNL)

Ai figli o persone equiparate a carico dei lavoratori/lavoratrici iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria o all'università vengono annualmente corrisposte provvidenze, nelle misure ed alle condizioni seguenti:

studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;	€ 74,89	
studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado;	€ 105,87	+ € 51,65 (*)
studenti universitari che siano iscritti al primo anno del corso di laurea, entro il mese di dicembre dell'anno di iscrizione	€ 116,20 (**)	+ € 77,47 (*)

* in caso di corsi di studio in località diversa, per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza della famiglia;

** integrato fino a € 216,91 agli studenti universitari che abbiano acquisito almeno 40 crediti formativi alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento.

Le Borse di Studio erogate ai familiari a carico non costituiscono reddito per il lavoratore dipendente.

RETRIBUZIONE INDIRECTA: VOCI UNA TANTUM

INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO (art. 82 CCNL)

In caso di trasferimento che comporti l'effettivo cambio di residenza, i **quadri direttivi** hanno diritto, oltre al trattamento di diaria previsto, ed al rimborso delle spese di trasferimento, ad una indennità una tantum pari a:

- una mensilità e mezza, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna il solo interessato. Detta indennità è pari a due mensilità se la distanza della piazza (comune) di destinazione è superiore ai 100 km., secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico (in questo caso è sufficiente il trasferimento di abitazione anche se non cambia la residenza);
- quattro mensilità, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna anche i familiari conviventi e i parenti conviventi verso i quali l'interessato abbia l'obbligo degli alimenti.
Detta indennità è pari a cinque mensilità se la distanza della piazza (comune) di destinazione è superiore ai 100 km., secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico.

TRATTAMENTO FISCALE

L'indennità di trasferimento non concorre a formare imponibile fiscale e contributivo per il 50% dell'ammontare con un massimo di € 1549,37 annuo in Italia, € 4.648,11 fuori dal territorio nazionale (art. 51, c. 7 TUIR).

PREMIO DI ANZIANITÀ

Molti contratti aziendali riconoscono un Premio di Anzianità al personale che matura in azienda una determinata anzianità.

ARRETRATI

Gli arretrati sono importi corrisposti in un periodo di imposta successivo a quello di riferimento per cause non imputabili alle parti, ad esempio rinnovi contrattuali, sentenze, transazioni, atti amministrativi.

Gli importi derivanti dalle suddette cause sono assoggettati a tassazione separata con una aliquota applicata sul reddito medio del biennio precedente al pagamento.

PREMI A FAVORE DEI LAVORATORI STUDENTI (art 55 comma 7 e 8 CCNL)

Ai lavoratori che conseguono uno dei seguenti titoli di studio dopo l'assunzione viene attribuito, per una sola volta, il seguente premio:

Licenza di scuola media superiore (esclusi titoli a carattere artistico)	€ 133,51
Laurea (fra quelle riconosciute dal CCNL ai fini dell'anzianità convenzionale)	€ 136,35
Laurea magistrale	€ 85,22

AZIONARIATO DIFFUSO

Azioni offerte a condizioni agevolate (gratuitamente ovvero a prezzo scontato rispetto al loro valore normale) alla generalità dei dipendenti (c.d. Azionariato popolare; art. 51, co. 2, lett. G, Tuir).

Per l'applicazione del particolare regime in esame devono ricorrere le seguenti condizioni:

- le azioni devono essere offerte a tutti i dipendenti a tempo indeterminato;
- non devono essere vendute prima di tre anni;
- non devono essere riacquistate dal datore di lavoro o dalla società emittente.

È prevista una franchigia pari a Euro 2.065,83 per periodo d'imposta all'interno della quale il valore delle azioni offerte non concorre alla formazione del reddito imponibile.

Risulta pertanto imponibile (sia ai fini fiscali che contributivi) l'importo corrispondente alla differenza tra il valore delle azioni ridotto di Euro 2.065,83, e l'eventuale importo pagato dal dipendente.

STOCK OPTIONS (L. 133/2008 - Circ. Ag. Entrate 9 sett. 2008 n. 54)

Le Stock Option sono azioni offerte soltanto a determinate categorie di dipendenti ovvero al singolo dipendente, ad un prezzo pari al valore normale al momento dell'offerta, e che prevedono momenti diversi a decorrere dei quali ovvero entro i quali il dipendente può accettare, o meno, di acquistare le azioni offerte. In pratica viene individuato il momento dell'offerta del diritto ad acquistare (il *grating*); il periodo in cui l'opzione non è esercitabile (l'*holding*); il momento in cui i diritti assegnati sono potenzialmente esercitabili (il *vesting*); il momento in cui viene effettivamente esercitato il diritto di opzione (l'*exercising*). Dal 25 giugno 2008 con il decreto legge 112/2008 è stato abrogato il regime agevolato per le stock option, e quindi, per le azioni assegnate dopo tale data, il plusvalore realizzato viene sottoposto al regime di tassazione ordinario, mentre non sono assoggettati a ritenuta previdenziale.

PREMI INDIVIDUALI

Si tratta dei cosiddetti premi di budget legati al raggiungimento di obiettivi individuali fissati dall'azienda. Anche questi premi beneficiano della detassazione prevista per i premi aziendali e gli straordinari.

RETRIBUZIONE DIFFERITA: VOCI DI FINE RAPPORTO LAVORO

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI PREAVVISO (art. 2118 c.c. - art. 72 CCNL)

Il preavviso è il periodo di tempo, calcolato in giorni di calendario, con il quale una parte, il datore di lavoro o il lavoratore, comunica all'altra in anticipo che intende recedere dal rapporto di lavoro. La durata è definita dal CCNL in un mese. Le assenze dovute a ferie, malattia, infortunio o maternità, determinano la sospensione della decorrenza del periodo di preavviso. In caso non venga rispettato il periodo di preavviso, il recedente ha l'obbligo di pagare un'indennità sostitutiva, che è pari all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso. Il CCNL fissa un trattamento migliore nei casi di cessazione del rapporto di lavoro per morte, invalidità, giustificato motivo da parte aziendale, superamento dei 60 anni per le donne, giusta causa da parte del lavoratore. (allegato 6 CCNL) L'indennità di preavviso è soggetta a tassazione separata sulla base dell'aliquota del TFR. In caso di dimissioni per giusta causa il preavviso non è necessario. In tal caso al lavoratore spetta l'indennità di mancato preavviso, dato che l'interruzione del rapporto è in realtà conseguenza del comportamento del datore di lavoro.

