



Un foglio, un insieme di voci e cifre, spesso, di non facile comprensione, che fanno riferimento non solo ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), ma anche a regolamenti, leggi, circolari, disposizioni tecniche.

In questo documento il datore di lavoro, mensilmente, insieme alla retribuzione fornisce al lavoratore indicando i compensi percepiti, le ritenute fiscali e i contributi previdenziali versati.

Esprime, quindi, l'insieme dei rapporti del lavoratore e della lavoratrice con il datore di lavoro (la paga), con lo Stato (le imposte) e con gli enti previdenziali (i contributi).

**La composizione della busta paga, quindi, risente fortemente dall'insieme di queste disposizioni e, in particolare, dai CCNL che sono diversi non solo tra i CCNL pubblici e quelli privati, ma fra gli stessi CCNL privati.**

In Italia non esiste una Legge che disponga come deve essere fatta una busta paga (fatto salvo l'obbligo legislativo di consegnarla); è anche per questa ragione che spesso, nei settori dei servizi pubblici privati, i contenuti di una busta paga sono rappresentati in modo diverso (fatto salvo quanto previsto dai Contratti).

**Per comprendere e saper leggere la busta paga forniamo una serie di guide che assieme al presente lavoro costituiscono un utile "cassetta degli attrezzi".**

A decorative yellow dashed arc consisting of several thick, curved segments, positioned in the upper right area of the page.

**GUIDE DI APPROFONDIMENTO  
PER LA LETTURA DELLA  
BUSTA PAGA**

**ALIQUOTE FISCALI** <http://www.abcdeidritti.it/website/tag/aliquote-fiscali/>

**ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE**

<https://www.abcdeidritti.it/website/2021/06/22/assegno-per-il-nucleo-familiare//>

<https://www.abcdeidritti.it/website/2020/01/03/assegni-familiari-durante-le-assenze-dal-lavoro/>

**BUSTA PAGA: REDDITI -ALIQUOTE – DETRAZIONI – BONUS – ESEMPI**

<http://www.abcdeidritti.it/website/2020/06/10/busta-paga-aliquote-fiscali-bonus-conguagli-esempi-pratici/>

**CAAF CGIL LE PRESTAZIONI** <https://www.abcdeidritti.it/website/2020/05/31/caaf-cgil-guida-alle-prestazioni/>

**DETRAZIONI FISCALI** <http://www.abcdeidritti.it/website/tag/detrazioni/>

**INFORTUNI** <http://www.abcdeidritti.it/website/2020/08/04/infortuni-sul-lavoro-e-malattie-professionali/>

**ISEE** <http://www.abcdeidritti.it/website/2020/02/21/isee-la-guida/>

**MALATTIA** <http://www.abcdeidritti.it/website/2016/01/04/guida-alla-tutela-della-malattia-i-diritti-e-i-doveri/>

**RETRIBUZIONE GLOSSARIO DEI TERMINI**

<https://www.abcdeidritti.it/website/2021/04/15/retribuzione-breve-glossario-dei-termini/>

**T.F.R** <https://www.abcdeidritti.it/website/2021/07/25/trattamento-di-fine-rapporto-lavoro-tfr/>

**TURNI DI LAVORO E LAVORO NOTTURNO** <http://www.abcdeidritti.it/website/2019/11/11/turni-di-lavoro-e-lavoro-notturno/>

## LA STORIA DELLA **RETRIBUZIONE**

La storia delle retribuzioni è di grande interesse per capire la trasformazione dell'economia e della società e con essa il rapporto tra capitale e lavoro.

La storia delle retribuzioni rappresenta anche l'evoluzione storica del movimento sindacale, delle lotte contro lo sfruttamento, della riduzione degli orari di lavoro, per un giusto salario, per la dignità delle donne e degli uomini.

I salari, gli stipendi e nei tanti modi in cui vengono chiamati, prima ancora che norme contrattuali e giuridiche e disposizioni tecniche, sono il frutto di un'azione collettiva rappresentata dalle Organizzazioni Sindacali.

Di rinnovo in rinnovo dei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro, nel corso dei decenni, le retribuzioni hanno avuto una loro evoluzione che risentiva dei contesti politico, sociali ed economici in cui si determinavano, ma soprattutto essi rappresentano l'azione concreta del Sindacato tesa a migliorare continuamente le condizioni di vita e di lavoro delle donne e degli uomini.

Ecco perché parlare di busta paga senza riferirsi alla storia, in continua evoluzione, delle retribuzioni significherebbe non cogliere cosa "si nasconde" dietro una voce in essa indicata.

**Parlare di busta paga significa parlare di giustizia fiscale, di pensioni, di assistenza e del cammino ancora da compiere perché a parità di condizioni di lavoro corrisponda parità di salario, indipendentemente da dove la prestazione lavorativa viene effettuata.**



# LA STORIA DELLA RETRIBUZIONE



## ANTICO EGITTO

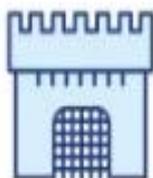


3900 - 342 A.C.

Il lavoro viene retribuito in **natura** ed è veicolo per l'identificazione di uno status in base al contributo portato alla società

**ESTE**

**Introduzione della moneta nelle realtà comunali italiane.** Questo segna uno stravolgimento epocale: dal linguaggio del "pressappoco" ai numeri



**MEDIOEVO**

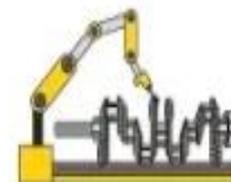
## RIVOLUZIONI INDUSTRIALI



1700 - 1800

L'**aumento della produttività** comporta un miglioramento del sistema retributivo. **Boom del lavoro dipendente** che rende necessaria un diverso tipo di remunerazione: parte economica + accesso ai servizi in grado di proteggere il lavoro da gravi incertezze. **Nascita del Welfare State**

La **Robotizzazione** pone interessanti sfide da affrontare (**globalizzazione, delocalizzazione e precariato**) che attualmente **deprimono la retribuzione** e rischiano di far diventare il lavoro non solo precario, ma persino irrilevante



**GLOBALIZZAZIONE**

***Quando avranno inquinato l'ultimo fiume, abbattuto l'ultimo albero, preso l'ultimo bisonte, pescato l'ultimo pesce, solo allora si accorgeranno di non poter mangiare il denaro nelle loro banche. (Toro seduto)***

# LA STORIA DELLA RETRIBUZIONE

## CHI HA INVENTATO I SOLDI?



Ci sono molte teorie, sappiamo per certo che i greci furono i primi ad utilizzare le monete come valore di scambio al posto del baratto e realizzarono la dracma d'argento che conteneva una quantità definita di argento associata a un valore prestabilito.

