

GUIDA FISAC

Lettura della Busta **Paga ABI**

2016



La lettura della busta paga ABI

2016

A cura del Dipartimento Contrattuale - Danilo Maghini

Elaborazione di Daniela Emiliani - Mercato del Lavoro

PREMESSA	4
2. LA RETRIBUZIONE.....	4
3. LE PRINCIPALI VOCI PREVISTE DAL CCNL EROGATE PER 13 MENSILITÀ	4
3.1. LA VOCE STIPENDIO.....	5
3.2. LA SCALA PARAMETRALE	6
3.3. GLI SCATTI DI ANZIANITÀ	6
3.3.1. LA MATURAZIONE DEGLI SCATTI DI ANZIANITÀ	7
3.4. L'IMPORTO EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE.....	8
3.4.1. CALCOLO DELLE VOCI PRINCIPALI.....	9
3.5. L'ASSEGNO DI EQUIVALENTE IMPORTO.....	9
3.6. L'ASSEGNO DI ANZIANITÀ	10
3.7. L'ASSEGNO EX CCNL 11/07/1999.....	10
3.8. L'ASSEGNO EX INTESA.....	11
3.9. L'INDENNITÀ DI RUOLO CHIAVE.....	11
4. LA DIFFERENZA EX MENSA	11
5. INDENNITÀ E ALTRI COMPENSI	11
5.1. L'INDENNITÀ DI RISCHIO	12
5.2. INDENNITÀ E COMPENSI VARI DI CUI ALL'ALLEGATO 3 DEL CCNL.....	13
5.3. IL CONCORSO SPESE TRANVIARIE	14
6. L'INDENNITÀ DI SOSTITUZIONE.....	14
7. L'EX PREMIO DI RENDIMENTO.....	15
8. IL PREMIO AZIENDALE	16
8.1. PREMIO VARIABILE DI RISULTATO SOSTITUTIVO DEL PREMIO AZIENDALE E DEL SISTEMA INCENTIVANTE.....	16
9. IL COMPENSO PER LAVORO STRAORDINARIO	16
9.1. LE PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEI QUADRI DIRETTIVI.....	17
10. IL BUONO PASTO	17
11. IL TRATTAMENTO ECONOMICO DELLE MISSIONI.....	18
11.1. IMPORTI LORDI DI DIARIA.....	19
11.2. TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO E FISCALE DELLE MISSIONI	19
11.2.1. RIMBORSI	19
11.2.2. DIARIA	19
12. LE EROGAZIONI DEL CAPITOLO POLITICHE SOCIALI	20
12.1. I PREMI PER IL CONSEGUIMENTO DI TITOLI DI STUDIO DA PARTE DI LAVORATORI STUDENTI.....	20
12.2. LE BORSE DI STUDIO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI	20
12.3. L'INDENNITÀ GIORNALIERA PER CENTRALINISTI NON VEDENTI	21
12.4. LA PROVVIDENZA ANNUALE PER FIGLI DISABILI	21
12.5. PERMESSI PER DONAZIONE SANGUE, PERMESSI PER LAVORATRICI MADRI E PERMESSI RETRIBUITI EX LEGGE 104/1992.....	21
12.2. IL CONTRIBUTO SINDACALE ALLA FISAC CGIL.....	21
14. L'ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE	22
14.1. I COMPONENTI DEL NUCLEO FAMILIARE	22
14.2. IL REDDITO.....	22
14.3. LA DOMANDA	23
GLI ASPETTI CONTRIBUTIVI E FISCALI.....	25
15. I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEL LAVORATORE	25
15.1. I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ALL'INPS	25
15.1.1. LA DETERMINAZIONE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI INPS A CARICO DEL LAVORATORE	26

15.1.2.LE TRATTENUTE SULLE FERIE NON GODUTE	26
15.1.3.LE TRATTENUTE PER INTERESSI SU PRESTITI A TASSI AGEVOLATI.....	26
15.2.IL CONTRIBUTO ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE.....	27
15.3.IL CONTRIBUTO AL FONDO DI SOLIDARIETÀ	27
15.4.SCHEMA RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEL LAVORATORE	28
16. GLI ASPETTI FISCALI	28
16.1.IL TRATTAMENTO FISCALE PER IL LAVORATORE.....	28
16.2.LA DETERMINAZIONE DELLA BASE IMPONIBILE	29
16.3.IL CALCOLO DELL'IMPOSTA LORDA	30
16.4.LA TASSAZIONE AGEVOLATA SULLE SOMME CORRELATE ALLA PRODUTTIVITÀ.....	32
16.5.DAL REDDITO COMPLESSIVO ALL'IRPEF NETTA: LE DETRAZIONI	33
16.5.1.L'INCAPIENZA	33
16.6.LE DETRAZIONI.....	34
16.6.1.LA DETRAZIONE PER LAVORO DIPENDENTE	35
16.6.2.LA DETRAZIONE PER I FIGLI A CARICO	36
16.6.3.LA DETRAZIONE PER IL CONIUGE A CARICO.....	37
16.6.4.LA DETRAZIONE PER ALTRI FAMILIARI A CARICO	38
16.6.5.LA DETRAZIONE D'IMPOSTA AGGIUNTIVA PER FAMIGLIE NUMEROSE	38
16.7.IL BONUS FISCALE (C.D. BONUS 80 EURO).....	39
16.7.1.SOMME PERCEPITE A TITOLO DI BONUS NON SPETTANTI.....	39
LE ADDIZIONALI REGIONALE E COMUNALE	39
16.8.L'ADDIZIONALE REGIONALE.....	39
16.9.L'ADDIZIONALE COMUNALE.....	39

PREMESSA

Scopo di quest'opuscolo è offrire uno strumento per facilitare la lettura e la comprensione della busta paga nel settore del Credito e, più precisamente, nelle aziende che applicano il CCNL ABI.

Il documento si compone di due parti:

- la prima è dedicata alle competenze erogate a favore delle lavoratrici e dei lavoratori sulla base delle previsioni generalmente derivanti dal CCNL (mentre per le erogazioni derivanti dalla Contrattazione di 2° livello e da accordi individuali, non possiamo che rinviare rispettivamente all'esame delle intese aziendali e dei singoli casi, limitandoci in questa sede a brevi cenni);
- la seconda affronta gli aspetti di natura previdenziale e fiscale, illustrando i criteri per la determinazione delle trattenute e delle relative detrazioni.

2. LA RETRIBUZIONE

Il Contratto Nazionale del Credito prevede che le competenze mensili siano erogate il 27 di ogni mese¹.

Il pagamento è anticipato all'ultimo giorno lavorativo precedente nel caso in cui il 27 non sia lavorativo.

La tredicesima mensilità è corrisposta entro il 20 dicembre (in alcune aziende contestualmente allo stipendio di dicembre) ed è composta dalle voci per le quali è prevista l'erogazione per 13 mensilità².

A ciascun accredito a titolo di salario corrisponde un "foglio retribuzione" specifico, in cui sono riportati:

- i dati identificativi del dipendente (cognome e nome, codice fiscale, numero di polizza INAIL, matricola, inquadramento, scatti di anzianità maturati, ecc.),
- le voci retributive che costituiscono la retribuzione lorda fissa mensile,
- le eventuali altre voci retributive (per esempio, indennità di rischio, compenso per lavoro straordinario, ecc.),
- le trattenute relative alla previdenza obbligatoria e complementare,
- le trattenute fiscali,
- le detrazioni per lavoro dipendente e per eventuali familiari a carico.

Dipendenti Con Contratto Di Lavoro A Tempo Parziale

Nel caso delle lavoratrici e dei lavoratori a Part Time il trattamento economico viene determinato commisurando proporzionalmente alla minor durata della prestazione lavorativa la retribuzione complessiva prevista per i dipendenti a tempo pieno.

3. LE PRINCIPALI VOCI PREVISTE DAL CCNL EROGATE PER 13 MENSILITÀ³

Sono erogate per 13 mensilità e quindi, in caso di spettanza da parte del lavoratore, entrano a far parte sia delle competenze mensili che della tredicesima mensilità, le seguenti voci:

Aree Professionali - Quadri Direttivi

- Stipendio
- Scatti di anzianità
- Importo ex ristrutturazione tabellare

Aree Professionali

- Assegno di equivalente importo
- Assegno di anzianità

Quadri Direttivi

- Assegno ex CCNL 11/07/1999
- Assegno ex intesa

¹ Art. 45 CCNL 31 marzo 2015

² Art. 47 CCNL 31 marzo 2015

³ Aree Professionali: Art. 94 CCNL 31 marzo 2015 - Quadri Direttivi: Art. 84 CCNL 31 marzo 2015

- Indennità di ruolo chiave

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, la tredicesima spetta in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico (per esempio, aspettativa non retribuita), la tredicesima spetta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali il trattamento economico è stato corrisposto.

3.1. LA VOCE STIPENDIO

La tabella seguente riporta il valore della voce stipendio per i diversi livelli retributivi per il periodo di vigenza dell'attuale CCNL⁴:

TABELLA STIPENDIO

	Dal 1° gennaio 2015 al 30 settembre 2016	Dal 1° ottobre 2016 al 30 settembre 2017	Dal 1° ottobre 2017 al 30 settembre 2018	Dal 1° ottobre 2018
Q.D. - 4° LIVELLO	4.185,11	4.224,86	4.272,56	4.320,26
Q.D. - 3° LIVELLO	3.552,46	3.586,20	3.626,69	3.667,18
Q.D. - 2° LIVELLO	3.170,41	3.200,53	3.236,67	3.272,81
Q.D. - 1° LIVELLO	2.986,59	3.014,96	3.049,00	3.083,04
3ª AREA - 4° LIVELLO	2.631,90	2.656,90	2.686,90	2.716,90
3ª AREA - 3° LIVELLO	2.441,43	2.464,62	2.492,45	2.520,28
3ª AREA - 2° LIVELLO	2.306,54	2.328,45	2.354,74	2.381,03
3ª AREA - 1° LIVELLO	2.188,38	2.209,17	2.234,11	2.259,05
2ª AREA - 3° LIVELLO	2.057,33	2.076,87	2.100,32	2.123,77
2ª AREA - 2° LIVELLO	1.978,58	1.997,37	2.019,92	2.042,47
2ª AREA - 1° LIVELLO	1.925,11	1.943,40	1.965,34	1.987,28
LIVELLO UNICO - GUARDIA N.	1.840,52	1.858,00	1.878,98	1.899,96
LIVELLO UNICO	1.792,91	1.809,94	1.830,38	1.850,82
LIVELLO RETRIBUTIVO DI INSERIMENTO PROFESSIONALE	1.794,47 1.969,54 a partire dal 01/04/2015	1.988,25	2.010,70	2.033,15

Il Livello Retributivo Di Inserimento Professionale⁵

Il CCNL 19 gennaio 2012 aveva previsto nel caso di assunzioni a tempo indeterminato effettuate nella 3ª area professionale, 1° livello retributivo, a partire dal 1° febbraio 2012 (comprese quelle con contratto di Apprendistato), una riduzione pari al 18% dello stipendio.

L'ultimo accordo di rinnovo del CCNL (31 marzo 2015) ha limitato tale riduzione al 10% (v. tabella precedente).

In caso di assunzioni con contratto di Apprendistato professionalizzante, la riduzione sostituisce il sottoinquadramento previsto in precedenza.

⁴ Allegato 2 CCNL 31 marzo 2015 e Accordo di rinnovo 31 marzo 2015

⁵ Art. 46 CCNL 31 marzo 2015

3.2. LA SCALA PARAMETRALE

L'ammontare dello stipendio per i diversi inquadramenti è determinato in base ai valori della scala parametrica.

La scala parametrica è una tabella che attribuisce a ciascun inquadramento un valore (parametro) a partire dal parametro 100 per il livello più basso.

Una volta che si sia definito lo stipendio per il livello inferiore, l'ammontare dello stipendio per i restanti inquadramenti viene determinato in proporzione ai relativi parametri.

