

**CGIL**

**FISAC**

# La busta paga del bancario

**FISAC CGIL**  
Sempre dalla tua parte

## Indice degli argomenti

---

Ad Personam	9
Ad Personam Ex Art. 66	9
Ad Personam Inquadramento Superiore	10
Anzianità: Assegno Mensile	6
Anzianità: Premio	16
Apprendisti	24
Arretrati	16
Assistenza Sanitaria: contributi	21
Assegno Ex Intesa 99 e ex intesa 2007	9
Assegni familiari	30
Auto Aziendale	22
Automatismo economico	7
Azionariato Diffuso	20
Borse Studio	15
Buono Pasto	20
Busta paga: cos'è	3
Diarie	7
Diarie: tabelle	35
Detrazioni Redditi Lavoro	27
Detrazioni Per figli a carico	29
Detrazioni Per coniuge a carico	28
Ex Festività: pagamento	13
Ex Premio Rendimento	13
Ex Ristrutturazione Tabellare	6
Ex Mensa differenza	13
Fabbricati concessi in locazione	21
Ferie: indennità sostitutiva	17
Fondo Pensione: Contributi	21
Fringe Benefits	20
Handicap: Contributo Figli	14
Incentivi Esodo	17
Indennità di vacanza contrattuale	11
Indennità Rischio	11
Indennità Rischio: tabella	36
Indennità varie	12
Indennità Centralinisti Non Vedenti	11
IRPEF: Addizionali	26
IRPEF: Aliquote	26
Mensa Aziendale	21
Paga oraria: calcolo	8

Part Time	23
Patto di Non Concorrenza	10
Polizze Rischi Professionali ed Extra Professionali	21
Preavviso: indennità	16
Premio aziendale	13
Premio Individuale	16
Prestiti Personali	22
Reperibilità	11
Retribuzione oraria: calcolo	8
Retribuzione: struttura ed elementi	3
Retribuzione: riepilogo voci	4
Retribuzione: Tabelle CCNL	31-34
Ruoli Chiave Indennità	7
Spese Tramviarie	7
Spese Tramviarie: tabella	35
Scatti di anzianità	6
Sostituzione: Indennità	11
Stipendio	6
Straordinario	8
Stock Options	16
Studenti Lavoratori	16
Trasferimento: Indennità	15
Trasporto Servizi	22
Trattamento Fine Rapporto	17
Trattenuta CRAL	30
Trattenute Fiscali	25
Trattenute previdenziali	25
Trattenute Sindacali	30
Tredicesima mensilità	13

## **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) **Intestazione:** 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	PERIODICITA	IMPONIBILE IRPEF	IMPON. INPS	IMPON. T.F.R.**
<b>RETRIBUZIONE DIRETTA: VOCI FISSE MENSILI</b>				
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
<b>RETRIBUZIONE DIRETTA: VOCI VARIABILI</b>				
Lavoro straordinario	-	SI	SI	NO
Diarie	-	SI	SI	NO
<b>RETRIBUZIONE DIRETTA: AD PERSONAM</b>				
Ad Personam Individuale	12 mens.	SI	SI	SI
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
<b>RETRIBUZIONE DIRETTA: INDENNITÀ</b>				
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
<b>ASSEGNI FAMILIARI</b>	12 mens.	NO	NO	NO