INCENTIVI ALL'ESODO (DLgs 223/2006)

Sono delle somme erogate al lavoratore per la cessazione volontaria del rapporto di lavoro. Il DL 223/2006 ha abrogato una norma del 1986 che prevedeva l'applicazione di una aliquota pari alla metà di quella del TFR, per il lavoratori che aderivano a piani di incentivazione, con più di 50 anni se donne e di 55 se uomini. Queste somme sono ora assoggettate alla medesima aliquota applicata al TFR. La tassazione agevolata precedente si applica ancora ai i lavoratori che aderiscono in forza di un accordo sottoscritto antecedente al 4 luglio 2006, e che indichi un termine per la comunicazione delle adesioni da parte dei lavoratori interessati. Ai sensi del L. 291/1988 gli incentivi all'esodo sono esenti da contribuzione.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLE FERIE

Secondo il principio della irrinunciabilità delle ferie, anche se il riferimento è al solo periodo minimo di 4 settimane stabilito dal decreto 66/2003, queste non possono essere sostituite dalla relativa indennità se non nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro. La giurisprudenza è a lungo intervenuta, dividendosi sulla natura retributiva o risarcitoria dell'indennità sostitutiva, mentre la più recente è giunta a prospettare una natura mista, salvo il caso di mancato godimento per causa imputabile al lavoratore, per cui sussiste solo la retribuzione delle giornate.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ferie non usufruite vengono pagate con una indennità calcolata su 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.) (art. 2120 C.C., L. 297/82, art 75 CCNL)

La legge 297/82 ha trasformato in vecchio istituto della liquidazione in T.F.R.

Si tratta di un accantonamento in percentuale sulla retribuzione, che viene liquidato in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ma la legge prevede anche la possibilità di chiedere anticipazioni, dopo 8 anni, in determinati casi, e la contrattazione può prevedere ulteriori criteri.

L'accantonamento si calcola dividendo la propria retribuzione per 13,5 e togliendo lo 0,5% di contribuzione versata all'INPS, con ciò risulta il 6,9 % della retribuzione.

In caso di decesso il TFR viene corrisposto agli eredi.

Per gli assunti post L.124/1993, che aderiscono ad un fondo pensione, il TFR è interamente versato al Fondo stesso. Il DLgs 252/2005 prevede che a partire dal 2007 tutti i lavoratori dovranno scegliere se mantenere il TFR in azienda e versarlo ad una forma pensionistica complementare.

Il TFR che resta in azienda viene rivalutato annualmente per legge applicando un tasso costituito dal 1,5% fisso più il 75% dell'aumento dell'indice ISTAT dell'inflazione.

RETRIBUZIONE UTILE

La retribuzione utile ai fini dell'accantonamento comprende: *“salvo diversa previsione dei contratti collettivi (...) tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese”*.

La contrattazione collettiva può definire nello specifico le voci retributive accantonabili (art. 72 del CCNL), a condizione che tale disciplina convenzionale assicuri un risultato globale più favorevole al lavoratore rispetto a quello previsto dal Codice civile (Cassazione, sentenza 13/6/1987, n. 5235).

Quindi il concetto di retribuzione utile racchiude in sé tre caratteristiche:

- 1. La somma deve essere corrisposta in dipendenza di lavoro.** Ci deve essere un nesso tra prestazione lavorativa e somma erogata a compenso di tale prestazione, pertanto non rientrano le borse di studio, premi di anzianità o fedeltà, sussidi ecc.
- 2. La sua corresponsione non deve essere a titolo occasionale.** La retribuzione utile è quella strettamente legata allo svolgimento normale della prestazione lavorativa.
Non rientrano: lavoro straordinario (a meno che non retribuito mensilmente o forfettariamente); compensi occasionali o compensi per mansioni di categoria superiore; compensi eccezionali come premi, risarcimento danni per licenziamento illegittimo ecc.
- 3. Non deve essere corrisposta a titolo di rimborso spese,** in quanto queste non hanno natura retributiva.

Sulla questione della retribuzione utile c'è un'ampia vertenzialità. Ad esempio sullo straordinario, che la giurisprudenza ha di norma escluso a meno che non si tratti di somme erogate in misura fissa mensilmente o forfettariamente.

TASSAZIONE

Il Dlgs 47/2000 ha previsto una nuova tassazione del TFR maturato dal 1/1/2001 (comprese le anticipazioni) mentre per il TFR maturato fino al 31/12/2000 valgono le vecchie regole.

Le novità sono:

- diventa imponibile solo la quota capitale, al netto delle rivalutazioni, che sono assoggettate ad una imposta sostitutiva dell'11% che è definitiva;
- sono state abolite la speciale deduzione annua di € 309,87 per il calcolo dell'imponibile fiscale del TFR, mentre è stata prevista una speciale detrazione di € 61,97 annue dell'imposta dovuta sul TFR per i rapporti di lavoro a tempo determinato non superiori a 2 anni, e per il TFR maturato dal 1/1/2002 al 31/12/2005.

Tassazione	fino al 31.12.2000	dall'1.1.2001
Modalità tassazione	Intero TFR (accantonamento + rivalutazione) assoggettato a tassazione separata al momento della liquidazione	Rendimenti: assoggettati annualmente ad imposta sostitutiva dell'11%; Accantonamenti: assoggettati a tassazione separata al momento della liquidazione
Modalità tassazione	TFR - (309,87* n. anni)	TFR - rivalutazioni
RR * per aliquota tassazione	TFR *12 / anni lavoro	(TFR - rivalutazioni) *12 / anni lavoro

NOTA: RR = Reddito Riferimento

L'imponibile fiscale del TFR (capitale maturato – rivalutazioni) viene quindi soggetto alle aliquote fiscali in vigore dal 1/1/2007. L'aliquota è però provvisoria, gli uffici dell'Agenzia delle Entrate provvederanno successivamente alla riliquidazione dell'imposta sulla base di una aliquota media IRPEF dei cinque anni precedenti all'erogazione.