Mentre le prime banconote gli studiosi sostengono che risalgono al 118 a.C. L'hanno inventata sotto la dinastia Huang in Cina, erano fatte con pelle d'aino, solo sotto la dinastia Song, cioè l'undicesimo secolo, saranno di carta inventata dai cinesi.

**ANTICO EGITTO**



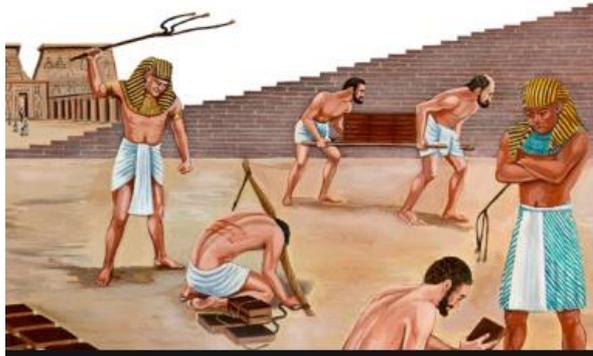
**3900 -342 A.C.**

Il lavoro viene retribuito in **natura** ed è veicolo per l'identificazione di uno status in base al contributo portato alla società

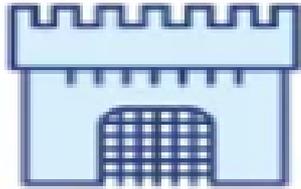
La maggioranza della popolazione era formata da mercanti, contadini, artigiani operai, erano retribuiti in natura, secondo un sistema di corrispondenza con le ore lavorate.

**La "settimana" era formata da dieci giornate al termine della quale veniva dato ad ogni operaio un giorno di riposo.**

**In Italia il diritto al riposo sarà introdotto, per legge, solo nel 1904.**



**La paga era costituita da razioni alimentari fornite dal re che comprendevano orzo, grano, pane, carne, birra, sale, pesce, verdure, vino e legna da ardere**



MEDIOEVO



**Alto Medioevo (476 - 1000)** I contadini erano la stragrande maggioranza della popolazione, **la schiavitù fu la fonte principale della forza lavoro rurale.**

I contadini avevano nella maggior parte un rapporto di sottomissione verso quello che era il padrone di un terreno o un signore nobile che offriva loro una sorta di protezione e lavoro, in cambio di **un contributo** - nella maggior parte dei casi - **in natura che di solito era una parte del raccolto.**

Il salario era eccezionalmente adottato nell'ordinamento militare.



- **Basso Medioevo (dopo il 1000).** Con lo sviluppo delle città **il lavoro salariato** assunse sempre più rilevanza; soprattutto in alcuni settori, come la produzione tessile e l'edilizia veniva corrisposto un salario, ma talvolta anche in **beni in natura**, abbigliamento, legna, etc.
- **1.500.** A Roma i **bidelli** dell'università la Sapienza percepivano **in un anno 15 scudi** (circa 75 euro), un **campanaro 10 scudi** (circa 10 euro)
- **Fine 1500.** I **tessitori** delle città per ogni braccio di panno **1 soldo** (circa 2 euro)



**La Lira nasce come moneta di conto** con la riforma monetaria voluta da Carlo Magno Re dei Franchi (742-814)

E' nella seconda metà del 1.500 che a Venezia nel 1472 si batte la prima lira.

**La Svezia è stata il primo stato europeo che ha iniziato a rilasciare le banconote nel 1661**

## RIVOLUZIONI INDUSTRIALI



1700 – 1800



**LA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE PROVOCA DRAMMATICO  
ALLUNGAMENTO DEL TEMPO DI LAVORO E CONDIZIONI DI  
LAVORO DISUMANE**



Fino al 1870 circa, nei paesi industrializzati, le ore di lavoro quotidiane potevano arrivare fino a 15, con ritmi molto gravosi

Comprese **DONNE E BAMBINI**



**«LA GIORNATA DI LAVORO ANDRÀ DALLA LEVATA AL CALAR DEL SOLE»**

# REGOLAMENTO

PER I LAVORANTI DELLA FABBRICA DEGLI AGHI  
ESISTENTE IN ASISI  
DI PROPRIETA' DEL SIG. NICOLA BOLASCO  
PRIVATARIO PONTIFICIO

**E**ssendo il buon Ordine, la subordinazione, ed il rispetto de' Lavoranti verso de' propri Superiori, non meno che fra di essi stessi (tenuti più trattandosi d' un numero non piccolo d' Individui di diversa età, sesso, e condizione) la base fondamentale delle grandi Fabbriche, e l' unico mezzo di vederle in produzione, e perfezione, si esige perciò da chiunque presta la propria Opera in servizio della Fabbrica degli Aghi, quanto segue, dovendosi a tale effetto: Signori Conti Gio. Battista Ciliani Nepis, e Lodovico Bindaugli Bossi, a titolo consiglio alla piena osservanza di quanto appresso, e si promettono a riparare qualunque altro inconveniente possa accadere.

1. Qualunque persona vorrà entrare a lavorare nella suddetta Fabbrica dovrà munirsi di un Certificato di Moralità del proprio Parroco, e si dirigerà indi dai suddetti Signori Conti Gio. Battista Ciliani Nepis, e Lodovico Bindaugli Bossi per esservi ammessa.
2. Tanto la mattina, che il dopo pranzo nell' ora in cui dovranno entrare i Lavoranti suonerà la Campanella, a suono della Tabella d' Orario, contenuta in Fabbrica, e si aprirà il portone. Allora ognuno potrà entrare nel luogo di lavoro dovintagli, ed ambedue i suoi avranno le loro porte d' ingresso separate. Una mezz' ora dopo si richiuderà il Portone, e chiunque venisse, spinto tal termine, sarà obbligato a pentirsi.
3. Qualunque individuo perciò tanto dell' uno, che dell' altro sesso, che lavorerà entro la Fabbrica, dovrà essere, ed essere nelle sue posture, ed a seconda della suddetta Tabella; e niuno potrà esser fuori senza qualunque causa, e pretesto, se non se avrà prima domandato il permesso al Ministro della medesima.
4. Nessuno dopo essersi preso il suo lavoro, e vi si applicherà senza perdita di tempo, continuerà senza intermissione, ed in caso, che lo turbasse, o gli si presentasse gli accidenti necessari, come Fattorini, L' uno se dovrà subito dirigersi al Ministro, il quale s' incaricherà di prender riparo a qualunque de' suddetti inconvenienti.