La scala parametrica è spesso oggetto di revisione in occasione dei rinnovi contrattuali, quando, fermo restando il valore di 100 per il livello più basso, gli altri parametri possono essere variati in misure differenti, con l'obiettivo di determinare aumenti di stipendio che avvantaggino in misura percentualmente differente determinate categorie di lavoratori.

Tabella Scala Parametrica

Livello retributivo	Parametri dal 1° gennaio 2015
Q.D. - 4° LIVELLO	233,43
Q.D. - 3° LIVELLO	198,14
Q.D. - 2° LIVELLO	176,83
Q.D. - 1° LIVELLO	166,58
3ª AREA - 4° LIVELLO	146,79
3ª AREA - 3° LIVELLO	136,17
3ª AREA - 2° LIVELLO	128,65
3ª AREA - 1° LIVELLO	122,06
2ª AREA - 3° LIVELLO	114,75
2ª AREA - 2° LIVELLO	110,36
2ª AREA - 1° LIVELLO	107,37
LIVELLO UNICO - GUARDIA N.	102,66
LIVELLO UNICO	100,00

3.3. GLI SCATTI DI ANZIANITÀ

Gli scatti di anzianità sono aumenti retributivi che maturano periodicamente in funzione dell'anzianità di servizio presso la stessa azienda, con l'obiettivo di premiare la crescita professionale acquisita dal lavoratore negli anni.

La tabella seguente riporta il valore di ciascuno scatto di anzianità stabilito a partire dal 1° dicembre 2010 e tuttora in vigore, per i diversi livelli retributivi⁶. L'importo complessivo della voce scatti di anzianità si ottiene moltiplicando il valore dello scatto per il numero degli scatti maturati (riportato sulla busta paga).

Tabella Scatti Di Anzianità

Livello retributivo	Dal 1° dicembre 2010
Q.D. - 4° LIVELLO	95,31
Q.D. - 3° LIVELLO	95,31
Q.D. - 2° LIVELLO	41,55
Q.D. - 1° LIVELLO	41,55

⁶ Allegato 2 CCNL 31 marzo 2015

Livello retributivo	Dal 1° dicembre 2010
3ª AREA - 4° LIVELLO	41,55
3ª AREA - 3° LIVELLO	41,55
3ª AREA - 2° LIVELLO	41,55
3ª AREA - 1° LIVELLO	41,55
2ª AREA - 3° LIVELLO	35,57
2ª AREA - 2° LIVELLO	29,07
2ª AREA - 1° LIVELLO	29,07
LIVELLO UNICO - GUARDIA N.	21,17
LIVELLO UNICO	20,12

3.3.1. LA MATURAZIONE DEGLI SCATTI DI ANZIANITÀ⁷

La maturazione del 1° scatto avviene dopo 4 anni di anzianità dall'assunzione o, nel caso di passaggio al 3° o al 4° livello dei Quadri Direttivi, dopo 4 anni dal passaggio stesso.

In caso di passaggio dal 2° al 3° livello dei Quadri Direttivi, gli scatti precedentemente maturati vengono azzerati.

Il periodo di Apprendistato è computato limitatamente alla metà della sua durata per la maturazione degli scatti di anzianità: quindi, in caso di assunzioni con questa forma contrattuale, il 1° scatto matura in generale dopo 5 anni e 6 mesi dall'assunzione stessa (ciò nel caso di una durata del contratto di Apprendistato di 3 anni⁸).

Gli scatti successivi al 1° vengono riconosciuti con cadenza triennale.

Ogni scatto decorre dal 1° giorno del mese in cui matura.

La Sospensione Nella Maturazione Degli Scatti Prevista Dal Precedente Rinnovo Contrattuale

Il precedente accordo di rinnovo del CCNL ABI aveva previsto che nel periodo 1° gennaio 2013 - 31 luglio 2014 non maturasse l'anzianità ai fini degli scatti e dell'importo ex ristrutturazione tabellare (v. oltre). La maturazione dello scatto di anzianità successivo ha pertanto subito uno slittamento di 19 mesi.

Le buste paga prodotte dalle aziende del settore in genere riportano la data dello scatto seguente: nel caso ciò non avvenga, per conoscere la data di maturazione dello scatto successivo al periodo di sospensione, è sufficiente risalire al mese in cui è avvenuta la maturazione dello scatto precedente all'1/01/2013, considerare quando sarebbe dovuta avvenire la maturazione dello scatto seguente e a questa data aggiungere 19 mesi.

Esempi:

1. Un lavoratore non neo-assunto con scatto maturato a marzo 2011 avrebbe dovuto maturare lo scatto successivo a marzo 2014, ma lo slittamento di 19 mesi ha fatto sì che essa avvenisse a ottobre 2015.
2. Un lavoratore assunto a ottobre 2010 avrebbe dovuto maturare il 1° scatto a ottobre 2014 ma lo slittamento di 19 mesi porta la data di maturazione al 1° maggio 2016

Successivamente al 31 luglio 2014 la maturazione degli scatti è ripresa in base ai consueti criteri (sia pure con il citato slittamento di 19 mesi). L'ultimo accordo di rinnovo del CCNL (31 marzo 2015) non ha infatti stabilito alcun ulteriore rinvio nella maturazione degli scatti (nonostante le pretese di ABI di intervenire nuovamente e in maniera strutturale sugli incrementi retributivi legati all'anzianità di servizio).

⁷ Aree Professionali: Art. 95 CCNL 31 marzo 2015 - Quadri Direttivi: Art. 85 CCNL 31 marzo 2015

⁸ Art. 33 CCNL 31 marzo 2015

Gli scatti sono riconosciuti nel numero massimo di seguito indicato:

Aree Professionali - Quadri Direttivi 1° E 2° Livello

In servizio al 19/12/1994	12 scatti
Assunti dopo il 19/12/1994	8 scatti

Quadri Direttivi 3° E 4° Livello

In servizio al 01/07/1995	9 scatti
Assunti o nominati dopo il 01/07/1995	7 scatti

3.4. L'IMPORTO EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE

L'importo ex ristrutturazione tabellare è una voce introdotta con il CCNL 11 luglio 1999⁹ corrisposta in proporzione al numero degli scatti di anzianità.

La tabella seguente indica l'importo ex ristrutturazione tabellare stabilito a partire dal 1° dicembre 2010 e tuttora in vigore, per i diversi livelli retributivi¹⁰.

Come nel caso degli scatti di anzianità, l'ammontare complessivo dell'importo ex ristrutturazione tabellare si ottiene moltiplicando il valore indicato nella tabella per il numero degli scatti maturati.

Tabella Importo Ex Ristrutturazione Tabellare

Livello retributivo	Dal 1° dicembre 2010
Q.D. - 4° LIVELLO	14,30
Q.D. - 3° LIVELLO	14,30
Q.D. - 2° LIVELLO	7,99
Q.D. - 1° LIVELLO	7,99
3ª AREA - 4° LIVELLO	7,99
3ª AREA - 3° LIVELLO	7,99
3ª AREA - 2° LIVELLO	7,99
3ª AREA - 1° LIVELLO	7,99
2ª AREA - 3° LIVELLO	6,83
2ª AREA - 2° LIVELLO	5,59
2ª AREA - 1° LIVELLO	5,59
LIVELLO UNICO - GUARDIA N.	4,07
LIVELLO UNICO	3,87

⁹ Il CCNL 11 luglio 1999 ha ridistribuito su 13 mensilità il premio annuale di rendimento (v. oltre): l'importo ex ristrutturazione tabellare rappresenta la quota del premio di rendimento soggetta a periodici incrementi in relazione all'anzianità di servizio.

¹⁰ Allegato 2 CCNL 31 marzo 2015

3.4.1. CALCOLO DELLE VOCI PRINCIPALI

Esempio:

Calcolo Voci:

Stipendio, Scatti Di Anzianità, Importo Ex Ristrutturazione Tabellare, EDR

Per Un Lavoratore 3A4L Con 7 Scatti (Periodo Dal 01/01/2015 Al 01/10/2016)

Stipendio		Importo Scatto Anzianità		Numero Scatti Anzianità		Importo ex ristrutturazione e tabellare		Numero Scatti Anzianità		Totale
2.631,90	+	41,55	X	7	+	7,99	X	7	=	2.978,68

3.5. L'ASSEGNO DI EQUIVALENTE IMPORTO

L'assegno di equivalente importo deriva dalle previsioni del CCNL in tema di Automatismi¹¹, dove per Automatismi si intende la progressione economica e di carriera prodotta unicamente dall'anzianità maturata in azienda.

Il Contratto Nazionale stabilisce (salvo previsioni aziendali di maggior favore) l'applicazione delle normative contenute nei CCNL del 19 dicembre 1994 (artt. da 117 a 121 ABI e artt. 10, 12 e 14 ACRI).

Ne deriva:

⇒ per il personale impiegatizio assunto fino al **19/12/1994**:

Impiegati destinatari dei CCNL ACRI	Completamento dello sviluppo di carriera fino al grado di 3A3L con permanenza di 7 anni in ciascun grado.
Impiegati destinatari dei CCNL ABI	Riconoscimento dell'avanzamento in corso di maturazione al 19/12/1994 (passaggio al livello superiore). Dopo ulteriori 7 anni, "automatismo" solo economico (assegno mensile di equivalente importo) pari alla differenza retributiva rispetto all'inquadramento immediatamente superiore.

⇒ per il personale impiegatizio assunto dopo il 19/12/1994:

Dopo 7 anni dalla data di assunzione unico "automatismo" solo economico (assegno mensile di equivalente importo) pari alla differenza con l'inquadramento immediatamente superiore.

¹¹Art. 110 CCNL 31 marzo 2015

3.6. L'ASSEGNO DI ANZIANITÀ¹²

L'assegno di anzianità è riconosciuto nelle misure e con i criteri indicati nella seguente tabella al personale assunto entro il 19/12/1994 appartenente:

- alla 1^a e alla 2^a Area Professionale;
- alla 3^a Area Professionale, limitatamente al 2° e al 3° livello.

3 ^a Area Professionale - 2° e 3° Livello retributivo	Per il personale assunto entro il 19/12/1994 assegno di € 23,71 riconosciuto dopo 10 anni di permanenza: <ul style="list-style-type: none"> - nel 3° livello retributivo della 3^a Area, - nel 2° livello della 3^a Area, nel caso in cui non si benefici di un trattamento economico superiore.
2 ^a Area Professionale - 3° livello retributivo (ex operai specializzati)	Assegno di € 33,87 riconosciuto dopo 7 anni di anzianità. Secondo assegno di pari importo dopo ulteriori 7 anni di anzianità.
2 ^a Area Professionale - 1° e 2° Livello retributivo	Assegno di € 22,35 riconosciuto dopo 7 anni di anzianità. Secondo assegno di pari importo dopo ulteriori 7 anni di anzianità.
1 ^a Area Professionale	Assegno di € 14,90 riconosciuto dopo 7 anni di anzianità.

Sulla base dei medesimi criteri, nelle aziende destinatarie dei CCNL ACRI è previsto un ulteriore riconoscimento annuo¹³:

- € 154,10 annui, quale "differenza assegno di anzianità ex vice capo ufficio";
- € 149,70 annui, quale "differenza assegno di anzianità ex subalterni (compresi capo commesso e vice capo commesso)";
- € 61,64 annui, quale "differenza assegno di anzianità ex operai";
- € 70,44 annui, quale "differenza assegno di anzianità ex ausiliari (esclusi gli operai)".

L'assegno di anzianità viene assorbito in caso di passaggio al livello retributivo superiore, nonché in presenza di trattamento economico equivalente al livello retributivo superiore riveniente da Contrattazione di 2° livello.

3.7. L'ASSEGNO EX CCNL 11/07/1999¹⁴

L'assegno ex CCNL 11/07/1999 è una voce retributiva prevista per gli ex Funzionari inseriti nella categoria dei Quadri Direttivi in attuazione delle previsioni del CCNL 11/07/1999, destinata a garantire lo stesso trattamento economico percepito prima del passaggio a Quadro Direttivo di 3° o 4° livello.