Da aprile 2008, si attua una riduzione del prelievo fiscale sul TFR delle seguenti misure:

70 euro se il reddito di riferimento non supera 7.500 euro

- 50 euro, aumentato del prodotto fra 20 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 28.000 euro, diminuito del reddito di riferimento, e 20.500 euro, se l'ammontare del reddito di riferimento è superiore a 7.500 euro ma non a 28.000 euro
- 50 euro, se il reddito di riferimento è superiore a 28.000 euro ma non a 30.000 euro. La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 30.000 euro, diminuito del reddito di riferimento, e l'importo di 2.000 euro.

TASSAZIONE DEL TFR VERSATO AI FONDI PENSIONE DOPO IL 1/1/2007

Il TFR versato ai fondi di previdenza complementare a partire dal 1/1/2007 ha una diversa tassazione, che segue quella prevista per le prestazioni dei Fondi: 15% che si riduce dello 0,30% per ogni anno di partecipazione successiva al quindicesimo, fino ad un minimo del 9% (dopo 35 anni di permanenza).

Si applica sulle prestazioni pensionistiche (rendita e capitale liquidato purché non superiore al 50% del maturato e anticipazioni per spese sanitarie), mentre per le altre prestazioni (anticipazioni per acquisto prima casa, anticipazioni per motivi diversi, riscatto totale del capitale) si applica il 23%.

FRINGE BENEFITS - COMPENSI IN NATURA

Per fringe benefits (letteralmente: benefici marginali), si intendono le prestazioni di beni e servizi corrisposti in natura al lavoratore dipendente e ai suoi familiari ad integrazione dello stipendio in senso stretto. L'art. 51 del TUIR individua come reddito da lavoro dipendente "...tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro...", comprendendo, quindi, tutti i "valori" percepiti in relazione al rapporto lavorativo (principio di onnicomprensività). In linea generale non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

MENSE AZIENDALI

Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro e le somministrazioni di vitto in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi.

BUONI PASTO

È una forma particolare di retribuzione che non entra nella busta paga, ma si effettua con l'attribuzione di tickets di un certo valore spendibili negli esercizi convenzionati. È una forma sostitutiva del servizio di mensa aziendale. A ciascun lavoratore/lavoratrice, eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, spetta, per ogni giornata *effettiva* di lavoro in cui effettua l'intervallo ovvero ai turnisti che effettuano la pausa, un buono giornaliero per la consumazione del pasto che il CCNL fissa nella misura minima di € 1,81, ma i contratti aziendali prevedono di norma importi superiori. L'attribuzione del buono pasto non avviene in caso di assenza per l'intera giornata o per l'intera mattinata o per l'intero pomeriggio, ad eccezione delle assenze delle lavoratrici in riduzione di orario per allattamento, dei lavoratori e lavoratrici che assistano figli o genitori ai sensi della L. 104. Il buono pasto non spetta al personale in missione che fruisce del trattamento di diaria, ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto. I buoni pasto sono gestiti da società specializzate e vengono consegnati ogni mese al lavoratore. I buoni pasto sono esenti da contribuzione e tassazione fino ad un importo giornaliero di € 5,29.

FABBRICATI CONCESSI IN LOCAZIONE

Fattispecie: fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato al dipendente/collaboratore, sia ad uso abitazione che ad uso commerciale o vario (es. garage), proprio o promiscuo, indipendentemente dalla circostanza che il fabbricato sia di proprietà del datore di lavoro ovvero sia da questi acquisito in locazione anche finanziaria. Risulta imponibile (sia ai fini fiscali che contributivi) un importo pari alla differenza tra la rendita catastale del fabbricato, aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso (comprese eventuali utenze) non sostenute dall'utilizzatore, e quanto corrisposto (mediante versamento o trattenuta) per il godimento del fabbricato stesso.

POLIZZE PER RISCHI PROFESSIONALI ED EXTRAPROFESSIONALI

In linea generale i premi pagati per la copertura dei rischi professionali e della responsabilità civile non concorrono alla formazione del reddito imponibile; concorrono invece i premi pagati per le polizze a copertura di rischi extra professionali. In quest'ultimo caso possono essere previste particolari detrazioni fiscali, come di seguito riportato

Tipologia	Trattamento contributivo	Trattamento fiscale
Copertura di rischi professionali (compresa responsabilità civile)	Non concorrono a formare reddito imponibile	Non concorrono a formare reddito imponibile
Copertura di rischio infortunio extra professionale (morte e invalidità permanente)	Concorrono integralmente alla formazione del reddito imponibile (contribuzione ordinaria)	Concorrono integralmente alla formazione del reddito imponibile con diritto alla detrazione d'imposta del 19% su un ammontare massimo di Euro 1.291,14
Polizze vita	Concorrono integralmente alla formazione del reddito imponibile	<ul style="list-style-type: none"> • rischio morte: concorre integralmente alla formazione del reddito imponibile con diritto alla detrazione d'imposta del 19% su un ammontare massimo di Euro 1.291,14; • di capitalizzazione: concorre integralmente alla formazione del reddito imponibile con diritto alla detrazione del 19%, se stipulate o rinnovate entro il 31 dicembre 2000
Polizze sanitarie, per rischio furto, RC auto, ecc.	Concorrono integralmente alla formazione del reddito imponibile	Concorrono integralmente alla formazione del reddito imponibile

PRESTITO PERSONALE A TASSO AGEVOLATO

In caso di concessione di prestiti, è considerato reddito da lavoro dipendente il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento (TUR) vigente al 31/12 di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato dall'azienda, fatte salve alcune specifiche esclusioni tassativamente previste dalla norma.