<b>ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE</b>	<b>PERIODICITA</b>	<b>IMPONIBILE IRPEF</b>	<b>IMPON INPS</b>	<b>IMPON. T.F.R.**</b>
<b>RETRIBUZIONE INDIRECTA: VOCI ANNUALI</b>				
13a Mensilità	-	SI	SI	SI
Ex Premio Rendimento	-	SI	SI	SI
Ex Mensa Differenza	-	SI	SI	SI
Premio Aziendale	-	SI	SI	NO
Compenso festività sopresse	-	SI	SI	NO
Contributo figli con Handicap	-	SI	SI	NO
Borse studio figli	-	NO	NO	NO
<b>RETRIBUZIONE INDIRECTA: VOCI UNA TANTUM</b>				
Premio Anzianità	-	SI	SI	NO
Arretrati	-	SI (*)	SI	NO
Indennità di trasferimento	-	SI (50%)	SI (50%)	NO
Stock Options	-	SI	NO	NO
Provvidenze lavoratori studenti	-	SI	SI	NO
Premi Individuali		SI	SI	NO
<b>RETRIBUZIONE DIFFERITA: VOCI FINE RAPPORTO LAVORO</b>				
Indennità Preavviso		SI	SI	SI
Indennità sostitutiva ferie	-	SI	SI	NO
TFR		SI (*)	NO	NO
Incentivo Esodo		SI (*)	NO	NO
<b>FRINGE BENEFITS</b>				
Azionariato Diffuso	-	NO	NO	NO
Fabbricati concessi i 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 euro annui per "differenza assegno di anzianità ex Vice C.U.";
- ▶ 149,70 euro annui per "differenza assegno di anzianità ex subalterni (compresi Capo Com. e Vice Capo Com.)";
- ▶ 61,64 euro 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. 33 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 giornaliera (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 kilometrico 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 giornaliera.

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 giornaliera, 10 settimanali e 100 ore per anno solare.

La paga oraria va maggiorata delle seguenti percentuali:

- giorni feriali	25%
- sabato, ovvero di lunedì in caso di distribuzione dell'orario dal martedì al sabato	30%
- domenica	25% + riposo compensativo
- festività infrasettimanali	30% o riposo compensativo
- notte fra le 22 e le 6	55%
- notte nei giorni destinati a riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali	65%

## 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

## **DETAZZAZIONE STRAORDINARIO**

Il D.L. 93 del maggio 2008 ha introdotto in via sperimentale la detassazione degli straordinari per prestazioni rese tra il 1 luglio 2008 e il 31 dicembre 2008 e pagate tra luglio 2008 e il 12 gennaio 2009.

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 3000 euro lordi.

Il beneficio è riservato ai lavoratori dipendenti che nel 2007 abbiano avuto redditi da lavoro dipendente non superiori a 30.000 euro lordi.

## **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 euro (per i passaggi fino al

31/12/2007) o a 3.000,00 euro (per i passaggi da 1/1/2008), la differenza 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 concorrono a formare la retribuzione imponibile per il 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 raggugliate 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. 36)

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)**

In relazione a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se suc-

cessiva alla scadenza del CCNL, viene corrisposto ai lavoratori/lavoratrici un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato come segue:

- ▶ per le aree professionali: 88% della voce stipendio;
- ▶ per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi: 89% della voce stipendio;
- ▶ per il 3° livello dei quadri direttivi: 79% della voce stipendio e dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999;
- ▶ per il 4° livello dei quadri direttivi:
  - 79% della voce stipendio;
  - 87% dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.

L'indennità non sarà più erogata dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale.

## **ALTRE INDENNITÀ E COMPENSI VARI (allegato 3 CCNL)**

### **Aree Professionali e Quadri Direttivi**

Lavori in locali sotterranei <sup>(1)</sup>	45,99
Turno notturno <sup>(2)</sup>	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 <sup>(3)</sup>	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.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, compete in proporzione dei mesi di servizio prestato.

### **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, la L. 247/2007 (in attuazione al Protocollo sul Welfare) prevede:

- ▶ uno sgravio contributivo entro il limite massimo del 5% della retribuzione annua del lavoratore;
- ▶ 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 però non è automatico, in quanto sono stati stanziati per il triennio 2008/2010 650 milioni di euro per ciascun anno e quindi per la fruizione concreta del beneficio sarà necessario attendere il decreto ministeriale, che dovrà stabilire i criteri di priorità sulla base dei quali verrà concesso il beneficio contributivo.

È prevista inoltre una misura di defiscalizzazione per le somme ammesse alla decontribuzione, entro il limite di 150 milioni di euro annui.

### **DETAZZAZIONE PREMI**

Il D.L. 93 del maggio 2008 ha introdotto in via sperimentale la detassazione delle somme erogate a livello aziendale relative a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa, erogate tra il 1 luglio 2008 e il 12 gennaio 2009.