L'assegno ex CCNL 11/07/1999 è rivalutato sulla base degli aumenti previsti dal CCNL, ed è assorbibile in caso di passaggio da Quadro Direttivo di 3° livello a Quadro Direttivo di 4° livello e/o a Ruolo Chiave (v. oltre).

¹² Allegato 2 CCNL 31 marzo 2015

¹³ Nota all'Allegato 2 CCNL 31 marzo 2015

¹⁴ Art. 82 CCNL 31 marzo 2015

3.8. L'ASSEGNO EX INTESA¹⁵

L'assegno ex intesa viene riconosciuto nel caso di passaggio da Quadro Direttivo di 2° livello a Quadro Direttivo di 3° livello, nella misura sufficiente a garantire un incremento economico minimo annuo di € 3.000.

Il nuovo inquadramento comporta infatti l'azzeramento degli scatti di anzianità maturati: in assenza della voce assegno ex intesa (che costituisce quindi un meccanismo di salvaguardia) dal passaggio deriverebbe una riduzione anziché un incremento della retribuzione nel caso di un numero di scatti maturati maggiore di 7.

L'assegno è assorbibile per effetto di incrementi retributivi successivi, compresi quelli dovuti agli scatti di anzianità.

L'importo è stato aumentato dal CCNL 8 dicembre 2007. Per i passaggi da Quadro Direttivo di 2° livello a Quadro Direttivo di 3° livello avvenuti fino al 31/12/2007 resta in vigore l'importo precedente di € 1.549,37.

3.9. L'INDENNITÀ DI RUOLO CHIAVE¹⁶

L'indennità di ruolo chiave è una voce riservata ai Quadri Direttivi (di 3° e 4° Livello) ai quali siano attribuiti specifici ruoli previsti nell'ambito di accordi aziendali, che stabiliscono anche l'importo dell'indennità stessa.

Qualora sia revocato l'incarico cui è correlata l'indennità di ruolo chiave, la stessa continua a essere corrisposta sotto forma di assegno ad personam riassorbibile, se l'attività è stata svolta per almeno 12 mesi.

4. LA DIFFERENZA EX MENSA¹⁷

La "differenza ex mensa" di € 9,92, derivante dal contratto ACRI, continua ad essere corrisposta in occasione della tredicesima mensilità, al personale delle Aree Professionali e del 1° e del 2° livello dei Quadri Direttivi in servizio alla data dell'11/07/1999 e provenienti dal contratto ACRI.

5. INDENNITÀ E ALTRI COMPENSI¹⁸

Elenchiamo qui di seguito altre voci che possono entrare a far parte della retribuzione, corrisposte generalmente a titolo di indennità e descritte più diffusamente nei paragrafi successivi.

Dell'indennità per centralinisti non vedenti si tratterà invece nella parte dedicata alle erogazioni previste nel Capitolo Politiche Sociali del CCNL.

- Indennità di rischio
- Lavori in locali sotterranei
- Turno notturno
- Per consulenza al sabato
- Giornata di reperibilità
- Turno diurno
- Indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15
- Per intervento
- Pernottamento
- Vigilanza notturna
- Custodia diurna nella giornata di sabato

¹⁵ Art. 85 CCNL 31 marzo 2015

¹⁶ Art. 82 CCNL 31 marzo 2015

¹⁷ Allegato 2 CCNL 31 marzo 2015

¹⁸ Art. 49 CCNL 31 marzo 2015 - Allegati 3, 4 e 5 CCNL 31 marzo 2015

- Indennità di tram (o concorso spese tranviarie)

5.1. L'INDENNITÀ DI RISCHIO¹⁹

L'indennità di rischio spetta al personale incaricato del servizio di cassa e della custodia pegni nelle misure mensili e con i criteri indicati nella seguente tabella:

	Capoluoghi di prov. e centri aventi intenso movimento bancario	Altri centri
<i>Quadri direttivi, 3^a area professionale e 2^a 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. 92, 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. 92, 3° livello retributivo, penultimo alinea	48,60	36,38
<i>2^a 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. 92, 1° livello retributivo, 1° e 7° alinea, 2° punto	36,38	27,23

In caso di adibizione superiore alle 5 ore sono previste le seguenti maggiorazioni:

Adibizione allo sportello di durata superiore a	Maggiorazione
5 ore	Proporzionale, fino al massimo del 20%
6 ore	Di un ulteriore 14%

L'indennità di rischio non spetta nel caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a ferie o a malattia.

In caso di adibizione saltuaria alla cassa è corrisposta in proporzione all'effettiva adibizione.

¹⁹ Art. 49 CCNL 31 marzo 2015 - Allegato 5 CCNL 31 marzo 2015

Per le lavoratrici e i lavoratori a Part Time viene erogata in proporzione alla durata dell'adibizione con un minimo di 2/5 del valore giornaliero dell'indennità stessa.

È opportuno precisare che in molte aziende sono in vigore accordi o prassi che regolano in maniera diversificata l'erogazione dell'indennità di rischio.

5.2. INDENNITÀ E COMPENSI VARI DI CUI ALL'ALLEGATO 3 DEL CCNL

Aree Professionali e Quadri Direttivi	
lavori in locali sotterranei	45,99
Indennità spettante al personale adibito in via continuativa e prevalente a lavori in locali al di sotto del livello stradale per oltre metà dell'altezza.	
turno notturno	30,68
Indennità giornaliera spettante al personale che effettui turni compresi fra le ore 22 e le ore 6. Ridotta alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore fra le 22 e le 6.	
indennità agli addetti al sabato alla consulenza e nelle succursali presso località turistiche o centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini	18,42
Indennità erogata per ogni sabato di lavoro nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato.	
giornata di reperibilità	30,68
Indennità giornaliera ragguagliata a una reperibilità di 24 ore con un minimo di € 13,95.	
Aree Professionali	
turno diurno	4,30
Indennità giornaliera spettante al personale delle Aree Professionali, esclusi i Quadri Direttivi, il cui orario di lavoro settimanale è distribuito in turni (inizio o termine fuori dell'orario extra-standard), nel caso di orario settimanale superiore a 36 ore.	
indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	3,68
Indennità giornaliera spettante al personale delle Aree Professionali, esclusi i Quadri Direttivi, il cui orario giornaliero termini dopo le 18,15 e prima delle 19,15. (Se l'orario giornaliero termina dopo le 19,15 sono previsti l'aumento a € 4,30 e la riduzione di un'ora dell'orario settimanale.)	
per intervento	18,42
Indennità in caso di intervento di personale reperibile (se inferiore al compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento stesso).	
2ª Area Professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso)	
pernottamento	18,42
Indennità corrisposta per ciascuna notte in caso di semplice pernottamento nei locali dell'azienda.	
vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	24,52
Indennità corrisposta per ciascuna notte di adibizione al servizio.	
vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	14,71
Indennità corrisposta per ciascuna notte di adibizione al servizio.	

custodia diurna nella giornata di sabato	49,04
Indennità giornaliera	
1ª Area Professionale	
vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	14,71
Indennità corrisposta per ciascuna notte di adibizione al servizio.	
vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	9,21
Indennità corrisposta per ciascuna notte di adibizione al servizio.	
pernottamento semplice	10,74
Indennità corrisposta per ciascuna notte in caso di semplice pernottamento nei locali dell'azienda.	

5.3. IL CONCORSO SPESE TRANVIARIE²⁰

Il concorso spese tranviarie è una indennità mensile erogata al personale che presti servizio in centri con popolazione superiore a 200.000 abitanti, nelle misure di seguito precisate:

Verona	1,11
Catania	1,21
Bari	1,24
Venezia	1,27
Padova, Palermo	1,34
Trieste	1,47
Bologna	1,50
Messina, Napoli, Torino	1,55
Genova	1,70
Firenze	2,01
Roma	2,32
Milano	2,92

6. L'INDENNITÀ DI SOSTITUZIONE²¹

L'impresa può incaricare il lavoratore/lavoratrice di sostituirne un altro di livello retributivo superiore.

²⁰ Art. 49 CCNL 31 marzo 2015 - Allegato 4 CCNL 31 marzo 2015

²¹ Aree Professionali: Art. 98 CCNL 31 marzo 2015 - Quadri Direttivi: Art. 83 CCNL 31 marzo 2015

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta²²

Nel caso di attribuzione di mansioni proprie delle Aree Professionali, dopo un periodo di 5 mesi di servizio, comunque distribuiti nel corso di un semestre, purché vi siano almeno 30 giorni lavorativi di servizio continuativo, spetta al lavoratore l'assegnazione definitiva al livello retributivo corrispondente ai compiti che effettivamente è stato chiamato a svolgere²³.

Nel caso in cui il lavoratore assente abbia diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione definitiva al livello retributivo superiore può avvenire solo nel caso in cui venga a cessare il rapporto di lavoro del lavoratore sostituito e comunque non prima di 6 mesi dall'inizio della sostituzione. Dopo 9 mesi dall'inizio della sostituzione (esclusi i passaggi dal 1° al 2° livello della 2ª Area Professionale e quelli nell'ambito della 3ª Area Professionale) il sostituito ha diritto al livello superiore, anche se non intervenga la cessazione del rapporto di lavoro del lavoratore assente.

Qualora le mansioni superiori assegnate siano proprie della categoria dei Quadri Direttivi, il periodo, trascorso il quale deve essere stabilmente riconosciuto il livello retributivo superiore, è sempre di 5 mesi (sempre escludendo i casi in cui il lavoratore sostituito abbia diritto alla conservazione del posto)²⁴, ma nel caso dei Quadri Direttivi il contratto non considera la possibilità che i 5 mesi siano "comunque distribuiti" nel corso del semestre.

Possono quindi verificarsi 2 ipotesi:

1ª ipotesi: Assegnazione temporanea alla mansione superiore	Diritto al solo trattamento retributivo più elevato
2ª ipotesi: Assegnazione finalizzata a fronteggiare una esigenza di lungo periodo	Diritto alla "stabilizzazione" dopo 5 mesi a meno che il lavoratore sostituito abbia diritto alla conservazione del posto (assenze per malattia, maternità, ecc.).

7. L'EX PREMIO DI RENDIMENTO²⁵

Il CCNL 11 luglio 1999 ha ridistribuito su 13 mensilità (ricomprendendolo nelle voci stipendio ed ex ristrutturazione tabellare) il premio annuale di rendimento nella misura standard di settore.

Nel caso in cui, per accordi aziendali precedenti, fossero previsti importi superiori, le quote eccedenti lo standard di settore continuano a essere riconosciute (in base agli stessi criteri, misure e modalità di corresponsione) al solo personale in servizio alla data del 11/07/1999 sotto la voce "ex premio di rendimento".

Nelle imprese che non applicano un sistema di previdenza complementare l'ex premio di rendimento è riconosciuto anche al personale assunto dopo il 1° novembre 1999.

L'ex premio di rendimento non viene erogato in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo.

^{22 22} Questo principio è contenuto nell'articolo 2103 del Codice Civile, peraltro recentemente modificato dall'art. 3 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che costituisce uno dei provvedimenti più gravi del Jobs Act. Come specificato di seguito, il CCNL ABI contiene previsioni che stabiliscono per l'assegnazione al livello superiore tempi più brevi di quelli previsti dal citato decreto (nei casi in cui i contratti collettivi non contengano norme più favorevoli il provvedimento ha infatti allungato rispetto al passato i tempi per la promozione). Per tutti i lavoratori il Decreto ha inoltre ampliato la possibilità di demansionamento da parte dei datori di lavoro.

²³ Art. 98 CCNL 31 marzo 2015

²⁴ Art. 83 CCNL 31 marzo 2015

²⁵ Art. 45 CCNL 31 marzo 2015

8. IL PREMIO AZIENDALE²⁶

Il premio aziendale viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti dalla Contrattazione di 2° livello in base a indicatori riferiti all'andamento dell'azienda.