SERVIZI DI TRASPORTO

Sono i servizi di trasporto al luogo di lavoro organizzati dal datore di lavoro direttamente o tramite terzi, anche in convenzione con servizi di trasporto pubblico. Tali prestazioni sono escluse da tassazione a condizione che:

- a) siano rese alla generalità dei dipendenti o a loro categorie;
- b) il costo deve essere sostenuto unicamente dall'azienda.

VEICOLI CONCESSI IN USO PROMISCUO AI DIPENDENTI

In caso di autoveicoli, motocicli e ciclomotori concessi in uso promiscuo ai dipendenti è assoggettato a tassazione, quale compenso in natura, un ammontare pari al 30% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle elaborate annualmente dall'ACI e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale.

PART TIME

RETRIBUZIONE

Il trattamento economico del personale a tempo parziale viene determinato proporzionando la retribuzione complessiva (incluse indennità, compensi vari, ex premio di rendimento e premio aziendale) contrattualmente prevista per il lavoratore/lavoratrice ad orario intero con la stessa anzianità e inquadramento, alla minore durata della prestazione lavorativa.

Se il lavoratore/lavoratrice è adibito ad attività per la quale è prevista l'indennità di rischio, la stessa gli viene corrisposta in proporzione alla durata dell'adibizione, con un minimo pari a 2/5 del valore giornaliero dell'indennità stessa.

L'indennità per lavori svolti in locali sotterranei viene corrisposta al lavoratore/lavoratrice a tempo parziale quando la sua adibizione a tali attività superi mediamente nella settimana la metà del normale orario giornaliero di un lavoratore/lavoratrice a tempo pieno con il medesimo inquadramento.

Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

E' lavoro supplementare quello reso oltre l'orario di lavoro concordato individualmente e fino al raggiungimento dell'orario normale stabilito per il tempo pieno.

Il lavoro straordinario è invece l'orario svolto oltre il normale orario di lavoro stabilito dal CCNL, per le banche, in 7,5 ore giornaliero.

Ne consegue che mentre al lavoro straordinario si applicano le maggiorazioni previste, l'orario supplementare è pagato come la normale paga oraria.

Dal 1/1/2008 anche i part time possono optare, in alternativa al compenso per il lavoro supplementare, per fruire di permessi a recupero secondo il meccanismo della banca ore.

ASSEGNI FAMILIARI

I lavoratori a part-time hanno diritto all'intera misura settimanale degli assegni per il nucleo familiare in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata almeno di ventiquattro ore. Se, invece, la prestazione ha una durata inferiore, al lavoratore spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di prestazione effettiva di lavoro, qualunque sia il numero delle ore prestate nella giornata

BUONO PASTO

Dal 2006 l'Agenzia delle Entrate e poi l'INPS nel 2007 hanno riconosciuto ai P/T l'esenzione anche nel caso in cui l'orario di lavoro non preveda una pausa pranzo.

APPRENDISTI

Il trattamento economico degli apprendisti ha alcune particolarità, che riportiamo.

CONTRIBUTI INPS: dal 1 gennaio 2007 i contributi dovuti dai datori di lavoro per gli apprendisti sono i seguenti:

FPLD AZIENDA (Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti)	FPLD DIPENDENTE	CUAF (Cassa Unica Assegni Familiari)	MALATTIA	MATERNITA'	INAIL	TOT. AZ.
9,01	5,84	0,11	0,53	0,05	0,3	10

SCATTI ANZIANITÀ: ai fini degli scatti il periodo di apprendistato viene considerato solo per un biennio, pertanto il primo scatto è dopo 6 anni dall'assunzione.

INQUADRAMENTO: gli apprendisti sono inquadrati per i primi 18 mesi al III liv. 2 area; per il restante periodo percepiranno un "assegno temporaneo" corrispondente al netto con il 1 liv III Area.

COMPORIO PER MALATTIA: Da 1/1/2008 in caso di malattia o infortunio, l'azienda garantisce il trattamento economico, e la conservazione del posto, per un periodo complessivo di:

- 6 mesi in caso di comparto "secco"
- 8 mesi in caso di comparto "per sommatoria"

Per quanto riguarda eventuali voci retributive o altri benefits aziendali (Premi, Cassa Mutua, Previdenza aziendale ecc.), bisogna fare riferimento agli accordi aziendali.

IL PERCORSO DALLA RETRIBUZIONE LORDA ALLA RETRIBUZIONE NETTA

RETRIBUZIONE LORDA
-
TRATTENUTE PREVIDENZIALI (INPS – Fondo Solidarietà)
-
TRATTENUTE ESENTI (fondo pensione, cassa mutua)
=
IMPONIBILE IRPEF
X aliquote fiscali =
IRPEF LORDA
- DETRAZIONI = IRPEF NETTA
+ ADDIZIONALI =
TOTALE TRATTENUTE FISCALI
-
EVENTUALE TRATTENUTA SINDACALE E TRATTENUTA CRAL
=
IMPORTO NETTO
+
ASSEGNI FAMILIARI
=
IMPORTO NETTO IN BUSTA PAGA

BUSTA PAGA: TRATTENUTE PREVIDENZIALI

TRATTENUTE PREVIDENZIALI (TUIR - L. 314/1997)

Il reddito imponibile previdenziale è uguale a quello fiscale, eccetto gli emolumenti tassativamente indicati dalla L. 153/1969 così come modificata dalla L. 314/97 e che sono: il TFR, gli incentivi all'esodo, gli assegni al nucleo familiare, il premio aziendale nei limiti stabiliti dalla L. 135/1997, i contributi obbligatori per Legge, i contributi a Casse, Fondi, Gestioni o forme assicurative previsti da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari (è previsto un contributo di solidarietà del 10% a carico delle Aziende), i risarcimenti danni.

L'imponibile previdenziale è soggetto ad una trattenuta a carico del lavoratore dell'9,19% annui (fino a euro 42.069 di reddito annuo per il 2009, Euro 3.505,75 mensile), 10,19% sulla quota superiore.

Il calcolo si effettua su base mensile con conguaglio a fine anno.