**Il rapporto di lavoro era disciplinato esclusivamente dal Regolamento di fabbrica: scritto unilateralmente dal datore di lavoro**



***Ogni lavoratore deve trovarsi in fabbrica al lavoro che gli è stato assegnato all'ora prestabilita, che viene fissata a seconda del mutamento delle stagioni e delle circostanze***

***Qualora non sia in grado di presentarli immediatamente a richiesta essi verranno sostituiti a sue spese con altri nuovi***

***Il lavoratore che arriva o abbandona la fabbrica per un ingresso diverso dal consueto verrà considerato sospetto e come tale punito***

***L'orario di lavoro è di 14 ore consecutive***

***Il salario sarà fissato dai proprietari della fabbrica nel primo giorno di paga dopo l'ingresso del lavoratore e sarà successivamente diminuito a seconda delle circostanze***

***E' FATTO DIVIETO DI PARLARE, CANTARE, SCHERZARE.....***



**1869 Sciopero di 25 giorni dei 400 operai dell'Ansaldo di San Pier D'Arena, conquistano le 12 ore di lavoro giornaliera**



**1895 Zolfatare Carusi siciliani  
Ragazzi dai 7 ai 16 anni lavoravano dalle 10 alle 16 ore al giorno**

**Retribuiti con una formula chiamata soccorso morto: ai genitori del bambino veniva corrisposta anticipatamente una somma di circa 100/150 lire, che andava riscattata con il lavoro del figlio.**

**I pochi centesimi giornalieri che costituivano la paga dei carusi rendeva praticamente impossibile l'estinzione del debito**



Un minimo di assistenza era fornito da infermieri della CRI, con l'appoggio della lega degli zolfatari, successivamente la Federazione degli Zolfatari aderente alla CGIL.

Solo alla metà del XX secolo questa situazione di sfruttamento dei ragazzi-schiavi si attenuerà, per cessare completamente tra il 1967 ed il 1970.

*Cercavano la luce «Salgono in triste processione, procedendo con difficoltà su per gli scalini scavati nella terra ... curvi sotto il peso, la faccia e il petto coperti di sudore ... emergono dalle tenebre della miniera verso la luce del sole»*

**Il 4 settembre 1904 minatori delle miniere di Buggerru in Sardegna sono uccisi dai soldati durante una manifestazione di protesta innescata dalla decisione dell'azienda di eliminare l'ora di pausa di riposo tra il turno mattutino e quello pomeridiano.**

**La Camera del Lavoro di Milano proclama il 1° SCIOPERO GENERALE IN ITALIA, dal 16 al 21 settembre.**

presso delle Organizzazioni di Resistenza tenutosi nei giorni 29 - 30 Settembre e 1 Ottobre 1906  
ALLA CAMERA DEL LAVORO DI MILANO

## 1906 Nasce a Milano la CGIL

Numerosi **SCIOPERI** operai conquistano un orario giornaliero di 10 ore senza riduzione delle paghe.

## **1919-1920 BIENNIO ROSSO**

Il 1919 ed il 1920 sono anni caratterizzati da un ciclo di lotte sociali senza precedenti, poiché coinvolgono l'intero corpo sociale del paese.

Al centro delle rivendicazioni:

- **riduzione della giornata lavorativa a 48 ore settimanali**
- **introduzione delle ferie pagate**
- **adeguamento dei salari reali**
- **riconoscimento delle commissioni interne alle fabbriche.**

L'intransigenza dei padroni porta **all'occupazione delle fabbriche.**

**I primi risultati ottenuti dai metalmeccanici**, che riescono a conquistare la riduzione delle ore a paghe invariate, aprono le porte a conquiste simili in altri settori.

Il 19 settembre 1920 la **CGIL** con il Governo Giolitti e i padroni firmano un accordo che prevede:

- **aumento salariale del 12% per le categorie specializzate**
- **20% per la manodopera non qualificata**
- **6 giorni di ferie retribuite**
- **riconoscimento delle commissioni interne quali rappresentanza dei lavoratori**

**Due mesi dopo nascono i fasci di combattimento.**

**Nei mesi successivi 250 sindacalisti vengono uccisi dai fascisti 726 sedi sindacali vengono bruciate**

**Nasce il fascismo: i partiti di sinistra e la CGIL vengono soppressi per legge**

**Uno dei primi atti del Governo Mussolini sarà il disconoscimento dell'accordo.**

## PERIODO FASCISTA

**riduzione dei salari** abbassamento generale del 10% dei salari

Di fronte a queste decisioni i lavoratori, ancora fortemente sindacalizzati, in più occasioni decidono di ignorare il divieto di sciopero e incrociano le braccia.

In questo periodo si emettono oltre **8000 condanne per reati sindacali**.

A dirigere le vertenze ritroviamo spesso i comunisti, che hanno già avviato la propria azione clandestina approfittando del malcontento dei lavoratori.



## **DOPO LA GUERRA DI LIBERAZIONE COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA**

### **Art. 36**

***Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.***

***La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.***

***Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.***



### **Costituzione Art. 37 Discriminazione salariale di genere**

L'art.37, comma 1 della Costituzione dispone che: **“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”**.

# CODICE CIVILE

**Art. 2099** «..... deve essere corrisposta nella misura determinata dalle norme corporative, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.....»