Non è corrisposto:

- nel caso in cui l'azienda presenti un risultato delle attività ordinarie negativo;
- nel caso in cui al lavoratore sia stato attribuito un giudizio professionale di sintesi negativo.

Erogazione In Misura Ridotta

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 non si applica se l'assenza non supera i 3 mesi. In caso di assenza di durata superiore, la riduzione non si applica per i primi 3 mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno.

La riduzione non si applica per i periodi di assenza per ferie.

Relativamente ai periodi di congedo di maternità, la riduzione non si applica per un periodo di astensione di 5 mesi. **La legge di stabilità 2016 (L.208/2015) precisa che il periodo obbligatorio di congedo di maternità è computato ai fini della determinazione dei premi di produttività. Tale norma supera anche le previsioni dell'ultimo contratto rinnovato qualora l'intero periodo di astensione obbligatoria superi i 5 mesi (come per esempio avviene nei casi di maternità a rischio).**

Il premio aziendale può, in determinati casi, beneficiare di un trattamento fiscale agevolato, come illustrato nella seconda parte della guida, dedicata agli aspetti di natura previdenziale e fiscale.

8.1. PREMIO VARIABILE DI RISULTATO SOSTITUTIVO DEL PREMIO AZIENDALE E DEL SISTEMA INCENTIVANTE²⁷

In sostituzione del premio aziendale e del sistema incentivante (del quale non si tratta in questa Guida) la Contrattazione di 2° livello può prevedere un unico premio variabile di risultato da determinare sulla base di criteri, concordati tra le parti, "di produttività e/o redditività aziendale e/o di gruppo, nonché di altri obiettivi, anche di carattere qualitativo".

9. IL COMPENSO PER LAVORO STRAORDINARIO²⁸

Il lavoro straordinario dei lavoratori a tempo pieno delle Aree Professionali è retribuito con un compenso pari alla paga oraria²⁹, maggiorata come di seguito indicato.

giorni feriali	maggiorazione del 25% (oppure recupero con banca delle ore dopo le prime 50 ore ed entro il limite di 100 ore)
Sabato	maggiorazione del 30% (oppure recupero con banca delle ore)
Domenica	maggiorazione del 25% + riposo compensativo
festività infrasettimanali	maggiorazione del 30% (oppure riposo compensativo)
da h. 22 alle 6 (giorni feriali)	maggiorazione del 55% (oppure recupero con banca delle ore)
da h. 22 alle 6 (giorni festivi)	maggiorazione del 65% (oppure recupero con banca delle ore)

²⁶ Art. 48 CCNL 31 marzo 2015

²⁷ Art. 52 CCNL 31 marzo 2015

²⁸ Art. 106 CCNL 31 marzo 2015

²⁹ Il CCNL 8 dicembre 2007 ha introdotto il seguente criterio di determinazione della paga oraria: 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata diviso 7,5.

Il compenso per lavoro straordinario è corrisposto nel mese successivo a quello in cui viene effettuato: eventuali reclami devono essere presentati entro 12 mesi.

Part Time

Nel caso di lavoratori a Part Time le prestazioni oltre il normale orario di lavoro effettuate in giorni feriali nell'ambito delle 7 ore e 30 minuti giornaliere, non costituiscono lavoro straordinario bensì lavoro supplementare, remunerato con un compenso equivalente alla paga oraria, senza maggiorazioni percentuali. In alternativa al compenso per lavoro supplementare il lavoratore/lavoratrice può optare per fruire di permessi a recupero secondo il meccanismo della banca ore.

In tutti gli altri casi (prestazioni di sabato, domenica, nelle festività infrasettimanali, dalle ore 22 alle 6, prestazioni oltre le 7 ore e 30 minuti giornaliere in caso di Part Time verticale o misto) valgono le maggiorazioni e i criteri di cui alla tabella precedente.

9.1. LE PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEI QUADRI DIRETTIVI

Le prestazioni aggiuntive dei Quadri Direttivi sono regolate dall'Articolo 87 - Prestazione lavorativa, del CCNL 31 marzo 2015:

CCNL 31 marzo 2015: Art. 87 - Prestazione lavorativa

3. *L'impresa valuta la possibilità di corrispondere al quadro direttivo un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno. (...)*

4. *La predetta erogazione può essere corrisposta a cadenza annuale, alla data prevista per l'erogazione del premio aziendale.*

10. IL BUONO PASTO³⁰

Il CCNL prevede a favore del personale (esclusi i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello) un buono pasto di € 1,81.

Il buono pasto viene riconosciuto per ogni giornata effettivamente lavorata, purché l'orario individuale si concluda dopo l'effettuazione dell'intervallo per il pranzo.

Non spetta al personale in missione che fruisce del trattamento di diaria, o del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto.

La Contrattazione di 2° livello ha stabilito in molte aziende importi superiori per il buono pasto, che è esente da trattenute previdenziali e fiscali fino al limite di € 5,29, limite aumentato a € 7,00 in caso di ticket in forma elettronica.

³⁰ Art. 50 CCNL 31 marzo 2015

11. IL TRATTAMENTO ECONOMICO DELLE MISSIONI³¹

Lo schema seguente sintetizza il trattamento economico previsto nei confronti del personale inviato in missione:

Missioni a corto raggio (distanza fra località di missione e residenza non superiore a 25 km)	Rimborso delle spese di viaggio
Missioni (escluso corto raggio) per un numero di giorni da 1 a 4 nel corso di un mese di calendario	Rimborso delle spese di viaggio Rimborso delle spese (piè di lista) per la consumazione dei pasti principali e per il pernottamento, non oltre gli importi della diaria (il superamento della diaria può essere consentito per maggiori spese per il pernottamento)
Missioni (escluso corto raggio) per almeno 5 giornate nel corso di un mese di calendario	Rimborso delle spese di viaggio Trattamento di diaria o rimborso delle spese sostenute (piè di lista) non oltre gli importi della diaria, con corresponsione della differenza se le spese sostenute risultano inferiori. Per le Aree Professionali tale trattamento è esteso alle prime 4 giornate. Per i Quadri Direttivi il trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi 4 giorni di missione nel mese, per i quali viene erogato il solo rimborso a piè di lista.

³¹ Art. 70 CCNL 31 marzo 2015 - Allegato 7 CCNL 31 marzo 2015

11.1. IMPORTI LORDI DI DIARIA³²

Misura Intera: 3/3

Abitanti	Quadri Direttivi	3 ^a e 2 ^a area professionale, 3° livello retributivo	2 ^a area professionale, 1° e 2° livello retributivo	1 ^a area professionale
Centri fino a 200.000	133,66	79,40	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	160,40	95,29	75,30	70,65
Centri oltre 1.000.000	173,76	103,22	81,57	76,53

Il trattamento di diaria è corrisposto per intero (3/3) quando vi sia la consumazione dei due pasti principali e il pernottamento fuori residenza. In caso diverso, la diaria viene corrisposta per 1/3, rispettivamente per ogni pasto e per il pernottamento. Missioni di durata superiore alle 10 ore danno comunque diritto a 2/3 del trattamento di diaria.

Importi Lordi Relativi A 1/3 Di Diaria

Abitanti	Quadri Direttivi	3 ^a e 2 ^a area professionale, 3° livello retributivo	2 ^a area professionale, 1° e 2° livello retributivo	1 ^a area professionale
Centri fino a 200.000	44,55	26,47	20,92	19,63
Centri da 200.001 a 500.000	49,01	29,11	23,01	21,59
Centri da 500.001 a 1.000.000	53,47	31,76	25,10	23,55
Centri oltre 1.000.000	57,92	34,41	27,19	25,51

11.2. TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO E FISCALE DELLE MISSIONI

11.2.1. RIMBORSI

In caso di trasferta effettuata nell'ambito dello stesso comune dove si trova la sede di lavoro, i rimborsi, inclusa l'indennità chilometrica corrisposta ai dipendenti autorizzati all'utilizzo della propria autovettura, rientrano nell'imponibile previdenziale e fiscale e sono quindi soggetti a trattenute; sono invece esenti da trattenute le spese di trasporto comprovate da documentazione rilasciata dal vettore (per esempio, biglietti di autobus, ricevute di taxi, ecc.).

Nel caso di trasferte fuori dal territorio comunale, i rimborsi a piè di lista sono esenti dalle trattenute previdenziali e fiscali, purché documentati, mentre le spese non documentate sono esenti fino a € 15,49 (€ 25,82 per le trasferte all'estero). L'indennità chilometrica corrisposta ai dipendenti autorizzati all'utilizzo della propria autovettura è esente da trattenute, purché il rimborso avvenga a seguito di espressa dichiarazione del lavoratore contenente il numero di chilometri effettivamente percorsi.

11.2.2. DIARIA

La diaria è esente fino a € 46,48 giornaliero (€ 77,47 per le trasferte all'estero).

³² Allegato 7 CCNL 31 marzo 2015

Se sono riconosciute anche spese per alloggio o vitto, l'importo esente è ridotto a € 30,99 (€ 51,65 per le trasferte all'estero).

Se sono riconosciute sia spese per l'alloggio sia spese per il vitto, l'importo esente è ridotto a € 15,49 (€ 25,82 per le trasferte all'estero).

12. LE EROGAZIONI DEL CAPITOLO POLITICHE SOCIALI³³

12.1.I PREMI PER IL CONSEGUIMENTO DI TITOLI DI STUDIO DA PARTE DI LAVORATORI STUDENTI³⁴

Ai dipendenti che dopo l'assunzione conseguono:

- la licenza di scuola media superiore (con esclusione dei titoli a carattere artistico),
- la laurea o la laurea magistrale,³⁵

sono riconosciuti i seguenti premi:

	Importo
Diploma di scuola media superiore	133,51
Laurea	136,35
Laurea magistrale	85,22

12.2.LE BORSE DI STUDIO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI³⁶

Le borse di studio per i figli studenti dei dipendenti sono erogate (in via posticipata rispetto all'anno scolastico o accademico di riferimento) a favore dei figli che sono considerati "a carico" secondo il criterio seguito per l'individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari, purché il dipendente stesso o l'altro genitore non beneficiino di analoghe provvidenze.

Spettano:

- agli studenti di scuola di istruzione secondaria di 1° e 2° grado che abbiano superato l'anno scolastico,
- agli studenti universitari che abbiano acquisito almeno 40 crediti formativi alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico,

per i seguenti importi:

	Importo	Maggiorazione Fuori Sede
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	216,91	77,47

³³ Capitolo VIII CCNL 31 marzo 2015

³⁴ Art. 61 CCNL 31 marzo 2015

³⁵ Titoli di studio riconducibili a una delle seguenti discipline: giurisprudenza, economia e commercio, scienze politiche, scienze economiche e marittime, lettere, materie letterarie, filosofia, lingue estere, sociologia, scienze economiche e bancarie

³⁶ Art. 62 CCNL 31 marzo 2015

Le borse di studio per i figli dei dipendenti non rientrano nell'imponibile previdenziale e non sono quindi soggette a trattenute previdenziali: per quanto riguarda il trattamento fiscale sono esenti, salvo i casi in cui il figlio percepisca un reddito superiore al minimo previsto ai fini IRPEF.

12.3.L'INDENNITÀ GIORNALIERA PER CENTRALINISTI NON VEDENTI³⁷

È prevista una indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti pari a € 6, elevata a € 7 in caso di settimana lavorativa distribuita su cinque giorni.

12.4.LA PROVVIDENZA ANNUALE PER FIGLI DISABILI³⁸

Per ciascun figlio (o persona equiparata a carico, secondo il criterio seguito per l'individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari) di età non superiore a 26 anni, con handicap che ne limiti le capacità di apprendimento, viene corrisposta una provvidenza annuale di € 103,29, soggetta a trattenute previdenziali e fiscali.