C'è un limite massimo oltre il quale non si devono versare i contributi per la pensione, che cambia di anno in anno in base agli indici ISTAT di variazione del costo della vita.

Per il 2009 il è pari a € 91.507,00 annui.

La contribuzione INPS riguarda i seguenti tipi di assicurazione per il Credito e le Assicurazioni:

FPLD AZIENDA (Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti)	FPLD DIPENDENTE	DS (Disoccupazione)	CUAF (Cassa Unica Assegni Familiari)	TFR (Fondo Garanzia TFR)	MALATTIA	MATERNITA'	FONDO SOLIDARI-ETA'	TOT. AZ.
23,81	9,19	1,61	0,68	0,2	-	0,46	0,375	27,135

FONDO DI SOLIDARIETÀ

L'accordo di costituzione del Fondo Esuberi prevedeva, per la parte ordinaria, un contributo da parte del personale in servizio a tempo indeterminato pari a 0,125%. Dal 2008 tale contributo è sospeso.

CONTRIBUTI AI FONDI PENSIONE

Non sono fiscalmente imponibili i contributi versati dai lavoratori e dal datore di lavoro alle forme pensionistiche complementari, con il limite di € 5.164,57 annuo.

Ai lavoratori di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del decreto 252/2005 e, limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, è consentito, nei venti anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti il limite di € 5.164,57 pari alla differenza positiva tra l'importo di € 25.822,85 e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche e comunque per un importo non superiore a € 2.582,29 annui.

E' previsto un contributo di solidarietà del 10% a carico del datore di lavoro, mentre i contributi del lavoratore sono imponibili.

BUSTA PAGA: TRATTENUTE FISCALI

Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro (art. 51 TUIR), con le eccezioni elencate nello stesso art.

L'imponibile fiscale è soggetto a tassazione ad aliquota progressiva a scaglioni.

Il calcolo viene effettuato su base mensile con conguaglio a fine anno.

In caso di presentazione del 730, in presenza di altri redditi e/o spese deducibili, l'IRPEF e le addizionali vengono ricalcolati e il credito o debito delle imposte viene effettuato con conguaglio nella busta paga di norma a luglio.

LE ALIQUOTE FISCALI

REDDITO IMPONIBILE ANNUO	REDDITO IMPONIBILE MENSILE	ALIQUOTA	IRPEF LORDA ANNUA	IRPEF LORDA MENSILE
Fino a 15.000	Fino a 1.250	23%	23% reddito	23% reddito
Oltre 15.000 e fino a 28.000	Oltre 1.250 e fino a 2.333,33	27%	3.450 + 27% parte eccedente 15.000	287,5 + 27% parte eccedente 1.250
Oltre 28.000 e fino a 55.000	Oltre 2.333,33 e fino a 4.583,33	38%	6.960 + 38% parte eccedente 28.000	580 + 38% parte eccedente 2.333,33
Oltre 55.000 e fino a 75.000	Oltre 4.583,33 e fino a 6.250	41%	17.220 + 41% parte eccedente 55.000	1.435 + 41% parte eccedente 4.583,33
Oltre 75.000	Oltre 6.250	43%	25.420 + 43% parte eccedente 75.000	2.118,33 + 43% parte eccedente 6.250

ADDIZIONALI IRPEF

Le addizionali all'IRPEF, regionale e Comunale, vengono calcolate sul reddito complessivo, tolti gli oneri deducibili e la deduzione per abitazione principale.

ADDIZIONALE REGIONALE (art. 50 del D.Lgs 15/12/1997, n.446)

Si tratta di un'imposta determinata mediante l'applicazione di un'aliquota fissa al reddito assoggettato ad IRPEF, destinata a finanziare la spesa sanitaria regionale.

Ogni singola regione può stabilire l'entità della percentuale a partire da un minimo di 0,9% fino al massimo di 1,4%.

A differenza delle ritenute fiscali (effettuate mese per mese), l'addizionale viene determinata dal datore di lavoro in sede di conguaglio e poi trattenuta in 9/10/11 rate di pari importo nell'anno successivo a secondo del mese in cui viene effettuato il conguaglio (in caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno viene trattenuta in un'unica soluzione al momento della cessazione).

ADDIZIONALE COMUNALE (D. Lgs 360/98)

Si tratta di un'addizionale all'IRPEF la cui misura viene determinata dal comune in cui si ha il domicilio fiscale. La sua misura non può superare lo 0,8% dell'imponibile fiscale. L'addizionale comunale viene determinata dal datore di lavoro nelle operazioni di conguaglio di fine anno e poi trattenuta in 11 rate di pari importo nell'anno successivo (in caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno viene trattenuta in un'unica soluzione al momento della cessazione). Viene trattenuta in busta paga, in nove rate mensili, anche l'acconto nella misura del 30% dell'imposta dell'anno in corso, applicando le aliquote vigenti, se comunicate entro il 15 febbraio, alla base imponibile dell'anno precedente.

BUSTA PAGA: ALTRE TRATTENUTE

TRATTENUTE SINDACALI

I contributi versati al Sindacato sono calcolati nella percentuale del 0,50 sulle voci normali della retribuzione mensile e addebitati mensilmente.

TRATTENUTE CRAL

Si tratta di trattenute relative all'iscrizione del lavoratore ad un Circolo Dipendenti o Circolo Ricreativo Aziendale dei Lavoratori.

CONTRIBUTI PER ASSISTENZA SANITARIA

Relativamente ai contributi per assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale è prevista una esclusione dal reddito imponibile pari a euro 3.615,20. E' previsto un contributo di solidarietà a carico del datore di lavoro del 10%.

BUSTA PAGA: DETRAZIONI

DETRAZIONI PER REDDITI DI LAVORO (l'art. 13 TUIR)

Le detrazioni sono rapportate ai giorni di lavoro nell'anno e diminuiscono progressivamente con il crescere del reddito fino ad azzerarsi a 55.000 euro secondo la seguente formula:

Reddito complessivo fino a 8.000 euro	1840,00 euro
Reddito complessivo compreso tra 8.001 e 15.000 euro	$1338 + (502 \times \frac{15.000 - \text{reddito complessivo}}{7.000})$
Reddito complessivo compreso tra 15.001 e 55.000 euro	$1338 \times \frac{55.000 - \text{reddito complessivo}}{40.000}$

L'ammontare della detrazione spettante deve essere rapportata ad anno ma non può essere inferiore a 690,00 euro.