## S'intendono

- Accordi Interconfederali
- Contratti Collettivi Nazionali di lavoro
- Contratti di secondo livello



Dopo la guerra: congresso **CGIL** 1949 rivendica la settimana lavorativa di **40 ore senza decurtazione del salario rispetto allo 48 ore**



**Negli anni 50' c'erano le GABBIE SALARIALI. In pratica l'Italia era divisa in 14 zone nelle quali si applicano salari erano diversi, più alti al Nord più bassi al Sud.**

**Iniziò una lunga lotta sindacale per abolirle Il 12 febbraio 1969 fu proclamato uno sciopero generale per l'abolizione che avvenne il mese dopo con un accordo con Confindustria**



## ANNI 60

Le grandi lotte “nell’autunno caldo del 69” dei lavoratori dei settori privati conquistano **le 40 ore su cinque giorni la settimana**



## ANNI 70

Con i contratti i lavoratori pubblici **conquistano le prime riduzioni degli orari rispetto alle 40 ore settimanali**

## ANNI 80

Con i contratti i lavoratori pubblici e della sanità privata **conquistano le 36 ore settimanali**

## ANNI 90

Con i contratti i lavoratori del «Terzo settore» **passano da 40 a 38 settimanali.**

## STRUTTURA DELLA BUSTA PAGA

La busta paga è composta, solitamente, da una struttura standard che prevede tre pagine logiche, ovvero composte da una o più pagine fisiche a seconda della quantità di informazioni da prospettare.

La prima pagina contiene informazioni riepilogative, la seconda gli elementi di dettaglio delle informazioni riepilogative contenute nella prima pagina, ed infine la terza pagina che contiene eventuali note all'amministrato.

Le prime due pagine sono sempre presenti in ogni busta paga, la terza invece è presente solo quando sono previste comunicazioni o informazioni utili dirette all'amministrato.



**La prima pagina è costituita dalle seguenti sezioni:**

- 1) **RATA DI RIFERIMENTO**, indicativa di mese e anno retribuzione
- 2) **AREA INFORMATIVA SUPERIORE**

La sezione riporta tutte le informazioni relative all'anagrafica del dipendente, all'Ente di appartenenza, alla posizione giuridico economica del lavoratore, al dettaglio delle detrazioni e agli estremi di pagamento.

**ANAGRAFICA DELLA PERSONA:** contiene i dati anagrafici dell'intestatario del cedolino ovvero cognome e nome, codice fiscale, data di nascita, domicilio fiscale, comune di residenza, numero di matricola e numero di iscrizione.

**ENTE/AZIENDA DI APPARTENENZA:** riporta i dati dell'ente di appartenenza ovvero amministrazione di appartenenza, codice fiscale dell'Ente, sede di servizio e unità organizzativa.

**POSIZIONE GIURIDICO ECONOMICA:** contiene i dati giuridico-economici del dipendente quali la qualifica professionale, il regime di assoggettamento ovvero la Cassa Previdenziale cui il lavoratore è iscritto e la relativa la tipologia di liquidazione spettante (TFS/TFR) e il tipo di rapporto (ad es. orario pieno comparto). Tali informazioni identificano la posizione professionale del dipendente e sono necessarie per calcolare l'importo economico spettante. I dati della posizione giuridico economica



2. AREA INFO  
SUPERIORE ▶

Anagrafica della persona		Ente di appartenenza	
Cognome: <b>VERDI</b>		Amm.ne appartenenza: <b>OSPEDALE DUE PINI</b>	
Nome: <b>GIUSEPPE</b>		Codice Fiscale: <b>XXXXXXXXXXXXXXXXXX</b>	
Codice Fiscale: <b>XXXXXXXXXXXXXXXXXX</b>		Sede di servizio: <b>MILANO</b>	
Data di nascita: <b>GG/MM/AAAA</b>		Unità organizzativa: <b>123 – UFFICIO SANITARIO</b>	
Comune di residenza: <b>ROMA</b>			
Matricola: <b>ABC0123456789</b>	N° iscrizione: <b>0123456789</b>		
Posizione giuridico-economica			
Qualifica: <b>COLL.PROF.SANITARIO INFERMIERE</b>		Tipo rapporto: <b>ORARIO PIENO COMPARTO</b>	
Assoggettamento: <b>PERSONALE CPDEL REGIME TFR</b>			
Dettaglio detrazioni			
Lavoro dipend.: <b>0,00</b>	Coniuge: <b>0,00</b>	Figli n.: <b>0</b>	Detr. figli: <b>0,00</b>
Altri fam. n.: <b>0</b>	Detr. altri fam.: <b>0,00</b>	Figli min. 3 anni n.: <b>0</b>	Totale: <b>0,00</b>
Estremi di pagamento			
Pagamento tramite accredito su CC bancario/postale			
Coord IBAN: <b>IT02L1234512345123456789012</b>			Valuta/Esigibilità: <b>Gennaio 2014</b>

### 3. DATI RIEPILOGATIVI DELLA RETRIBUZIONE

In questa sezione vengono indicati i dati di riepilogo delle retribuzione, ovvero i soli importi totali riguardanti:

**COMPETENZE FISSE:** stipendio base e altri assegni;

**COMPETENZE ACCESSORIE:** assegni accessori, quando presenti;

**RITENUTE:** suddivise in previdenziali e fiscali e altri tipi di ritenute.

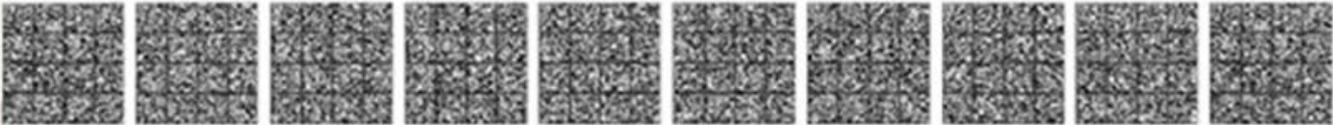
Viene data evidenza dei totali lordi e netti, e anche del quinto cedibile.

### 3. DATI DELLA RETRIBUZIONE ►

DATI RIEPILOGATIVI DELLA RETRIBUZIONE		Ritenute	Competenze
Descrizione			
<b>Competenze fisse</b>			
Stipendio			1.970,07
Altri Assegni			50,93
<b>Ritenute</b>			
Previdenziali		185,93	
Fiscali		337,45	
Altre ritenute		221,66	
<b>Totale:</b>		<b>745,04</b>	<b>2.021,00</b>
<b>Totale netto:</b>			<b>1.275,96</b>
<b>Quinto cedibile:</b>			

**DETTAGLIO DELLE DETRAZIONI:** tali dati indicano l'importo totale delle detrazioni sia di base che per carichi di famiglia. Tale importo diminuisce l'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) calcolata, in base alle aliquote vigenti, sull'imponibile fiscale al netto delle ritenute previdenziali.