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 3000 euro lordi.

Il beneficio è riservato ai lavoratori dipendenti che nel 2007 abbiano avuto redditi da lavoro dipendente non superiori a 30.000 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 INDIRETTA - 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

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

Le *stock options* 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 112/2208 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 di 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 rapporto di lavoro a tempo determinato non superiori a 2 anni, e per il TFR maturato dal 1/1/2002 al 31/12/2005.

<b>TASSAZIONE</b>	<b>Fino al 31.12.2000</b>	<b>Dall' 1.1.2001</b>
<b>Modalità tassazione</b>	<b>Intero TFR</b> (accantonamento + rivalutazione) assoggettato a tassazione separata al momento della liquidazione	<b>Rendimenti:</b> assoggettati annualmente ad imposta sostitutiva dell'11% <b>Accantonamenti:</b> assoggettati a tassazione separata al momento della liquidazione
<b>Base imponibile</b>	<b>TFR(309,87* n. anni)</b>	<b>TFR - rivalutazioni</b>
<b>RR* per aliquota tassazione</b>	<b>TFR*12/anni lavoro</b>	<b>(TFR - rivalutazioni)* 12 /anni lavoro</b>

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.

**NOVITÀ:** 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 successivo 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).

### **AZIONARIATO DIFFUSO**

Azioni offerte a condizioni agevolate (gratuitamente ovvero a prezzo scontato rispetto al loro valore normale) alla generalità dei dipendenti (c.d. *Azionariato diffuso*; 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 € 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 € 2.065,83, e l'eventuale importo pagato dal dipendente.

### **BUONI PASTO**

Sono prestazioni sostitutive del servizio di mensa. A ciascun lavoratore/lavoratrice, eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, spetta, per ogni giornata 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.

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 esenti da tassazione fino ad un importo giornaliero di € 5,29.

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.

### **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.

È previsto un contributo di solidarietà a carico del datore di lavoro del 10%.

### **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.

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

### **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.

### **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.

### **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	Premi assicurativi	
	Trattamento contributivo	Trattamento fiscale
<b>Copertura di rischi professionali (compresa responsabilità civile)</b>	Non concorrono a formare reddito imponibile	Non concorrono a formare reddito imponibile
<b>Copertura di rischio infortunio extra professionale (morte e invalidità permanente)</b>	Concorrono integralmente a formare il reddito imponibile (contribuzione ordinaria)	Concorrono integralmente alla formazione del reddito imponibile con diritto alla detrazione d'imposta del 19% su un ammontare massimo di E 1.291,14
<b>Polizze vita</b>	Concorrono integralmente formare il reddito imponibile	<b>rischio morte:</b> concorre integralmente alla formazione del reddito imponibile con diritto alla detrazione d'imposta del 19% su un ammontare massimo di E 1.291,14; <b>di capitalizzazione:</b> concorre integralmente alla formazione del reddito imponibile con diritto alla detrazione del 19%, se stipulate o rinnovate entro il 31 dicembre 2000
<b>Polizze sanitarie</b>	Concorrono integralmente a formare il reddito imponibile	Concorrono integralmente alla formazione del reddito imponibile
<b>Polizza (non professionale) per rischio furto, RC auto, ecc.</b>	Concorrono integralmente a formare il 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**

È 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 giornaliere. 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

## **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:

Voci contributive percentuale	FPLD	Cuaf	Malattia	Maternità	INAIL	Totale
	9,01	0,11	0,53	0,05	0,30	10,00

Il contributo a carico dell'apprendista è il 5,84%.

**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 alla differenza della retribuzione netta 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 comporta "secco"

▶▶ 8 mesi in caso di comporta "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

## **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 40.765 di reddito annuo), 10,19% sulla quota superiore.

### **Fondo di Solidarietà**

La contribuzione, prevista per il solo personale in servizio a tempo indeterminato è pari a 0,125%.

Per il 2008 si è concordato di sospendere tale contributo.