13. ALCUNE VOCI PARTICOLARI

13.1.PERMESSI PER DONAZIONE SANGUE, PERMESSI PER LAVORATRICI MADRI E PERMESSI RETRIBUITI EX LEGGE 104/1992

In caso di astensione dal lavoro per donazione sangue in giornata lavorativa, o di fruizione dei riposi giornalieri (cosiddetti permessi per allattamento) da parte delle lavoratrici madri, o dei permessi previsti dalla Legge 104³⁹, la retribuzione, a carico dell'INPS, viene anticipata dal datore di lavoro.

Sulla busta paga figurano (senza che a ciò corrisponda una variazione della retribuzione):

- la trattenuta della retribuzione relativa alla giornata di donazione o alle ore di permesso,
- l'erogazione di una indennità di medesimo importo.

13.2.IL CONTRIBUTO SINDACALE ALLA FISAC CGIL

L'iscrizione alla FISAC CGIL comporta la trattenuta di un contributo sindacale pari allo 0,50% della retribuzione lorda, effettuata mensilmente a cura dell'azienda.

Non tutti gli importi che compongono la retribuzione lorda sono presi in considerazione ai fini della determinazione del contributo sindacale: non vengono per esempio comprese nel calcolo le voci esenti da trattenute contributive e fiscali (rimborsi spese, borse di studio per i figli, ecc.), l'indennità di rischio, il compenso per lavoro straordinario, le erogazioni legate a sistemi incentivanti, ecc..

Inoltre sono previsti tetti massimi differenziati in base all'inquadramento dell'iscritta/o, indicati nella tabella che segue:

Inquadramento	Limite per le 13 mensilità ordinarie	Limite per le mensilità cumulative comprensive del premio aziendale e/o dell'eventuale ex premio di rendimento
Aree professionali	15,80	28,90
Quadri direttivi di 1° e 2° livello	18,00	28,90
Quadri direttivi di 3° e 4° livello	20,40	29,90
Dirigenti	23,30	30,40

³⁷ Art. 68 CCNL 31 marzo 2015

³⁸ Art. 69 CCNL 31 marzo 2015

³⁹ Legge 5 Febbraio 1992, n. 104 - Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate

14. L'ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE⁴⁰

L'assegno per il nucleo familiare è una prestazione a sostegno delle famiglie a carico dell'INPS, dipendente dalle caratteristiche del nucleo familiare, dal numero dei componenti, e dal reddito.

14.1.I COMPONENTI DEL NUCLEO FAMILIARE

Compongono il nucleo familiare:

- il richiedente l'assegno;
- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- i figli o equiparati⁴¹ di età inferiore a 18 anni;
- i figli o equiparati di età compresa tra i 18 e i 21 anni, purché studenti o apprendisti, se il nucleo familiare è composto da più di tre figli (o equiparati) di età inferiore a 26 anni;
- i figli maggiorenni inabili che si trovano, per difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di lavorare;
- i fratelli, le sorelle e i nipoti del richiedente, minori di età o maggiorenni inabili, se orfani di entrambi i genitori e non aventi diritto alla pensione ai superstiti.

14.2.IL REDDITO

Il diritto all'assegno è subordinato al reddito complessivo del nucleo familiare che non deve superare i limiti annui resi noti dall'INPS. I limiti di reddito familiare hanno valore dal 1° luglio di ogni anno al 30 giugno dell'anno successivo e sono rivalutati annualmente.

Ai fini del diritto all'assegno, si considera la somma dei redditi complessivi assoggettabili all'IRPEF⁴² e dei redditi di qualsiasi natura, compresi - se superiori a € 1.032,91 - quelli esenti da imposta e quelli soggetti a ritenuta alla fonte.

Ai fini del calcolo del reddito familiare non devono essere considerate alcune voci⁴³ tra cui i trattamenti di fine rapporto o loro anticipazioni, e lo stesso assegno per il nucleo familiare.

Il reddito complessivo del nucleo familiare deve essere composto, per almeno il 70%, da reddito derivante da lavoro dipendente e assimilato (pensione, indennità di disoccupazione, indennità di maternità, indennità di malattia, ecc.).

⁴⁰ Per ulteriori informazioni si rimanda al sito dell'INPS www.inps.it.

⁴¹ Gli equiparati ai figli legittimi o legittimati sono: i figli adottivi, gli affiliati, i figli naturali legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, i figli nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, i minori affidati a norma di legge e i nipoti minori viventi a carico di ascendente diretto.

⁴² I redditi da lavoro vanno quindi considerati al netto dei contributi previdenziali.

⁴³ REDDITI DA ESCLUDERE

Ai fini del calcolo del reddito familiare non devono essere considerati:

- i trattamenti di fine rapporto comunque denominati e le anticipazioni sui trattamenti di fine rapporto;
- i trattamenti di famiglia, comunque denominati, dovuti per legge;
- le rendite vitalizie erogate dall'INAIL, le pensioni di guerra, le pensioni tabellari ai militari di leva vittime di infortunio;
- le indennità di accompagnamento agli invalidi civili, ai ciechi civili assoluti, ai minori invalidi che non possono camminare, ai pensionati di inabilità;
- le indennità di comunicazione per sordi e le indennità speciali per i ciechi parziali;
- gli indennizzi per danni irreversibili da vaccinazioni obbligatorie, trasfusioni e somministrazioni di emoderivati;
- gli arretrati di cassa integrazione riferiti ad anni precedenti quello di erogazione;
- l'indennità di trasferta per la parte non assoggettabile a imposizione fiscale;
- gli assegni di mantenimento percepiti dal coniuge legalmente separato a carico del/della richiedente e destinati al mantenimento dei figli.

Le tabelle relative all'assegno pubblicate dall'INPS e qui di seguito elencate, consentono di stabilire il diritto alla prestazione e il suo ammontare in base alle caratteristiche del nucleo, al numero dei componenti, e al reddito:

Tabella 11	Nuclei familiari con entrambi i genitori e almeno un figlio minore in cui non siano presenti componenti inabili
Tabella 12	Nuclei familiari con un solo genitore e almeno un figlio minore in cui non siano presenti componenti inabili
Tabella 13	Nuclei familiari orfanili composti solo da minori non inabili
Tabella 14	Nuclei familiari con entrambi i genitori e almeno un figlio minore in cui sia presente almeno un componente inabile e nuclei familiari con entrambi i genitori, senza figli minori e con almeno un figlio maggiorenne inabile
Tabella 15	Nuclei familiari con un solo genitore e almeno un figlio minore in cui sia presente almeno un componente inabile e nuclei familiari con un solo genitore, senza figli minori e con almeno un figlio maggiorenne inabile
Tabella 16	Nuclei familiari orfanili composti da almeno un minore in cui sia presente almeno un componente inabile
Tabella 19	Nuclei familiari con entrambi i coniugi e senza figli (in cui sia presente almeno un fratello, sorella o nipote inabile)
Tabella 20/A	Nuclei monoparentali senza figli (in cui sia presente almeno un fratello, sorella o nipote inabile)
Tabella 20/B	Nuclei familiari senza figli (in cui non siano presenti componenti inabili)
Tabella 21/A	Nuclei monoparentali senza figli con almeno un fratello, sorella o nipote (in cui non siano presenti componenti inabili)
Tabella 21/B	Nuclei familiari senza figli (in cui sia presente almeno un coniuge inabile e nessun altro componente inabile)
Tabella 21/C	Nuclei monoparentali senza figli con almeno un fratello, sorella o nipote (in cui solo il richiedente sia inabile)
Tabella 21/D	Nuclei familiari con entrambi i genitori e almeno un figlio minore in cui non siano presenti componenti inabili

L'assegno viene erogato per 12 mensilità. È esente da trattenute previdenziali e fiscali.

Per il personale a Part Time, l'assegno spetta nella misura intera se la prestazione lavorativa settimanale è di durata non inferiore alle 24 ore. Ai lavoratori Part Time che lavorano meno di 24 ore settimanali spetta un assegno giornaliero solo per le giornate in cui vi sia stata effettiva prestazione lavorativa.

14.3.LA DOMANDA

La domanda deve essere presentata al proprio datore di lavoro utilizzando il modulo INPS ANF/DIP, allegando (nel caso di prima richiesta) lo stato di famiglia o autocertificazione sostitutiva, a partire dal mese di luglio di ogni anno, con riferimento ai redditi dell'anno precedente.

Tutte le modifiche che possono comportare una variazione della misura dell'assegno o la perdita dell'intera prestazione devono essere segnalate entro 30 giorni al datore di lavoro, utilizzando lo stesso modulo INPS ANF/DIP. Le variazioni possono riguardare i componenti il nucleo (per esempio, la nascita di un figlio), oppure le situazioni che richiedono l'applicazione di una nuova tabella (l'insorgere dell'inabilità, il cambiamento dello stato civile, ecc.).

L'assegno viene erogato direttamente dall'azienda al lavoratore che dimostra di averne diritto.

In alcuni casi, però, il datore di lavoro è tenuto a pagare solo se il lavoratore è stato preventivamente autorizzato dall'INPS. Occorre l'autorizzazione dell'INPS:

- per figli ed equiparati⁴⁴ di genitori legalmente separati o divorziati;
- per figli naturali (propri o del proprio coniuge) riconosciuti dall'altro genitore;
- per figli del coniuge nati dal precedente matrimonio sciolto per divorzio;
- per figli o equiparati di età compresa tra i 18 e i 21 anni, purché studenti o apprendisti, se il nucleo familiare è composto da più di tre figli (o equiparati) di età inferiore a 26 anni ;
- per fratelli, sorelle, nipoti;
- per nipoti minori a carico del richiedente, nonno/a;
- per familiari maggiorenni inabili, in assenza della documentazione sanitaria che attesta lo stato di invalidità al 100% con l'assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa;
- per familiari minorenni in assenza della documentazione sanitaria che attesta il diritto all'indennità di accompagnamento o la persistente difficoltà a svolgere funzioni o compiti propri della loro età;
- per familiari residenti all'estero in uno Stato dell'Unione europea o in uno Stato convenzionato;
- per minori affidati a strutture pubbliche e collocati in famiglia;
- nel caso in cui il coniuge del richiedente, che non sia legalmente ed effettivamente separato o divorziato, non abbia firmato la dichiarazione di responsabilità sul modulo di domanda ANF/DIP.

La richiesta di autorizzazione deve essere inoltrata per via telematica attraverso i seguenti canali:

Internet:	accedendo al sito dell'INPS (sono necessari codice fiscale e PIN "dispositivo" rilasciato dall'INPS.). Il percorso da seguire è il seguente: www.inps.it > SERVIZI ONLINE > SERVIZI PER IL CITTADINO > INVIO DOMANDE DI PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO > ASSEGNO AL NUCLEO FAMILIARE > AUTORIZZAZIONI ANF
Patronati:	tra cui il Patronato INCA CGIL
Contact Center Multicanale:	attraverso <ul style="list-style-type: none"> - il numero 803164 gratuito da rete fissa o - il numero 06164164 da rete mobile a pagamento secondo la tariffa del proprio gestore telefonico

In seguito l'INPS rilascerà il modulo ANF/43 che andrà consegnato al datore di lavoro unitamente alla documentazione già indicata (modulo INPS ANF/DIP e stato di famiglia o autocertificazione sostitutiva).

È possibile richiedere il pagamento dell'assegno anche per periodi arretrati, nei limiti della prescrizione ordinaria di 5 anni dalla data di presentazione della domanda, compilando un modulo ANF/DIP per ciascun anno.

L'assegno viene erogato in busta paga.

Si può richiederne il pagamento direttamente in favore del coniuge che non ha un rapporto di lavoro o non è titolare di pensione. In tal caso, va compilato anche l'apposito quadro del modulo INPS con indicazione delle relative modalità di pagamento al coniuge.

⁴⁴ Gli equiparati ai figli legittimi o legittimati sono: i figli adottivi, gli affiliati, i figli naturali legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, i figli nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, i minori affidati a norma di legge e i nipoti minori viventi a carico di ascendente diretto.