Se il rapporto è a tempo determinato, la detrazione effettiva non può essere inferiore a 1380 euro.

Inoltre quando il reddito è superiore a 23.000 euro e non supera i 28.000 euro la detrazione effettivamente spettante è aumentata dei seguenti importi, per intero e senza alcun rapporto al periodo di lavoro nell'anno.

REDDITO COMPLESSIVO	MAGGIORAZIONE
OLTRE 23.000 E FINO A 24.000 EURO	10 EURO
OLTRE 24.000 E FINO A 25.000 EURO	20 EURO
OLTRE 25.000 E FINO A 26.000 EURO	30 EURO
OLTRE 26.000 E FINO A 27.700 EURO	40 EURO
OLTRE 27.700 E FINO A 28.000 EURO	25 EURO

DETRAZIONE PER CARICHI DI FAMIGLIA (Art. 12 TUIR)

Sono considerati familiari a carico dal punto di vista fiscale, purché in possesso di redditi non superiori a 2.840,51 euro:

- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- i figli, compresi quelli naturali riconosciuti, gli adottivi, gli affidati e affiliati;
- altri familiari (genitori, generi, nuore, suoceri, fratelli e sorelle, nipoti), a condizione che siano conviventi o che ricevano dallo stesso un assegno alimentare non risultante da provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

L'importo della detrazione va rapportato ai mesi dell'anno solo in caso di figli nuovi nati o deceduti durante l'anno o in caso di matrimonio o decesso del coniuge.

DETRAZIONE PER IL CONIUGE

Per il coniuge a carico non legalmente ed effettivamente separato, spetta una detrazione teorica variabile da 0 a 800 euro secondo la tabella seguente:

REDDITO COMPLESSIVO fino a 15.000 euro	$800 - [110 \times (\text{reddito complessivo}/15.000)]$
--	--

Se il risultato del rapporto (reddito complessivo/15.000) è **uguale a 1** la detrazione spettante è pari a 690 euro. Se **uguale a zero** la detrazione non spetta.

REDDITO COMPLESSIVO compreso tra 15.001 e 40.000 euro	Detrazione fissa di 690 euro
---	------------------------------

Tale detrazione fissa di 690 euro aumenta ulteriormente se il reddito complessivo è superiore a 29.000 euro ma non a 35.200 euro. Questi gli incrementi:

Oltre 29.000 e fino a 29.200 euro	10 euro
Oltre 29.200 e fino a 34.700 euro	20 euro
Oltre 34.700 e fino a 35.000 euro	30 euro
Oltre 35.000 e fino a 35.100 euro	20 euro
Oltre 35.100 e fino a 35.200 euro	10 euro

Questi importi aggiuntivi spettano per intero, anche se il periodo in cui il coniuge è rimasto a carico è inferiore al periodo di imposta.

Ad esempio se il coniuge risulta a carico per sei mesi, la detrazione spettante ad un contribuente con reddito complessivo di 30.000 euro è: $(690:12) \times 6 = 345 + 20 = 365$ euro.

DETRAZIONE PER FIGLI A CARICO

La detrazione va divisa al 50% fra a coniugi non legalmente ed effettivamente separati.

In alternativa si può con accordo fra le parti, scegliere di attribuire al 100% la detrazione al coniuge che ha il reddito più alto, in caso ad esempio di incapacienza del genitore con il reddito più basso, oppure in caso che l'altro genitore sia a carico.

Le detrazioni spettano anche nel caso che i figli non siano residenti con i genitori.

ULTERIORE DETRAZIONE PER FAMIGLIE CON 4 FIGLI O PIU'

Da 1/1/2008 è prevista una ulteriore detrazione di 1.200,00 euro se vi spettano le detrazioni per figli a carico e avete almeno quattro figli. L'ulteriore detrazione per famiglie numerose vi spetta anche qualora l'esistenza di almeno quattro figli a carico sussiste solo per una parte dell'anno.

Tale detrazione non spetta per ciascun figlio ma è un importo complessivo e non varia se il numero dei figli è superiore a quattro.

LE DETRAZIONI BASE PER FIGLI A CARICO	
Figlio di età inferiore a 3 anni	900 euro
Figlio di età superiore a 3 anni	800 euro
Figlio portatore di handicap inferiore a 3 anni	1120 euro (900 + 220)
Figlio portatore di handicap superiore a 3 anni	1020 euro (800 + 220)
Con più di tre figli a carico la detrazione aumenta di 200 euro per ciascun figlio a partire dal primo	

La formula per il calcolo:

$$\text{detrazione base} \times \frac{95.000 - \text{reddito complessivo}}{95.000}$$

Per ogni figlio successivo al primo l'importo di 95.000 euro è aumentato di 15.000 euro. Quindi, l'importo aumenta a 110.000 euro nel caso di due figli a carico, a 125.000 per tre figli, a 140.000 per quattro, e così via. Le maggiorazioni di 200 euro e di 15.000 euro spettano per intero a prescindere dal momento in cui si verifica l'evento che dà diritto alla maggiorazione.

DETRAZIONI PER ALTRI FAMILIARI

La formula per il calcolo:

$$750 \times \frac{80.000 - \text{reddito complessivo}}{80.000}$$

ASSEGNI AL NUCLEO FAMILIARE

Si tratta di una somma corrisposta dall'INPS, su richiesta del lavoratore, per 13 mensilità annue, a quei nuclei familiari che rispondono a determinati requisiti di reddito complessivo, numero di componenti e presenza di figli minorenni e/o inabili e/o orfani e/o vedovi. I limiti di reddito per acquisire il diritto e gli importi da erogare vengono fissati di anno in anno ed hanno valore da luglio a giugno dell'anno successivo. Per quanto riguarda il reddito, si fa riferimento a quello dell'anno precedente attestato dalle dichiarazioni dei redditi o dai modelli rilasciati dai datori di lavoro.