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 2008 il è pari a € 88.669,00 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	MATERNITÀ	FONDO SOLIDARIETÀ	TOT. AZ.
23,81	9,19	1,61	0,68	0,2	-	0,46	0,375	27,135

## **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 articolo.

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).

Per l'anno 2008 l'aliquota dell'addizionale regionale del Veneto è fissata:

- Reddito fino a 29.500 0,90%
- Reddito superiore a 29.500 1,40% (applicato su tutto il reddito)
- Reddito compreso fra 29.501 e 29.650 1 - (29.235/reddito imp.)

Ulteriori agevolazioni sono previste per i portatori di handicap e per nuclei familiari con 3 figli a carico o più.

## **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 alla base imponibile dell'anno precedente.

## **BUSTA PAGA - Detrazioni**

---

### **DETRAZIONI PER REDDITI DI LAVORO**

(Finanziaria 2007 che modifica 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			1.840 euro	
Reddito complessivo fra 8.001 e 15.000 euro	1338+	(502x	15.000 - reddito complessivo 7.000	)
Reddito complessivo fra 15.001 e 55.000 euro	1338+	(502x	55.000 - 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.

<b>Reddito complessivo</b>	<b>Maggiorazione</b>
oltre 23.000 fino a 24.000	10 euro
oltre 24.000 fino a 25.000	20 euro
oltre 25.000 fino a 26.000	30 euro
oltre 26.000 fino a 27.700	40 euro
oltre 27.700 fino a 28.000	25 euro

## **DETRAZIONE PER CARICHI DI FAMIGLIA**

(Finanziaria 2007 che modifica l'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- [110x(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 è uguale a zero la detrazione non spetta.

Reddito complessivo 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:

<b>Reddito complessivo</b>	<b>Maggiorazione</b>
oltre 29.000 fino a 29.200	10 euro
oltre 29.200 fino a 34.700	20 euro
oltre 34.700 fino a 35.000	30 euro
oltre 35.000 fino a 35.100	20 euro
oltre 35.100 fino a 35.200	10 euro

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

Ad esempio, se il coniuge risulta a carico per 6 mesi, la detrazione spettante ad un contribuente con reddito complessivo di 30.000 euro è la seguente:

$$(690:12) \times 6 = 345 + 20 = 365$$

## 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 PIÙ

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.

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 (900+220)	1.120 euro
	Superiore a 3 anni (800+220)	1.020 euro
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: 
$$\frac{\text{detrazione base} \times 95.000 - \text{reddito complessivo}}{95.000}$$

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 da diritto alla maggiorazione.

## DETRAZIONI PER ALTRI FAMILIARI

La formula per il calcolo: 
$$\frac{750 \times 80.000 - \text{reddito complessivo}}{80.000}$$

## **BUSTA PAGA - Altre trattenute**

---

### **TRATTENUTE SINDACALI**

I contributi versati al Sindacato sono calcolati nella percentuale del 0,50 sulle voci normali della retribuzione mensile (con dei massimali mensili e annui) e addebitati mensilmente. Una volta all'anno viene addebitato anche il costo tessera.

### **TRATTENUTE CRAL**

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

### **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 retribuzioi

### DAL 1 GENNAIO 2008

INQUADRAMENTO	STIPENDIO	SCATTI	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE
<b>DIRIGENTI</b>	<b>4.700,90</b>	<b>94,04</b>	<b>14,11</b>
<b>QUADRI DIRETTIVI</b>			
QD4	3.707,34	91,07	13,65
QD3	3.140,37	91,07	13,65
QD2	2.803,34	39,7	7,64
QD1	2.637,19	39,7	7,64
<b>3 AREA PROFESSIONALE</b>			
IV LIVELLO	2.312,76	39,7	7,64
III LIVELLO	2.151,33	39,7	7,64
II LIVELLO	2.030,06	39,7	7,64
I LIVELLO	1.924,54	39,7	7,64
<b>2 AREA PROFESSIONALE</b>			
III LIVELLO	1.808,00	33,99	6,54
II LIVELLO	1.738,39	27,78	5,34
I LIVELLO	1.691,45	27,78	5,34
<b>1 AREA PROFESSIONALE</b>			
LIVELLO UNICO + G. NOTT.	1.617,43	20,22	3,89
LIVELLO UNICO	1.574,91	19,21	3,7