**ESTREMI DI PAGAMENTO:** riporta le informazioni relative alle modalità di pagamento dello stipendio (ad es. accredito su c/c bancario, codice iban, indirizzo filiale e data di esigibilità della valuta).

		Importi progressivi			
Imponibile AC:	0,00	IRPEF AC:	0,00	Aliquota massima:	0,00
Imponibile AP:	0,00	IRPEF AP:	0,00	Aliquota media:	0,00
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX					pag. 1 di 2
					

4. AREA INFO  
INFERIORE ►

# CODICE CIVILE

## NOZIONE LEGALE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione costituisce il corrispettivo per l'attività prestata dal lavoratore subordinato (artt. 2094 e 2099 cod. civ.).

Si tratta di un'affermazione di principio, ma non si individua la quantità.

**Occorre fare riferimento alle formulazioni contrattuali**, che hanno valore *erga omnes* vale a dire che si applicano a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori

## NOZIONE DI RETRIBUZIONE FUNZIONI LOCALI

- a) retribuzione mensile che è costituita dal valore economico mensile previsto per la **posizione iniziale di ogni categoria**
- b) retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a) **dagli altri assegni personali riassorbibili**
- c) dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;
- d) **retribuzione globale di fatto mensile** o annuale che è costituita dall'importo della retribuzione individuale per 12 mensilità cui si aggiunge il rateo della 13<sup>a</sup> mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento, ivi compresa l'indennità di comparto, **sono esclusi** le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o a titolo di indennizzo nonché quelle pagate per trattamento di missione fuori sede e per trasferimento.

**LA RETRIBUZIONE GIORNALIERA SI OTTIENE DIVIDENDO LA CORRISPONDENTE RETRIBUZIONE MENSILE PER 26.**



## I PRINCIPI DELLA RETRIBUZIONE

- **obbligatoria:** ogni rapporto di lavoro presuppone la corresponsione di una retribuzione (solo alcune tipologie di lavoro si presumono gratuite: il lavoro nell'impresa familiare e l'attività di volontariato)
- **determinabile:** l'entità della retribuzione deve essere conforme a quanto pattuito dalle parti o previsto dai contratti collettivi di categoria
- **periodico:** la retribuzione viene erogata con la periodicità stabilita dai contratti collettivi, ma le parti interessate possono optare per una diversa soluzione;
- **sufficiente:** la retribuzione deve garantire al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa
- **irriducibile:** in caso di passaggio ad altre mansioni il lavoratore conserva il diritto di mantenere inalterata la sua retribuzione
- **corrispettività** 

Il principio di **corrispettività** comporta che si ha diritto alla retribuzione solo se si è effettivamente lavorato.

### **ECCEZIONI PREVISTE**

- ⇒ Ferie
- ⇒ Malattia
- ⇒ Maternità
- ⇒ Infortuni e malattie professionali
- ⇒ Festività
- ⇒ Congedo matrimoniale (anche unioni civili)
- ⇒ Congedo per lutto
- ⇒ Congedi per gravi infermità
- ⇒ Permessi retribuiti per motivi personali
- ⇒ Congedo per donne vittima di violenza di genere
- ⇒ Permessi per donatori sangue e midollo osseo
- ⇒ Permessi per disabilità
- ⇒ Permessi per cariche pubbliche e sindacali

## **STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE**

Le diverse voci retributive che compaiono nella busta paga dei lavoratori – che possono essere declinate in modo molto diverso a seconda dei CCNL – possono essere suddivise in grandi gruppi, che di seguito saranno esaminati:

- 1. Retribuzione diretta**
- 2. Retribuzione indiretta**
- 3. Retribuzione differita**
- 4. Arretrata**

## 1) Retribuzione diretta

La retribuzione diretta è quella dovuta in relazione all'effettiva prestazione lavorativa resa dal lavoratore, viene corrisposta alla fine di ogni periodo di paga ed è composta da:

- a) Elementi fissi. Sono gli elementi della retribuzione dovuti costantemente ad ogni periodo di paga e possono essere:
- **in denaro**, come per esempio il Minimo contrattuale (chiamato anche tabellare, paga base), gli scatti di anzianità (se previsti dal CCNL), indennità fisse e ricorrenti, indennità fisse collegate alla qualifica ricoperta e/o alla funzione, la contingenza, ecc.
  - **in natura**, come per esempio, l'auto aziendale, l'alloggio, il telefono cellulare, ecc.
- a) **Elementi variabili.** Sono gli elementi della retribuzione collegati direttamente alla prestazione effettiva del lavoratore e variano in funzione di quanto accaduto in ogni singolo mese. **Gli elementi variabili possono essere:**
- 

- **positivi**, ossia competenze che maturano in relazione a particolari modalità di espletamento della prestazione lavorativa, come ad esempio i compensi per lavoro straordinario, festivo, indennità di trasferta, indennità collegate alle prestazioni per lavoro a turni, indennità collegate alla tipologia del servizio a cui si è assegnati (sempre che non sia contrattualmente previsto che spettano anche nel caso di non prestazione lavorativa), ecc.
- **negativi**, ossia trattenute addebitate al lavoratore, nei casi di mancata o minore prestazione lavorativa, come ad esempio permessi non retribuiti, scioperi, ecc.

## 2) Retribuzione indiretta

E' costituita dagli elementi dovuti comunque al lavoratore, in determinati situazioni, anche le assenze ed in mancanza di prestazione lavorativa. Tali competenze possono essere:

- **a totale carico del datore di lavoro**, come quelle dovute per le ferie, festività, permessi retribuiti
- oppure poste a **carico di Istituti di previdenza**, con o senza integrazione da parte dell'azienda dello stipendio, come ad esempio nel caso di assenze per malattia, maternità, infortunio, donazione sangue, ecc.

### **3) Retribuzione differita**

E' la retribuzione maturata per ciascun periodo di paga, ma accantonata in quote mensili e corrisposta ad una diversa scadenza prevista dalla legge o dai contratti collettivi nazionali, come ad esempio i premi di risultato e/o produttività, le mensilità aggiuntive 13° e 14° (se quest'ultima prevista dal CCNL), il trattamento di fine rapporto lavoro (TFR) e/o indennità di buonuscita (TFS).