L'assegno spetta ai seguenti componenti del nucleo familiare:

- il richiedente l'assegno;
- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- i figli (legittimi, legittimati, adottivi, affiliati, naturali, legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, affidati a norma di legge) e i nipoti viventi a carico di ascendente diretto di età inferiore ai 18 anni;
- i figli maggiorenni inabili che si trovano, per difetto fisico o mentale, nella assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro.
- i fratelli, le sorelle ed i nipoti collaterali del richiedente minori di età o maggiorenni inabili, a condizione che siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano diritto alla pensione ai superstiti.

Tutte queste persone fanno parte del nucleo anche se:

- non sono conviventi con il richiedente;
- non sono a carico del richiedente;
- non sono residenti in Italia (il familiare cittadino straniero ha diritto all'assegno se è cittadino della Comunità europea; se invece è cittadino extracomunitario di un Paese non convenzionato, ha diritto all'assegno solo se risiede in Italia).

L'assegno per il nucleo familiare può essere pagato anche quando il nucleo sia composto da una sola persona che sia titolare di pensione ai superstiti (orfano o coniuge), a condizione che sia minorenni o maggiorenne inabile.

ALLEGATO 1

TABELLA RETRIBUZIONI DAL 1 GENNAIO 2008

INQUADRAMENTO	STIPENDIO	SCATTI	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE
DIRIGENTI	4.700,90	94,04	14,11
QUADRI DIRETTIVI			
QD4	3707,34	91,07	13,65
QD3	3140,37	91,07	13,65
QD2	2803,34	39,7	7,64
QD1	2637,19	39,7	7,64
3 AREA PROFESSIONALE			
IV LIVELLO	2312,76	39,7	7,64
III LIVELLO	2151,33	39,7	7,64
II LIVELLO	2030,06	39,7	7,64
I LIVELLO	1924,54	39,7	7,64
2 AREA PROFESSIONALE			
III LIVELLO	1808	33,99	6,54
II LIVELLO	1738,39	27,78	5,34
I LIVELLO	1691,45	27,78	5,34
1 AREA PROFESSIONALE			
LIVELLO UNICO + G. NOTT.	1617,43	20,22	3,89
LIVELLO UNICO	1574,91	19,21	3,7

DA 1 LUGLIO 2008

INQUADRAMENTO	STIPENDIO	SCATTI	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE
DIRIGENTI	4.788,27	94,84	14,23
QUADRI DIRETTIVI			
QD4	3738,85	91,07	13,65
QD3	3167,06	91,07	13,65
QD2	2827,17	39,7	7,64
QD1	2659,61	39,7	7,64
3 AREA PROFESSIONALE			
IV LIVELLO	2332,42	39,7	7,64
III LIVELLO	2169,62	39,7	7,64
II LIVELLO	2047,32	39,7	7,64
I LIVELLO	1940,9	39,7	7,64
2 AREA PROFESSIONALE			
III LIVELLO	1823,37	33,99	6,54
II LIVELLO	1753,17	27,78	5,34
I LIVELLO	1705,83	27,78	5,34
1 AREA PROFESSIONALE			
LIVELLO UNICO + G. NOTT.	1631,18	20,22	3,89
LIVELLO UNICO	1588,3	19,21	3,7

DAL 1 DICEMBRE 2008

INQUADRAMENTO	STIPENDIO	SCATTI	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE
DIRIGENTI	4.828,97	95,65	14,65
QUADRI DIRETTIVI			
QD4	3770,63	91,07	13,65
QD3	3193,98	91,07	13,65
QD2	2851,2	39,7	7,64
QD1	2682,22	39,7	7,64
3 AREA PROFESSIONALE			
IV LIVELLO	2352,25	39,7	7,64
III LIVELLO	2188,06	39,7	7,64
II LIVELLO	2064,72	39,7	7,64
I LIVELLO	1957,4	39,7	7,64
2 AREA PROFESSIONALE			
III LIVELLO	1838,87	33,99	6,54
II LIVELLO	1768,07	27,78	5,34
I LIVELLO	1720,33	27,78	5,34
1 AREA PROFESSIONALE			
LIVELLO UNICO + G. NOTT.	1645,05	20,22	3,89
LIVELLO UNICO	1601,8	19,21	3,7

DAL 1 LUGLIO 2009

INQUADRAMENTO	STIPENDIO	SCATTI	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE
DIRIGENTI	4.865,19	96,37	14,46
QUADRI DIRETTIVI			
QD4	3798,91	91,75	13,76
QD3	3217,93	91,75	13,76
QD2	2872,58	40	7,69
QD1	2702,34	40	7,69
3 AREA PROFESSIONALE			
IV LIVELLO	2369,89	40	7,69
III LIVELLO	2204,47	40	7,69
II LIVELLO	2080,21	40	7,69
I LIVELLO	1972,08	40	7,69
2 AREA PROFESSIONALE			
III LIVELLO	1852,66	34,25	6,58
II LIVELLO	1781,33	27,99	5,38
I LIVELLO	1733,23	27,99	5,38
1 AREA PROFESSIONALE			
LIVELLO UNICO + G. NOTT.	1657,39	20,37	3,92
LIVELLO UNICO	1613,81	19,36	3,72

DAL 1 OTTOBRE 2009

INQUADRAMENTO	STIPENDIO	SCATTI	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE
DIRIGENTI	4.913,84	97,33	14,6
QUADRI DIRETTIVI			
QD4	3858,93	93,2	13,98
QD3	3268,77	93,2	13,98
QD2	2917,97	40,63	7,81
QD1	2745,04	40,63	7,81
3 AREA PROFESSIONALE			
IV LIVELLO	2407,33	40,63	7,81
III LIVELLO	2239,3	40,63	7,81
II LIVELLO	2113,08	40,63	7,81
I LIVELLO	2003,24	40,63	7,81
2 AREA PROFESSIONALE			
III LIVELLO	1881,93	34,79	6,68
II LIVELLO	1809,48	28,43	5,47
I LIVELLO	1760,62	28,43	5,47
1 AREA PROFESSIONALE			
LIVELLO UNICO + G. NOTT.	1683,58	20,69	3,98
LIVELLO UNICO	1639,31	19,67	3,78