### DAL 1 LUGLIO 2008

INQUADRAMENTO	STIPENDIO	SCATTI	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE
<b>DIRIGENTI</b>	<b>4.788,27</b>	<b>94,84</b>	<b>14,23</b>
<b>QUADRI DIRETTIVI</b>			
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
<b>3 AREA PROFESSIONALE</b>			
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	1940,90	39,7	7,64
<b>2 AREA PROFESSIONALE</b>			
III LIVELLO	1823,37	33,99	6,54
II LIVELLO	1753,17	27,78	5,34
I LIVELLO	1705,83	27,78	5,34
<b>1 AREA PROFESSIONALE</b>			
LIVELLO UNICO + G. NOTT.	1631,18	20,22	3,89
LIVELLO UNICO	1588,30	19,21	3,70

**DAL 1 DICEMBRE 2008**

<b>INQUADRAMENTO</b>	<b>STIPENDIO</b>	<b>SCATTI</b>	<b>EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE</b>
<b>DIRIGENTI</b>	<b>4.828,97</b>	<b>95,65</b>	<b>14,65</b>
<b>QUADRI DIRETTIVI</b>			
QD4	3770,63	91,07	13,65
QD3	3193,98	91,07	13,65
QD2	2851,20	39,7	7,64
QD1	2682,22	39,7	7,64
<b>3 AREA PROFESSIONALE</b>			
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	1957,40	39,7	7,64
<b>2 AREA PROFESSIONALE</b>			
III LIVELLO	1838,87	33,99	6,54
II LIVELLO	1768,07	27,78	5,34
I LIVELLO	1720,33	27,78	5,34
<b>1 AREA PROFESSIONALE</b>			
LIVELLO UNICO + G. NOTT.	1645,05	20,22	3,89
LIVELLO UNICO	1601,80	19,21	3,70

**DAL 1 LUGLIO 2009**

<b>INQUADRAMENTO</b>	<b>STIPENDIO</b>	<b>SCATTI</b>	<b>EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE</b>
<b>DIRIGENTI</b>	<b>4.865,19</b>	<b>96,37</b>	<b>14,46</b>
<b>QUADRI DIRETTIVI</b>			
QD4	3798,91	91,75	13,76
QD3	3217,93	91,75	13,76
QD2	2872,58	40,00	7,69
QD1	2702,34	40,00	7,69
<b>3 AREA PROFESSIONALE</b>			
IV LIVELLO	2369,89	40,00	7,69
III LIVELLO	2204,47	40,00	7,69
II LIVELLO	2080,21	40,00	7,69
I LIVELLO	1972,08	40,00	7,69
<b>2 AREA PROFESSIONALE</b>			
III LIVELLO	1852,66	34,25	6,58
II LIVELLO	1781,33	27,99	5,38
I LIVELLO	1733,23	27,99	5,38
<b>1 AREA PROFESSIONALE</b>			
LIVELLO UNICO + G. NOTT.	1657,39	20,37	3,92
LIVELLO UNICO	1613,81	19,36	3,72

**DAL 1 OTTOBRE 2009**

<b>INQUADRAMENTO</b>	<b>STIPENDIO</b>	<b>SCATTI</b>	<b>EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE</b>
<b>DIRIGENTI</b>	<b>4.913,84</b>	<b>97,33</b>	<b>14,60</b>
<b>QUADRI DIRETTIVI</b>			
QD4	3858,93	93,20	13,98
QD3	3268,77	93,20	13,98
QD2	2917,97	40,63	7,81
QD1	2745,04	40,63	7,81
<b>3 AREA PROFESSIONALE</b>			
IV LIVELLO	2407,33	40,63	7,81
III LIVELLO	2239,30	40,63	7,81
II LIVELLO	2113,08	40,63	7,81
I LIVELLO	2003,24	40,63	7,81
<b>2 AREA PROFESSIONALE</b>			
III LIVELLO	1881,93	34,79	6,68
II LIVELLO	1809,48	28,43	5,47
I LIVELLO	1760,62	28,43	5,47
<b>1 AREA PROFESSIONALE</b>			
LIVELLO UNICO + G. NOTT.	1683,58	20,69	3,98
LIVELLO UNICO	1639,31	19,67	3,78