#### **a) Arretrata**

Viene erogata successivamente alla data prevista per il pagamento; deriva da arretrati dovuti in forza di norme di legge o contrattuali, oppure determinati da errori nel calcolo della retribuzione.

## **ELEMENTI VARIABILI DELLA RETRIBUZIONE**

### **I PREMI DI PRODUTTIVITÀ**

**Costituiscono elementi integrativi della retribuzione di base e consistono sostanzialmente in veri e propri compensi aggiuntivi cui, in linea generale, è attribuita natura retributiva.**

**I sistemi, talvolta complessi, di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse così come sono definite nei singoli CCNL.**

**(Si fa rinvio ai singoli CCNL per una loro completa disamina).**

## SISTEMA DI CLASSIFICA ZIONE

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro assegna al dipendente un determinato ruolo all'interno dell'organizzazione aziendale, **identificato con categoria, qualifica, mansioni, da cui discendono tutta una serie di conseguenze economiche e normative.**

**L'inquadramento** è quel complesso procedimento concettuale che sulla base della categoria, qualifica e mansione, **consente di classificare, quindi "inquadrare"**, il personale, e, soprattutto il diverso trattamento economico e normativo ad esso applicabile, a seconda del ruolo ricoperto nell'organizzazione del lavoro.

**Si sviluppano per categorie e aree;** ad ogni categoria corrisponde una posizione economica.

I profili professionali, sulla base delle relative declaratorie sono inseriti all'interno delle varie categorie.

Secondo le regole previste dai singoli contratti, è possibile il passaggio all'interno della stessa categoria: progressioni orizzontali

Secondo le regole previste dai contratti e dalle leggi, è possibile passare da una categoria all'altra: progressioni verticali

**Le declaratorie** delineano i requisiti generali, eventuali caratteristiche del lavoratore o della prestazione lavorativa.

Possono anche contenere riferimenti ad alcuni presupposti quali: titolo di studio, abilitazione alla professione, autorizzazioni.

Una specificità è rappresentata dai **PROFILI PROFESSIONALI IN AMBITO SANITARIO** che sono determinato da norme di legge specifiche. **(Vedi su ABC dei Diritti).**

# PROGRESSIONI ECONOMICHE

**Le Progressioni Economiche Orizzontali, costituiscono un sistema di avanzamento all'interno di ciascuna categoria/area di appartenenza.**

**Sono attribuite:**

- **nel limite delle risorse effettivamente disponibili**
- **in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti**

**I criteri, le modalità di valutazione collettiva e individuale, sono disciplinati, in modo diverso, dai singoli CCNL di Comparto, comprese le disposizioni sulla contrattazione decentrata.**

**Le Progressioni Verticali consistono in un percorso di sviluppo professionale, che prevede il passaggio da una categoria (area) alla categoria superiore, a seguito di prova selettiva o concorsuale interna.**

## CCNL FUNZIONI LOCALI

Categoria	Importi mensili			
	dal 1.1.2016	dal 1.1.2017	dal 1.3.2018	dal 1.4.2018
D7	--	--	--	2.594,90
D6	2.372,29	2.393,29	2.452,19	2.469,90
D5	2.218,94	2.238,64	2.293,74	2.310,31
D4	2.124,11	2.142,91	2.195,71	2.211,57
D3	2.037,08	2.055,08	2.105,78	2.120,99
D2	1.858,42	1.874,92	1.921,12	1.935,00
D1	1.771,59	1.787,29	1.831,39	1.844,62
C6	--	--	--	1.961,93
C5	1.833,11	1.849,41	1.894,91	1.908,60
C4	1.767,71	1.783,41	1.827,31	1.840,51
C3	1.713,55	1.728,75	1.771,35	1.784,15
C2	1.667,12	1.681,92	1.723,32	1.735,77
C1	1.628,28	1.642,68	1.683,18	1.695,34
B8	--	--	--	1.770,69
B7	1.663,83	1.678,53	1.719,93	1.732,35
B6	1.602,30	1.616,50	1.656,30	1.668,26
B5	1.574,30	1.588,20	1.627,40	1.639,16
B4	1.548,18	1.561,88	1.600,38	1.611,94
B3	1.525,86	1.539,36	1.577,26	1.588,65
B2	1.467,37	1.480,37	1.516,87	1.527,83
B1	1.443,36	1.456,16	1.492,06	1.502,84
A6	--	--	--	1.555,16
A5	1.468,04	1.481,04	1.517,54	1.528,50
A4	1.438,31	1.451,01	1.486,81	1.497,55
A3	1.413,23	1.425,73	1.460,83	1.471,38
A2	1.383,83	1.396,13	1.430,53	1.440,86
A1	1.365,55	1.377,65	1.411,55	1.421,75

## Note

- I valori indicati nelle tabelle sono stati ricavati dividendo per 12 gli importi annuali indicati dal testo contrattuale.
- Dal 1° aprile 2018, l'i.v.c. riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio.
- Stipendio tabellare: a seguito del conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare, eventuali importi più elevati dell'indennità integrativa speciale in godimento alla data di sottoscrizione del c.c.n.l. da parte del personale delle categorie B e D rispetto all'importo conglobato nello stipendio sono mantenuti come assegno ad personam non riassorbibile ed utile ai fini del trattamento di pensione e di fine servizio; sono inoltre compresi nella retribuzione base mensile.

## INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE (I.V.C)

L'I.V.C.) è un elemento provvisorio della retribuzione che viene erogato dal datore di lavoro nel **periodo intercorrente tra la data di scadenza di un CCNL e il suo rinnovo** (cosiddetto "periodo di vacanza contrattuale"), se previsto dal CCNL (Pubblici)

- dopo 3 mesi di vacanza contrattuale venga corrisposto il 30% del tasso di inflazione programmata applicato ai minimi retributivi;
- dopo 6 mesi di vacanza contrattuale venga corrisposto il 50% del tasso di inflazione programmata applicato ai minimi retributivi.

### Esempio

A partire dal 1° aprile 2019 ai dipendenti pubblici verrà riconosciuto un incremento dello 0,42% dello stipendio tabellare: è questo, infatti, il 30% dell'indice dei prezzi armonizzato (il cosiddetto IPCA).