GLI ASPETTI CONTRIBUTIVI E FISCALI

15. I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEL LAVORATORE

15.1.I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ALL'INPS

Il sistema di previdenza dei lavoratori dipendenti iscritti nel regime generale dell'INPS è finanziato attraverso un prelievo contributivo rapportato alla retribuzione corrisposta ai lavoratori. L'aliquota complessiva è pari al 33%: una parte è a carico dell'azienda e una parte è a carico del lavoratore.

La seguente tabella indica quali, tra le principali voci retributive previste nel settore del Credito, sono considerate ai fini della determinazione dell'imponibile previdenziale, e intervengono pertanto nel calcolo dei contributi da versare all'INPS:

Voce	Imponibile previdenziale
Stipendio	Si
Scatti di anzianità	Si
Importo ex ristrutturazione tabellare	Si
Assegno di equivalente importo	Si
Assegno di anzianità	Si
Assegno ex CCNL 11/07/1999	Si
Assegno ex intesa	Si
Indennità di ruolo chiave	Si
Indennità di rischio	Si
Indennità per lavori in locali sotterranei	Si
Indennità di turno notturno	Si
Indennità per consulenza al sabato	Si
Indennità di reperibilità	Si
Indennità di turno diurno	Si
Indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	Si
Indennità di tram	Si
Premio di rendimento	Si
Premio aziendale	Si
Compenso per lavoro straordinario	Si
Buono pasto	Si (solo per l'eventuale quota oltre il limite)
Rimborso spese viaggio	No
Indennità chilometrica per missioni nel comune della sede di lavoro	Si
Indennità chilometrica per missioni al di fuori del comune della sede di lavoro	No
Diaria	Si
Provvidenze per lavoratori studenti	Si
Borse di studio per i figli	No
Indennità per centralinisti non vedenti	Si

Voce	Imponibile previdenziale
Provvidenza per figli disabili	Si
Interessi su finanziamenti agevolati	Si
Ferie / Festività non godute	Si
Assegno per il nucleo familiare	No

15.1.1.LA DETERMINAZIONE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI INPS A CARICO DEL LAVORATORE

I contributi previdenziali INPS a carico del lavoratore sono calcolati sull'imponibile previdenziale dell'anno in corso sulla base dell'aliquota del 9,19%. È inoltre prevista un'aliquota aggiuntiva dell'1% sugli importi che superano una determinata soglia resa nota anno per anno dall'INPS e pari, per l'anno 2016⁴⁵, a € 46.123. La situazione è quindi la seguente:

Scaglioni	Aliquote
Imponibile previdenziale fino a 46.123	9,19%
Imponibile previdenziale oltre 46.123	9,19% + 1% aliquota aggiuntiva = 10,19% L'aliquota superiore si applica solo sulla quota eccedente la soglia di 46.123

Per calcolare mensilmente le trattenute su ciascuna busta paga, la soglia annua di € 46.123 è divisa per 12 e convertita per arrotondamento in una soglia mensile pari a € 3.844:

Scaglioni	Aliquote
Imponibile previdenziale fino a 3.844	9,19%
Imponibile previdenziale oltre 3.844	9,19% + 1% aliquota aggiuntiva = 10,19% L'aliquota superiore si applica solo sulla quota eccedente la soglia di 3.844

A dicembre viene effettuato il conguaglio sulla base degli scaglioni annui.

Nell'Apprendistato è applicata una aliquota ridotta del 5,84%.

15.1.2.LE TRATTENUTE SULLE FERIE NON GODUTE

Le ferie non godute entro il 18° mese successivo all'anno solare di maturazione sono soggette al pagamento dei contributi previdenziali: per esempio, i giorni di ferie residui relativi all'anno 2014 saranno assoggettati al pagamento dei contributi previdenziali nel mese di luglio 2016. Successivamente alla fruizione dei giorni di ferie arretrati è prevista la restituzione della trattenuta effettuata.

15.1.3.LE TRATTENUTE PER INTERESSI SU PRESTITI A TASSI AGEVOLATI

In caso di finanziamenti erogati ai dipendenti a tassi inferiori al tasso di riferimento della BCE (T.U.R.), è soggetta a trattenuta previdenziale e fiscale una somma pari al 50% della differenza tra gli interessi pagati e quelli calcolati in base al T.U.R..

La trattenuta viene effettuata con la stessa periodicità di pagamento della rata.

La disposizione non si applica per i mutui e/o i prestiti agevolati stipulati da dipendenti prima del 01/01/1997.

⁴⁵ Circolare INPS n. 11 del 27 gennaio 2016

15.2.IL CONTRIBUTO ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In caso di adesione alla previdenza complementare, il contributo da parte del lavoratore è stabilito in base all'imponibile relativo⁴⁶ e si determina moltiplicando tale imponibile per l'aliquota scelta dal lavoratore tra quelle previste dal Fondo di Previdenza integrativa.

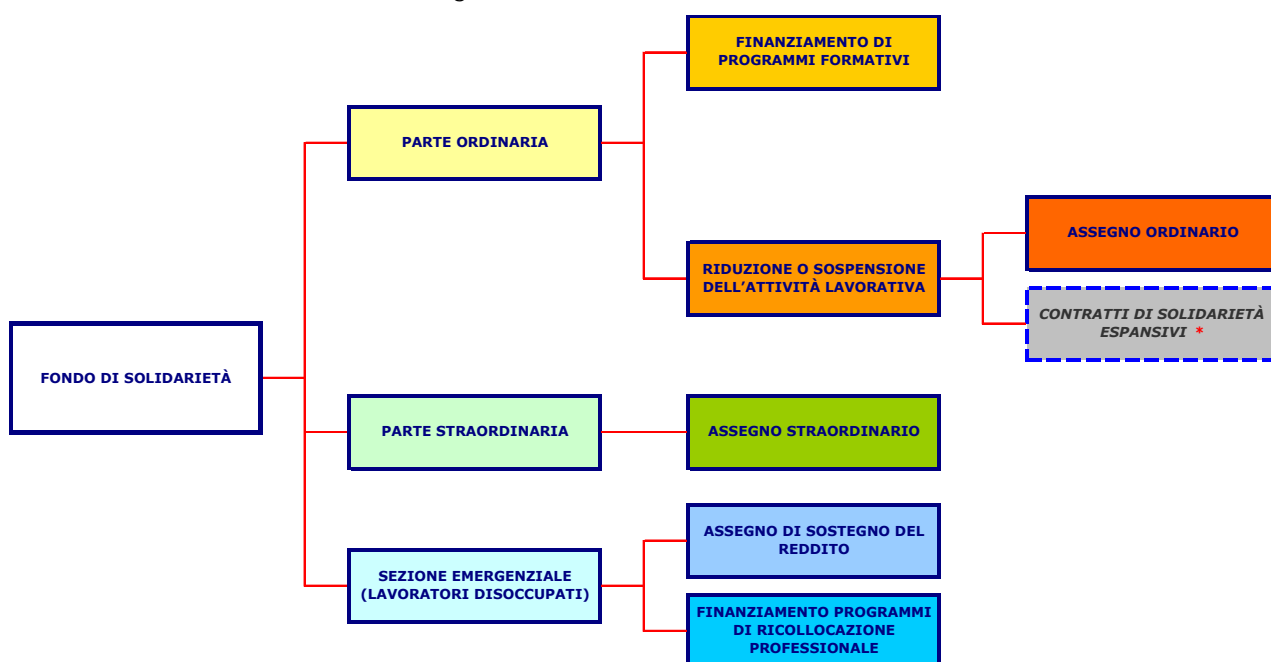
15.3.IL CONTRIBUTO AL FONDO DI SOLIDARIETÀ

Il "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" è l'ammortizzatore sociale operante nel settore del Credito - comparto non coperto dal sistema della Cassa integrazione guadagni.

Il Fondo prevede l'erogazione di:

- PRESTAZIONI ORDINARIE
- PRESTAZIONI STRAORDINARIE
- PRESTAZIONI erogate dalla SEZIONE EMERGENZIALE

come sintetizzato dallo schema che segue.



*** In attesa di completa definizione**

Le parte ordinaria e la sezione emergenziale sono finanziate attraverso un contributo ordinario calcolato in percentuale sull'imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato. La percentuale (originariamente pari allo 0,50%) è attualmente dello 0,20% (di cui 2/3 a carico dell'azienda, e 1/3 - pari allo 0,067% - a carico di ciascun lavoratore).

Tale contributo è destinato alle prestazioni ordinarie ed emergenziali del Fondo, cioè:

- | |
|--|
| <p>a) in via ordinaria:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) a contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale (...); 2) al finanziamento di specifici trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, ivi comprese le prestazioni di solidarietà intergenerazionale (...); <p>b) (...)</p> <p>c) in via emergenziale:</p> <p>all'erogazione, nei confronti dei lavoratori in esubero non aventi i requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie di cui alla lettera b) del presente articolo, dei trattamenti di cui all'articolo 12 del presente decreto.</p> |
|--|

⁴⁶ Generalmente si fa riferimento all'imponibile INPS oppure all'imponibile ai fini del TFR.

mentre le prestazioni straordinarie, consistenti nell'erogazione di assegni per il sostegno al reddito ai lavoratori in esodo, sono totalmente a carico delle aziende.

15.4.SCHEMA RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEL LAVORATORE

Reddito Complessivo	–
Voci Non Soggette (per esempio, Assegno per il nucleo familiare)	=
<hr/>	
Imponibile previdenziale	

Imponibile previdenziale	X
Aliquote INPS	=
<hr/>	
Contributo INPS	

Imponibile ai fini della previdenza complementare	X
Aliquote previdenza complementare	=
<hr/>	
Contributo previdenza complementare	

Imponibile previdenziale	X
0,067%	=
<hr/>	
Contributo Fondo Solidarietà	

Contributo INPS	+
Contributo previdenza complementare	+
Contributo al Fondo di Solidarietà	=
<hr/>	
Totale Contributi previdenziali	

16. GLI ASPETTI FISCALI

16.1.IL TRATTAMENTO FISCALE PER IL LAVORATORE

Oltre alle trattenute previdenziali, sulla retribuzione del lavoratore dipendente vengono operate dal datore di lavoro le trattenute fiscali a titolo d'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF). Queste ultime rappresentano l'imposta che il dipendente deve versare alla pubblica amministrazione (Stato ed enti territoriali), in relazione al proprio reddito da lavoro.

Se il lavoratore possiede anche altri redditi dovrà provvedere personalmente al pagamento della maggiore imposta dovuta, in relazione al reddito complessivo, in sede di dichiarazione dei redditi.

Per quanto concerne l'imposta sul solo reddito da lavoro dipendente, è il datore di lavoro che - nella sua qualità di "sostituto d'imposta" - provvede a effettuare il pagamento all'erario e agli enti territoriali per conto del dipendente.

16.2.LA DETERMINAZIONE DELLA BASE IMPONIBILE

L'imposta lorda viene calcolata sull'imponibile ai fini IRPEF. La base imponibile è costituita dal reddito complessivo del lavoratore dipendente (escluse le componenti non soggette a imposta) al netto degli oneri deducibili indicati dall'articolo 10 del TUIR⁴⁷ (per esempio, contributi previdenziali obbligatori, contributi per forme pensionistiche complementari, ecc.).