**DAL 1 DICEMBRE 2009**

<b>INQUADRAMENTO</b>	<b>STIPENDIO</b>	<b>SCATTI</b>	<b>EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE</b>
<b>DIRIGENTI</b>	<b>4.950,69</b>	<b>98,06</b>	<b>14,71</b>
<b>QUADRI DIRETTIVI</b>			
QD4	3887,87	93,90	14,08
QD3	3293,29	93,90	14,08
QD2	2939,85	40,93	7,87
QD1	2765,63	40,93	7,87
<b>3 AREA PROFESSIONALE</b>			
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
<b>2 AREA PROFESSIONALE</b>			
III LIVELLO	1896,04	35,05	6,73
II LIVELLO	1823,05	28,64	5,51
I LIVELLO	1773,82	28,64	5,51
<b>1 AREA PROFESSIONALE</b>			
LIVELLO UNICO + G. NOTT.	1696,21	20,85	4,01
LIVELLO UNICO	1651,60	19,82	3,81

**DAL 1 LUGLIO 2010**

<b>INQUADRAMENTO</b>	<b>STIPENDIO</b>	<b>SCATTI</b>	<b>EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE</b>
<b>DIRIGENTI</b>	<b>4.987,82</b>	<b>98,80</b>	<b>14,82</b>
<b>QUADRI DIRETTIVI</b>			
QD4	3917,03	94,60	14,19
QD3	3317,99	94,60	14,19
QD2	2961,90	41,24	7,93
QD1	2786,37	41,24	7,93
<b>3 AREA PROFESSIONALE</b>			
IV LIVELLO	2443,57	41,24	7,93
III LIVELLO	2273,01	41,24	7,93
II LIVELLO	2144,90	41,24	7,93
I LIVELLO	2033,40	41,24	7,93
<b>2 AREA PROFESSIONALE</b>			
III LIVELLO	1910,26	35,31	6,78
II LIVELLO	1836,72	28,85	5,55
I LIVELLO	1787,12	28,85	5,55
<b>1 AREA PROFESSIONALE</b>			
LIVELLO UNICO + G. NOTT.	1708,93	21,01	4,04
LIVELLO UNICO	1663,99	19,97	3,84

**DAL 1 DICEMBRE 2010**

<b>INQUADRAMENTO</b>	<b>STIPENDIO</b>	<b>SCATTI</b>	<b>EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE</b>
<b>DIRIGENTI</b>	<b>5.025,23</b>	<b>99,54</b>	<b>14,93</b>
<b>QUADRI DIRETTIVI</b>			
QD4	3946,41	95,31	14,30
QD3	3342,87	95,31	14,30
QD2	2984,11	41,55	7,99
QD1	2807,27	41,55	7,99
<b>3 AREA PROFESSIONALE</b>		<b>41,55</b>	
IV LIVELLO	2461,90	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
<b>2 AREA PROFESSIONALE</b>			
III LIVELLO	1924,59	35,57	6,83
II LIVELLO	1850,50	29,07	5,59
I LIVELLO	1800,52	29,07	5,59
<b>1 AREA PROFESSIONALE</b>			
LIVELLO UNICO + G. NOTT.	1721,75	21,17	4,07
LIVELLO UNICO	1676,47	20,12	3,87

## **Allegato 2 - Concorso spese tranviarie**

---

<b>CITTÀ</b>	<b>Importo mensile</b>
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**

---

<b>ABITANTI</b>	<b>QUADRI</b>	<b>3 AREA e 2 AREA 3 LIV</b>	<b>2 AREA 1 e 2 LIV</b>	<b>1 AREA</b>
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

## Allegato 4 - 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.  
È 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).

**CGIL**



testo a cura di Roberto Dal Lago  
dicembre 2008