Ciò significa che, ad esempio, un dipendente pubblico con una retribuzione tabellare di 1.800€ lordi avrà diritto ad una maggiorazione di appena 7,50€, mentre per stipendi più elevati, come ad esempio chi percepisce un lordo di 2.600€ questa è pari a 10,92€.

## INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE

<b>FUNZIONI LOCALI</b>		
<b>Qualifica</b>	<b>IVC mensile (in euro) dal 1° aprile al 30 giugno 2019 – 0,42% stipendi tabellari</b>	<b>IVC mensile (in euro) dal 1° luglio 2019 – 0,70% stipendi tabellari</b>
SEGREARIO A	14,62	24,37
SEGREARIO B	14,62	24,37
SEGREARIO C	11,70	19,50
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	14,62	24,37
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.110 C.1 TUEL	14,62	24,37
POSIZIONE ECONOMICA D7	10,90	18,16
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	10,37	17,29
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1	10,37	17,29
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	9,70	16,17
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	9,70	16,17
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	9,29	15,48
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	9,29	15,48
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	8,91	14,85
POSIZIONE ECONOMICA D3	8,91	14,85
POSIZIONE ECONOMICA D2	8,13	13,55
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	7,75	12,91
POSIZIONE ECONOMICA C6	8,24	13,73
POSIZIONE ECONOMICA C5	8,02	13,36
POSIZIONE ECONOMICA C4	7,73	12,88
POSIZIONE ECONOMICA C3	7,49	12,49
POSIZIONE ECONOMICA C2	7,29	12,15
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	7,12	11,87
POSIZIONE ECONOMICA B8	7,44	12,39
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	7,28	12,13
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	7,28	12,13
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	7,01	11,68
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	7,01	11,68
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	6,88	11,47
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	6,88	11,47
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	6,77	11,28
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	6,77	11,28
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	6,67	11,12
POSIZIONE ECONOMICA B3	6,67	11,12
POSIZIONE ECONOMICA B2	6,42	10,69
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	6,31	10,52
POSIZIONE ECONOMICA A6	6,53	10,89
POSIZIONE ECONOMICA A5	6,42	10,70
POSIZIONE ECONOMICA A4	6,29	10,48
POSIZIONE ECONOMICA A3	6,18	10,30
POSIZIONE ECONOMICA A2	6,05	10,09
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	5,97	9,95

## Elemento perequativo

Categorie	Importi
D6	2,00
D5	2,00
D4	6,00
D3	9,00
D2	16,00
D1	19,00
C5	17,00
C4	18,00
C3	20,00
C2	22,00
C1	23,00
B7	22,00
B6	23,00
B5	23,00
B4	24,00
B3	24,00
B2	26,00
B1	27,00
A5	26,00
A4	27,00
A3	28,00
A2	29,00
A1	29,00



- Per le frazioni di mese superiori a 15 giorni spetta l'intero rateo mensile mentre non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione/sospensione della prestazione.
- L'importo è riproporzionato per i lavoratori part-time e nei casi di interruzioni/sospensioni della prestazione con corresponsione ridotta dello stipendio.

# INDENNITA'

**A TITOLO MERAMENTE ESEMPLIFICATIVO E NON ESAUSTIVO**

## INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti:

- 6 volte al mese per dipendenti
- 12 ore durata massima
- Valore **10.33** euro, elevabile fino al massimo di **13.00** in contrattazione integrativa
- € **20,66** euro in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato
- **Frazionabile** in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria **maggiorata del 10%**.
- Se cadente di domenica o in giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, diritto al riposo compensativo anche se non chiamati in servizio

In caso di chiamata in servizio, **in luogo dell'indennità**, spetta la retribuzione delle ore prestate come **lavoro straordinario** ovvero, a richiesta, il recupero orario.

Se cadente nella giornata del riposo settimanale secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina prevista per il lavoro prestato nel giorno di riposo settimanale.

## **INDENNITÀ DI COMPARTO.**

L'indennità di comparto, con carattere di generalità e natura fissa e ricorrente, viene corrisposta per dodici mensilità negli importi di seguito indicati (art. 33, C.C.N.L. 22 gennaio 2004).

E' ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare; non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di fine servizio.

Non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico.

<i><b>Categorie</b></i>	<i><b>Importi</b></i>
D	51,90
C	45,80
B	39,31
A	32,40

**INDENNITÀ DI RISCHIO.** Indennità mensile di € 30, salvi eventuali accordi di miglior favore sottoscritti alla data del 30 giugno 2000.

**INDENNITÀ PROFESSIONALE ANNUA.** Spetta al personale insegnante delle scuole materne ed elementari, agli assistenti di cattedra (insegnanti tecnico-pratici), ai docenti delle scuole secondarie - qualora svolgano in via esclusiva e permanente attività educativa e di insegnamento - nella misura di € 805,67 lordi annui.

**INDENNITÀ DI TEMPO POTENZIATO.** Al personale insegnante delle scuole materne compete altresì un'indennità collegata al maggior orario di attività didattica prestata rispetto al corrispondente personale statale, nella misura di € 103,39 lordi mensili e per 10 mesi di anno scolastico.

E' utile ai fini pensionistici dal 1° gennaio 1996, non è utile ai fini del t.f.r. e non incide su altri istituti di carattere economico.

**INDENNITÀ PER IL PERSONALE EDUCATIVO DEGLI ASILI NIDO.** Al personale educativo degli asili nido, qualora svolga in via esclusiva e permanente attività educativa e di insegnamento, spettano:

- un'indennità professionale nella misura **di € 805,67 annui**;
- a decorrere dal 31 dicembre 1999, un'indennità di **€ 61,97** lordi mensili per 10 mesi di anno scolastico, che costituisce trattamento economico accessorio, non è utile ai fini del t.f.r. e non incide sugli altri istituti di carattere economico.

**INDENNITÀ PER IL PERSONALE DOCENTE DEI CENTRI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE.** Al personale, se svolge esclusivamente e permanentemente attività educativa e di insegnamento, in aula o in laboratorio, ha diritto a un'indennità di **€ 464,81** lordi annui.