Reddito Complessivo	-
Voci NON soggette dal punto di vista fiscale (per esempio, Assegno per il nucleo familiare)	-
Deduzioni (per esempio, Contributi previdenziali)	=
Imponibile IRPEF	

La seguente tabella indica quali, tra le principali voci retributive previste nel settore del Credito, sono considerate ai fini della determinazione dell'imponibile IRPEF:

Voce	Imponibile IRPEF
Stipendio	Si
Scatti di anzianità	Si
Importo ex ristrutturazione tabellare	Si
Assegno di equivalente importo	Si
Assegno di anzianità	Si
Assegno ex CCNL 11/07/1999	Si
Assegno ex intesa	Si
Indennità di ruolo chiave	Si
Indennità di rischio	Si
Indennità per lavori in locali sotterranei	Si
Indennità di turno notturno	Si
Indennità per consulenza al sabato	Si
Indennità di reperibilità	Si
Indennità di turno diurno	Si
Indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	Si
Indennità di tram	Si
Premio di rendimento	Si
Premio aziendale	Si
Compenso per lavoro straordinario	Si
Buono pasto	Si (solo per l'eventuale quota oltre il limite)
Rimborso spese viaggio	No
Indennità chilometrica per missioni nel comune della sede di lavoro	Si
Indennità chilometrica per missioni al di fuori del comune della sede di lavoro	No

⁴⁷ Testo Unico delle Imposte sui Redditi

Voce	Imponibile IRPEF
Diaria	Si
Provvidenze per lavoratori studenti	Si
Borse di studio per i figli	No
Indennità per centralinisti non vedenti	Si
Provvidenza per figli disabili	Si
Interessi su finanziamenti agevolati	Si
Ferie / Festività non godute	Si
Assegno per il nucleo familiare	No

16.3.IL CALCOLO DELL'IMPOSTA LORDA

L'imposta lorda è calcolata sul reddito annuo al netto delle deduzioni (quindi sull'imponibile IRPEF), sulla base di aliquote differenziate in base allo scaglione.

L'aliquota via via superiore si applica solo sulla quota eccedente la soglia, garantendo la progressività dell'imposizione fiscale.

Scaglioni	Aliquote
Imponibile IRPEF fino a 15.000 annui	23%
Imponibile IRPEF oltre 15.000 e fino a 28.000 annui	27%
Imponibile IRPEF oltre 28.000 e fino a 55.000 annui	38%
Imponibile IRPEF oltre 55.000 e fino a 75.000 annui	41%
Imponibile IRPEF oltre 75.000 annui	43%

Per calcolare le trattenute su ciascuna busta paga, gli scaglioni annui relativi all'imponibile sono convertiti in scaglioni mensili (ottenuti dividendo per 12 gli importi riferiti all'anno) e su questi sono applicate le diverse aliquote.

Scaglioni rapportati a mese	Aliquote
Imponibile IRPEF fino a 1.250 mensili	23%
Imponibile IRPEF oltre 1.250 e fino a 2.333,33 mensili	27%
Imponibile IRPEF oltre 2.333,33 e fino a 4.583,33 mensili	38%
Imponibile IRPEF oltre 4.583,33 e fino a 6.250 mensili	41%
Imponibile IRPEF oltre 6.250 mensili	43%

A dicembre viene effettuato il conguaglio sulla base degli scaglioni annui.

Esempi:

Calcolo Dell'IRPEF Lorda Mensile Per Una Retribuzione Imponibile Di € 2.500

Imponibile IRPEF del Mese		2.500,00				
Scaglioni mensili: Limite superiore	Ripartizione Imponibile per Scaglione		Aliquote		IRPEF per Scaglione	
1.250,00	1.250,00	X	23%	=	287,50	
2.333,33	1.083,33	X	27%	=	292,50	
4.583,33	166,67	X	38%	=	63,33	
6.250,00	0,00	X	41%	=	0,00	
Oltre 6.250,00	0,00	X	43%	=	0,00	
Totale Imponibile		2.500,00	IRPEF del Mese		643,33	

Calcolo Dell'IRPEF Lorda Annua Per Una Retribuzione Imponibile Di € 35.000

Imponibile IRPEF dell'Anno		35.000,00				
Scaglioni mensili: Limite superiore	Ripartizione Imponibile per Scaglione		Aliquote		IRPEF per Scaglione	
15.000,00	15.000,00	X	23%	=	3.450,00	
28.000,00	13.000,00	X	27%	=	3.510,00	
55.000,00	7.000,00	X	38%	=	2.660,00	
75.000,00	0,00	X	41%	=	0,00	
Oltre 75.000,00	0,00	X	43%	=	0,00	
Totale Imponibile		35.000,00	IRPEF dell'Anno		9.620,00	

16.4.LA TASSAZIONE AGEVOLATA SULLE SOMME CORRELATE ALLA PRODUTTIVITÀ

Dal 1° luglio 2008 è stata in generale⁴⁸ prevista una tassazione agevolata (consistente in una imposta sostitutiva del 10% in luogo delle normali aliquote) sulle somme (inferiori a soglie tempo per tempo stabilite) erogate in relazione a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa nei confronti dei lavoratori che nell'anno precedente abbiano percepito un reddito lordo non superiore a determinati limiti. Eventuali somme eccedenti la soglia sono assoggettate alle aliquote ordinarie.

Dal 2011 l'agevolazione è stata subordinata alla circostanza che le somme siano erogate in attuazione di accordi sindacali territoriali o aziendali, escludendo quindi dal beneficio la retribuzione corrisposta sulla base dei Contratti Nazionali (oltre a quella frutto di accordi individuali tra il datore di lavoro e il dipendente, e le "liberalità").

La soglia fissata nel 2016 con riferimento ai redditi 2015 è di € 50.000; il limite di importo annuo entro il quale si applica il beneficio è di € 2.000 lordi⁴⁹, "aumentato fino ad un importo non superiore a € 2.500 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro".

Possono essere assoggettati a tassazione agevolata gli importi erogati in relazione a premi legati alla produttività (in particolare il premio aziendale).

La trattenuta del 10% si applica dopo aver operato sulle somme erogate a titolo di premio di risultato le trattenute previdenziali: l'agevolazione riguarda infatti il solo calcolo dell'IRPEF: gli importi che beneficiano della tassazione ridotta restano soggetti alla contribuzione previdenziale e assistenziale.

Le somme su cui si applica la tassazione agevolata non concorrono alla determinazione dell'imponibile. La riduzione della base imponibile determina quindi quali ulteriori vantaggi:

- un aumento delle detrazioni;
- una riduzione delle addizionali IRPEF regionale e comunale.

L'applicazione della tassazione agevolata, tuttavia, può non risultare vantaggiosa in caso di redditi bassi per i quali le detrazioni possano risultare superiori alle imposte (v. oltre L'INCAPIENZA).

In questi casi il lavoratore può rinunciare all'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%:

- nel corso dell'anno di erogazione dei premi, mediante comunicazione al datore di lavoro
- o
- successivamente, in sede di dichiarazione dei redditi.

Il datore di lavoro è tenuto ad applicare automaticamente la tassazione agevolata ai dipendenti che siano stati in servizio per l'intero anno precedente e che in tale anno abbiano percepito un reddito complessivo non superiore al limite stabilito.

La tassazione agevolata non viene quindi riconosciuta automaticamente dal datore di lavoro ai dipendenti assunti successivamente al 1° gennaio dell'anno precedente, che possono tuttavia richiederne l'applicazione mediante comunicazione al datore di lavoro o in occasione della dichiarazione dei redditi.

⁴⁸ Nel corso degli anni sono state stabilite soglie differenti come risulta dalla tabella che segue. Per le somme erogate nel 2015 la tassazione agevolata non è stata prevista.

Periodo	Limite di reddito dell'anno precedente	Limite di importo a cui si applica il beneficio
2° semestre 2008	30.000	3.000
2009 e 2010	35.000	6.000
2011	40.000	6.000
2012	30.000	2.500
2013	40.000	2.500
2014	40.000	3.000
2015	NON	PREVISTA
2016	50.000	2.000-2.500

⁴⁹ Commi 182 e 189 Art. 1 Legge di stabilità per il 2016

I dipendenti con un reddito complessivo erogato dal datore di lavoro non superiore al limite (per i quali l'azienda, sulla base delle informazioni in suo possesso, applicherebbe la tassazione agevolata), che abbiano però percepito ulteriori redditi di lavoro dipendente (per esempio, pensioni e assegni a esse equiparate) tali da determinare il superamento di tale limite, non hanno diritto alla tassazione agevolata e di ciò devono dare comunicazione o al datore di lavoro o in occasione della dichiarazione dei redditi.

In sintesi, quindi:

- il datore di lavoro applica sulla base delle informazioni in suo possesso la tassazione agevolata;
- il lavoratore (nel corso dell'anno in cui i premi sono stati erogati, mediante comunicazione al datore di lavoro, o successivamente, in sede di dichiarazione dei redditi) può modificare tale "automatismo":
 - richiedendo l'applicazione della tassazione ordinaria se quella agevolata non risulta conveniente (v. oltre);
 - comunicando il diritto alla tassazione agevolata se la stessa non gli è stata riconosciuta benché ne sussistessero i requisiti;
 - comunicando l'assenza dei requisiti necessari per beneficiare della tassazione se il reddito lordo complessivo percepito ha superato il limite stabilito.

16.5.DAL REDDITO COMPLESSIVO ALL'IRPEF NETTA: LE DETRAZIONI

Le detrazioni sono somme che agiscono in riduzione dell'IRPEF lorda, secondo il meccanismo che segue:

Reddito Complessivo	–
Voci NON soggette dal punto di vista fiscale (per esempio, Assegno per il nucleo familiare)	–
Deduzioni (per esempio, Contributi previdenziali)	=
<hr/>	
Imponibile IRPEF	
<hr/>	
Imponibile IRPEF	X
Aliquote IRPEF	=
<hr/>	
IRPEF Lorda	
<hr/>	
IRPEF Lorda	–
Detrazioni	=
<hr/>	
IRPEF Netta	

Dal 2011 è stato abolito l'obbligo di presentare ogni anno al datore di lavoro (nella sua qualità di sostituto d'imposta) la dichiarazione relativa alle detrazioni spettanti per familiari a carico, fermo restando il dovere per il lavoratore di comunicare tempestivamente all'azienda le eventuali variazioni dei carichi familiari. Lo stesso provvedimento ha abolito l'obbligo di richiedere la detrazione per redditi da lavoro dipendente, che viene riconosciuta direttamente dal sostituto d'imposta sulla base dei dati in suo possesso.

16.5.1.L'INCAPIENZA

L'incapienza si verifica quando tutte le detrazioni di cui un contribuente può beneficiare sono superiori all'imposta lorda.

Le detrazioni infatti "abbattono l'imposta lorda fino a concorrenza del suo ammontare": l'importo eventualmente eccedente non può essere chiesto a rimborso o a compensazione di altri tributi, né è possibile riportarlo nella successiva dichiarazione dei redditi. In sostanza, in caso di incapienza parte delle detrazioni spettanti va

perduta. Tale disposizione non si applica nel caso della detrazione aggiuntiva per i nuclei con almeno quattro figli (v. oltre).

Dell'eventuale incapacienza occorre tener conto nel caso in cui si valuti la convenienza della tassazione agevolata di cui il lavoratore potrebbe beneficiare per somme relative a:

- premi di risultato,

illustrata in un capitolo precedente.

Qualora si applichi la tassazione ridotta del 10%, il meccanismo per la determinazione dell'imposta è infatti il seguente:

IRPEF ordinaria lorda	-
Detrazioni	=
IRPEF ordinaria netta	+
IRPEF agevolata	=
Totale IRPEF	

Nel caso in cui le detrazioni risultassero superiori all'IRPEF ordinaria, potrebbe risultare più conveniente rinunciare alla tassazione agevolata in favore della tassazione ordinaria. Una valutazione approfondita può essere effettuata solo sulla base di tutti i dati riferiti all'anno di competenza in occasione della dichiarazione dei redditi, tenendo anche conto delle addizionali IRPEF comunale e regionale.

16.6.LE DETRAZIONI

Ciascun contribuente può beneficiare di due tipi di detrazione:

- detrazioni per tipologia di reddito (nel nostro caso, reddito da lavoro dipendente),
- detrazioni per carichi di famiglia.