DAL 1 DICEMBRE 2009

INQUADRAMENTO	STIPENDIO	SCATTI	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE
DIRIGENTI	4.950,69	98,06	14,71
QUADRI DIRETTIVI			
QD4	3887,87	93,9	14,08
QD3	3293,29	93,9	14,08
QD2	2939,85	40,93	7,87
QD1	2765,63	40,93	7,87
3 AREA PROFESSIONALE			
IV LIVELLO	2425,38	40,93	7,87
III LIVELLO	2256,09	40,93	7,87
II LIVELLO	2128,93	40,93	7,87
I LIVELLO	2018,26	40,93	7,87
2 AREA PROFESSIONALE			
III LIVELLO	1896,04	35,05	6,73
II LIVELLO	1823,05	28,64	5,51
I LIVELLO	1773,82	28,64	5,51
1 AREA PROFESSIONALE			
LIVELLO UNICO + G. NOTT.	1696,21	20,85	4,01
LIVELLO UNICO	1651,6	19,82	3,81

DAL 1 LUGLIO 2010

INQUADRAMENTO	STIPENDIO	SCATTI	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE
DIRIGENTI	4.987,82	98,8	14,82
QUADRI DIRETTIVI			
QD4	3917,03	94,6	14,19
QD3	3317,99	94,6	14,19
QD2	2961,9	41,24	7,93
QD1	2786,37	41,24	7,93
3 AREA PROFESSIONALE			
IV LIVELLO	2443,57	41,24	7,93
III LIVELLO	2273,01	41,24	7,93
II LIVELLO	2144,9	41,24	7,93
I LIVELLO	2033,4	41,24	7,93
2 AREA PROFESSIONALE			
III LIVELLO	1910,26	35,31	6,78
II LIVELLO	1836,72	28,85	5,55
I LIVELLO	1787,12	28,85	5,55
1 AREA PROFESSIONALE			
LIVELLO UNICO + G. NOTT.	1708,93	21,01	4,04
LIVELLO UNICO	1663,99	19,97	3,84

DAL 1 DICEMBRE 2010

INQUADRAMENTO	STIPENDIO	SCATTI	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE
DIRIGENTI	5025,23	99,54	14,93
QUADRI DIRETTIVI			
QD4	3946,41	95,31	14,3
QD3	3342,87	95,31	14,3
QD2	2984,11	41,55	7,99
QD1	2807,27	41,55	7,99
3 AREA PROFESSIONALE			
IV LIVELLO	2461,9	41,55	7,99
III LIVELLO	2290,06	41,55	7,99
II LIVELLO	2160,99	41,55	7,99
I LIVELLO	2048,65	41,55	7,99
2 AREA PROFESSIONALE			
III LIVELLO	1924,59	35,57	6,83
II LIVELLO	1850,5	29,07	5,59
I LIVELLO	1800,52	29,07	5,59
1 AREA PROFESSIONALE			
LIVELLO UNICO + G. NOTT.	1721,75	21,17	4,07
LIVELLO UNICO	1676,47	20,12	3,87

ALLEGATO 2

CONCORSO SPESE TRANVIARIE

CITTA'	Importo mensile
Verona	1,11
Catania	1,21
Bari	1,24
Venezia	1,27
Padova, Palermo	1,34
Trieste	1,47
Bologna	1,5
Messina, Napoli, Torino	1,55
Genova	1,7
Firenze	2,01
Roma	2,32
Milano	2,92

ALLEGATO 3

DIARIE

ABITANTI	QUADRI	3 AREA e 2 AREA 3 LIV	2 AREA 1 e 2 LIV	1 AREA
Centri fino a 200.000	133,66	79,4	62,75	58,88
Centri da 200.001 a 500.000	147,03	87,34	69,02	64,76
Centri da 500.001 a 1.000.000	160,4	95,29	75,3	70,65
Centri oltre 1.000.000	173,76	103,22	81,57	76,53

INDENNITÀ RISCHIO

<i>Quadri direttivi, 3ª area professionale e 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</i>	*	**
a) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello dei contanti	126,62	94,95
b) addetti allo sportello che effettuano esborsi e/o introiti di valori (esclusi i quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo)	126,62	94,95
c) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello non contanti*	90,24	67,67
d) cassieri che hanno maneggio di valori non esplicabile allo sportello*	64,21	48,11
e) addetti agli sportelli per l'incasso degli effetti, delle bollette e similari (esclusi i quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo)	62,52	46,85
f) addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art. 83, 3° livello retributivo, 3° alinea)	55,06	41,31
g) addetti alla stanza di compensazione che svolgono mansioni di maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello, di cui all'art. 83, 3° livello retributivo, penultimo alinea	48,6	36,38
<i>2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</i>		
h) che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 83, 1° livello retributivo, 1° e 7° alinea, 2° punto	36,38	27,23

* Capoluoghi di provincia e centri aventi intenso movimento bancario.

E' l'importo applicato dalla quasi totalità delle Aziende.

** Altri centri

Nei casi di cui alle lett. a), b), c), e), qualora vi sia una adibizione giornaliera allo sportello di durata superiore alle cinque ore, le relative misure mensili della indennità di rischio devono essere proporzionalmente maggiorate fino al massimo del 20% (€ 25,32); qualora la predetta adibizione sia superiore a 6 ore, le misure stesse devono essere maggiorate di un ulteriore 14% (€ 46,60).

Finito di stampare
nel mese di Luglio 2009
presso Laboratorio Grafico BST s.r.l.
Romano d'Ezzelino (VI)
www.graficabst.com

a cura di Roberto Dal Lago
Fisac Cgil Vicenza



**Il Sindacato
dalla tua parte**