16.6.1.LA DETRAZIONE PER LAVORO DIPENDENTE

La detrazione per lavoro dipendente deve essere rapportata ai giorni di lavoro nell'anno. È commisurata all'imponibile IRPEF:

Imponibile IRPEF fino a 8.000		1.880
Imponibile IRPEF da 8.000,01 a 28.000	978 +	$\frac{902 \times (28.000 - \text{Imponibile IRPEF})}{20.000}$
Imponibile IRPEF da 28.000,01 a 55.000		$\frac{978 \times (55.000 - \text{Imponibile IRPEF})}{27.000}$
Imponibile IRPEF oltre 55.000		nessuna detrazione

Le detrazioni devono essere rapportate al periodo di lavoro nell'anno, ma l'importo effettivamente spettante non può mai essere inferiore a € 690 per redditi derivanti da contratti a tempo indeterminato, mentre se il rapporto di lavoro è a tempo determinato la detrazione effettiva non può essere inferiore a € 1.380.

Esempi:

Calcolo Della Detrazione Annuale Per Lavoro Dipendente

Per Una Retribuzione Imponibile IRPEF Di € 25.000:

Imponibile IRPEF da 8.000,01 a 28.000	$978 + \frac{902 \times (28.000 - 25.000)}{20.000}$	= 1.113,30
---------------------------------------	---	------------

CALCOLO DELLA DETRAZIONE ANNUALE PER LAVORO DIPENDENTE

PER UNA RETRIBUZIONE IMPONIBILE IRPEF DI € 35.000:

Imponibile IRPEF da 28.000,01 a 55.000	$\frac{978 \times (55.000 - 35.000)}{27.000}$	= 724,40
--	---	----------

LE DETRAZIONI PER CARICHI DI FAMIGLIA

L'attribuzione delle detrazioni per carichi di famiglia opera solo per i mesi in cui si verificano le condizioni richieste.

Il limite massimo di reddito che il familiare deve possedere per essere considerato a carico è pari a € 2.840,51 al lordo degli oneri deducibili.

16.6.2.LA DETRAZIONE PER I FIGLI A CARICO

Le detrazioni per i figli si ripartiscono nella misura del 50% tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati; in alternativa si può scegliere di attribuire il 100% della detrazione al genitore che possiede il reddito più elevato. Quindi, in caso di incapacità sull'imposta del genitore con reddito più basso, le detrazioni spettano per intero all'altro genitore. Al genitore che ha a carico anche il coniuge è assegnato l'intero importo della detrazione per i figli.

Per stabilire l'ammontare della detrazione per i figli spettante, occorre in primo luogo determinare la detrazione teorica, pari a:

- € 950 per ciascun figlio di età superiore a tre anni,
- € 1.220 per ciascun figlio di età inferiore a tre anni,

a cui si aggiungono:

- € 400 quale ulteriore detrazione per figlio portatore di handicap,
- € 200 quale ulteriore detrazione per ogni figlio nel caso di un numero di figli a carico superiore a 3.

La detrazione effettiva si ottiene moltiplicando quella teorica per il risultato dell'operazione: $(95.000 - \text{imponibile IRPEF}) / 95.000$

Qualora i figli a carico siano più di 1, l'importo di € 95.000 deve essere aumentato di € 15.000 per ogni figlio successivo al primo.

Esempi:

Calcolo Della Detrazione Annuale Per Figli A Carico

Per Una Retribuzione Imponibile IRPEF Di € 35.000

Nel Caso Di 2 Figli Di Cui 1 Minore Di 3 Anni:

Calcolo detrazione teorica

Importo per figli di età superiore a 3 anni:	950	+
Importo per figli di età inferiore a 3 anni:	1.220	+
Maggiorazione per figli portatori di handicap:	-	+
Maggiorazione per numero figli a carico superiore a 3:	-	=
Totale (Detrazione teorica):	2.170	

Calcolo detrazione effettiva

Totale Detrazioni e Teorica	Importo Fisso	Maggiorazioni e per figli successivi al primo	Imponibile IRPEF	Importo Fisso	Maggiorazioni e per figli successivi al primo	Detrazione Figli al 100%
2.170	X (95.000	+ 15.000	- 35.000) / (95.000	+ 15.000) = 1.479,51

16.6.3.LA DETRAZIONE PER IL CONIUGE A CARICO

La detrazione per il coniuge è commisurata all'imponibile IRPEF:

Imponibile IRPEF fino a 15.000	800 –	<u>110 X Imponibile IRPEF</u> 15.000
Imponibile IRPEF da 15.000,01 a 40.000		690
Imponibile IRPEF da 40.000,01 a 80.000		<u>690 X (80.000 – Imponibile IRPEF)</u> 40.000
Imponibile IRPEF oltre 80.000		nessuna detrazione

La detrazione risultante è aumentata in caso di imponibile IRPEF da € 29.000,01 a € 35.200:

	Maggiorazione
Imponibile IRPEF da 29.000,01 a 29.200	10
Imponibile IRPEF da 29.200,01 a 34.700	20
Imponibile IRPEF da 34.700,01 a 35.000	30
Imponibile IRPEF da 35.000,01 a 35.100	20
Imponibile IRPEF da 35.100,01 a 35.200	10

Esempio:

Calcolo Della Detrazione Annuale Per Il Coniuge A Carico

Per Una Retribuzione Imponibile IRPEF Di € 42.000

Imponibile IRPEF da 40.000,01 a 80.000	$690 \times (80.000 - 42.000) / 40.000$	= 655,50
Nessuna Maggiorazione ulteriore		
Imponibile IRPEF non compreso tra 29.000,01 e 35.200		-
Totale Detrazione per Coniuge a Carico		655,50

16.6.4.LA DETRAZIONE PER ALTRI FAMILIARI A CARICO

Per stabilire l'ammontare della detrazione per altri familiari a carico, si moltiplica la detrazione teorica, pari a € 750 per la formula: $(80.000 - \text{imponibile IRPEF}) / 80.000$

Esempio:

Calcolo Della Detrazione Annuale Per Altri Familiari A Carico

Per Una Retribuzione Imponibile IRPEF Di € 35.000

Detrazione Teorica	Importo Fisso	Imponibile IRPEF	Importo Fisso	Detrazione Altri Familiari	
750	X (80.000	- 35.000) /	80.000 =	421,88

16.6.5.LA DETRAZIONE D'IMPOSTA AGGIUNTIVA PER FAMIGLIE NUMEROSE

In presenza di almeno quattro figli a carico, ai genitori è riconosciuta una ulteriore detrazione pari a € 1.200, senza limiti di reddito e con restituzione dell'eventuale incapienza: quindi, se tale detrazione risulta superiore all'imposta lorda diminuita delle detrazioni ordinarie per redditi da lavoro dipendente e per carichi di famiglia, è riconosciuto un credito di ammontare pari alla quota della detrazione aggiuntiva che non ha trovato capienza nell'imposta dovuta.

L'importo di € 1.200 è complessivo e non spetta per ciascun figlio ma deve intendersi come bonus complessivo e unitario spettante integralmente anche se la condizione dei quattro figli sussiste solo per una parte dell'anno. Tale importo va ripartito nella misura del 50% fra i genitori; nel caso in cui un coniuge sia fiscalmente a carico, la detrazione compete all'altro coniuge per l'intero importo.

16.7.IL BONUS FISCALE (C.D. BONUS 80 EURO)

Con decorrenza 1° maggio 2014 è stato stabilito a favore dei lavoratori dipendenti (e dei titolari di alcuni redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente) con reddito lordo complessivo compreso fra € 8.145,32⁵⁰ ed € 26.000,00 un credito del seguente importo:

Redditi da € 8.145,32 a € 24.000		Importo fisso di € 640
Redditi da € 24.000,01 a € 26.000: importo risultante dalla seguente formula:	960 X	$\frac{26.000 - \text{Imponibile IRPEF}}{2.000}$

Esempio:

Calcolo Del Bonus Per Una Retribuzione Imponibile IRPEF Di € 25.000

Reddito di € 25.000,00:	960 X	$\frac{26.000 - 25.000}{2.000}$	= 480
-------------------------	-------	---------------------------------	-------

Il bonus è rapportato al periodo di lavoro nell'anno: quindi, in caso di rapporto di lavoro di durata inferiore, viene ridotto proporzionalmente. Non concorre alla formazione del reddito e, quindi, non è assoggettato a IRPEF (né alle addizionali regionale e comunale).

Il bonus è riconosciuto automaticamente da parte del datore di lavoro (nella sua qualità di sostituto d'imposta).

16.7.1.SOMME PERCEPITE A TITOLO DI BONUS NON SPETTANTI

Coloro che percepissero dal datore di lavoro un reddito inferiore a € 26.000 (che darebbe diritto al bonus), ma fossero titolari di redditi ulteriori, sono tenuti a darne comunicazione al datore di lavoro stesso, che effettuerà il recupero del credito eventualmente erogato e non dovuto.

Eventuali somme percepite a titolo di bonus non spettanti andranno restituite in sede di dichiarazione dei redditi.

LE ADDIZIONALI REGIONALE E COMUNALE

16.8.L'ADDIZIONALE REGIONALE

L'addizionale regionale è determinata sulla base dell'imponibile IRPEF e dell'aliquota fissata dalla Regione in cui il contribuente ha la residenza.

Non è dovuta nel caso in cui le detrazioni d'imposta azzerino l'IRPEF.

L'aliquota di base dell'addizionale è pari all'1,23% e può essere variata dalla Regione entro i limiti fissati dalla legge. A decorrere dal 2015 la maggiorazione non può essere superiore a 2,1 punti percentuali. Le Regioni possono anche stabilire aliquote crescenti in base agli stessi scaglioni di reddito previsti per l'IRPEF (quindi con soglie a € 15.000, € 28.000, € 55.000 ed € 75.000), e disporre detrazioni d'imposta in favore della famiglia.

L'addizionale è calcolata dal datore di lavoro (nella sua qualità di sostituto d'imposta) in sede di conguaglio di fine anno; l'importo è trattenuto in un numero massimo di 11 rate a partire dal periodo di paga successivo alle operazioni di conguaglio.

Per conoscere le aliquote applicate nella propria Regione si può consultare la pagina "Fiscalità regionale e locale" del sito del Ministero dell'Economia e delle Finanze all'indirizzo www.finanze.gov.it.

16.9.L'ADDIZIONALE COMUNALE

L'addizionale comunale è calcolata sulla base dell'imponibile IRPEF e di un'aliquota fissata dal Comune di residenza in misura non eccedente lo 0,8%, (salvo deroghe espressamente previste dalla legge, come nel caso di Roma Capitale, che può stabilire un'aliquota fino allo 0,9%).

⁵⁰ Fino a € 8.145,32 l'importo dell'IRPEF non supera l'ammontare delle detrazioni per lavoro dipendente e il bonus non spetta.

Non è dovuta nel caso in cui le detrazioni d'imposta azzerino l'IRPEF.

I Comuni possono definire aliquote crescenti in base agli stessi scaglioni di reddito previsti per l'IRPEF (quindi con soglie a € 15.000, € 28.000, € 55.000 ed € 75.000). Possono altresì stabilire una soglia di esenzione (nel caso in cui il reddito complessivo sia superiore a tale soglia il calcolo viene effettuato sull'intero ammontare).

Il versamento dell'addizionale comunale deve essere effettuato in acconto e a saldo.

Applicando l'aliquota del Comune di residenza all'imponibile dell'anno precedente si determina l'ammontare complessivo che viene depurato delle quote già versate come acconto e trattenuto in un numero massimo di 11 rate a partire dal periodo di paga successivo alle operazioni di conguaglio.

Nel contempo si provvede al pagamento dell'acconto riferito all'anno in corso. L'acconto corrisponde al 30% dell'imposta dell'anno precedente; viene addebitato mediante un numero massimo di 9 rate (da marzo).

Per conoscere le aliquote applicate nel proprio Comune si può consultare la pagina "Fiscalità regionale e locale" del sito del Ministero dell'Economia e delle Finanze all'indirizzo www.finanze.gov.it.