---

**INDENNITÀ PER IL PERSONALE DI VIGILANZA.** Al personale dell'area di vigilanza competono le seguenti indennità:

- personale inquadrato nella ex 5<sup>a</sup> qualifica funzionale (compresi i custodi delle carceri mandamentali), € **531,95** lordi annui a titolo di integrazione tabellare;
- personale in possesso dei requisiti per lo svolgimento delle funzioni di polizia giudiziaria, polizia stradale, pubblica sicurezza (compresi i custodi delle carceri mandamentali), € **1.110,84** annui lordi per 12 mensilità;
- restante personale dell'area di vigilanza, non svolgente le funzioni di polizia giudiziaria, stradale e di pubblica sicurezza, € **780,30** annui lordi per 12 mensilità.



**Indennità attività di sicurezza - Polizia locale.** Al personale impiegato in attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato spettano, per le ore di servizio aggiuntivo all'orario ordinario, **le maggiorazioni per lavoro straordinario.** Se il servizio aggiuntivo è reso di domenica o nel giorno di riposo settimanale, **spetta inoltre il riposo compensativo.**

**Indennità di servizio esterno- Polizia locale.** Al personale continuativamente in servizio esterno di vigilanza spetta un'indennità compresa **tra € 1,00 ed € 10,00** giornalieri. Detta indennità è **cumulabile** con l'indennità di turno, l'indennità di vigilanza ex art. 37, c. 1, lett. b) del c.c.n.l. 6 luglio 1995, con i compensi legati alla performance mentre **non è cumulabile** con l'indennità condizioni di lavoro.

**Indennità di funzione - Polizia locale.** Al personale **di categoria C e D può essere** attribuita una indennità di funzione fino ad un massimo di € **3.000**, per 12 mensilità, disciplinata dalla contrattazione integrativa. E' cumulabile con l'indennità di turno, l'indennità di vigilanza ex art. 37, c. 1, lett. b) del c.c.n.l. 6 luglio 1995, con l'indennità di servizio esterno, con i compensi legati alla performance mentre non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro e **sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità**

**INDENNITÀ SPECIFICA.** Al personale che viene assunto **in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1**, o che vi perviene per effetto della progressione verticale, compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, è corrisposta una indennità specifica pari a € **64,56** annui lordi, per dodici mensilità (art. 8, c.c.n.l. 9 maggio 2006).

**INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO.** Spetta nel caso di effettivo svolgimento di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute o implicanti il maneggio valori, in un importo definito dalla contrattazione integrativa, compreso tra € **1,00 ed € 10,00** giornalieri.

**INDENNITÀ CASE DA GIOCO.** Ai dipendenti degli enti che svolgono servizio di vigilanza presso le case da gioco spetta una indennità di funzione quantificata dalla contrattazione integrativa. L'importo ha carattere accessorio, non è assorbito dalla retribuzione di posizione o di risultato.

**COMPENSI ISTAT.** Gli enti possono corrispondere compensi per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche o censimenti permanenti, rese al di fuori dell'orario ordinario.

**INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ.** Qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative (v. sopra), possono essere riconosciute indennità non superiori a:

- a) € **3.000 annui**, al personale delle categorie B, C e D;
- b) € **350 annui**, per responsabilità derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe e ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi (cat. B, C e D), responsabilità affidate agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali, responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile ed infine in relazione alle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

## **INDENNITÀ ASSISTENZIALE**

**Al dipendente sospeso è corrisposta un'indennità di natura assistenziale pari al 50%** dello stipendio tabellare in godimento al momento della sospensione nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, salvo conguaglio nel caso in cui il procedimento penale si concluda con una pronuncia di assoluzione con formula piena e il procedimento disciplinare, a esso correlato, si chiuda conseguentemente con un provvedimento di archiviazione.

## LAVORO A TURNI

Il lavoro a turni è disciplinato dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e dalla contrattazione collettiva

Il decreto fornisce una definizione del **lavoro a turni**: *“qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane”*

***e come lavoratore a turni** “qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni”.*

Orario con rotazione ciclica dei dipendenti su turni, prestabiliti nell'arco di 1 mese, antimeridiani, pomeridiani ed eventualmente notturni (questi ultimi nel limite di 10 al mese).

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00):  
maggiorazione oraria del 10%**
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30%**
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50%**

## LAVORO NOTTURNO

Maggiorazione della quota oraria della retribuzione base mensile **pari al 20%**.

Per il lavoro effettivamente svolto nei turni notturni la maggiorazione **del 30%**

### **Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:**

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile
- i genitori adottivi o affidatari nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il 12° anno di età del figlio

In ogni caso **è vietato** adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

## RIPOSO SETTIMANALE

Qualora, per particolari esigenze di servizio, il giorno del riposo settimanale non sia fruito, oltre alla fruizione del riposo compensativo (di regola entro 15 giorni e comunque entro il bimestre successivo), per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, **un compenso aggiuntivo pari al 50% della quota oraria** della retribuzione base mensile (retribuzione mensile, incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria).

Tale maggiorazione è **cumulabile** con altri trattamenti accessori collegati alla prestazione.

## **TRASFERIMENTO**

Oltre il rimborso delle spese di viaggio (compreso vitto e pernottamento) per il nucleo familiare e di trasporto delle masserizie, spetta:

- a) l'indennità di trasferta, limitatamente alla durata del viaggio;
- b) un'indennità di trasferimento il cui importo - determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata - può variare da un minimo di 3 ad un massimo di 6 mensilità (intese come retribuzione individuale mensile)

Il dipendente ha diritto, inoltre, al rimborso dell'eventuale indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato.

## I DIVISORI CONVENZIONALI

I CCNL partendo dalla retribuzione fissa mensile, stabiliscono i divisori convenzionali **che hanno un'importanza fondamentale** per la determinazione della quota giornaliera, oraria, per il pagamento delle ore di lavoro straordinario.

Tali divisori si distinguono in:

- **mensile “26”** ovvero un ventiseiesimo (art. 10 CCNL 9.5.2006)
- **Divisore orario “156” tempo pieno – 151 Part-time**

### **ESEMPIO**

**Paga base  $1523.77/156 = 9.76 * 10\% = 0.97 = 10.73$**

**Paga base  $1523.77/156 = 9.76 * 30\% = 2.93 = 12.70$**

**Paga base  $1523.77/156 = 9.76 * 50\% = 4.88 = 14.64$**

## ESEMPIO

- Retribuzione oraria ordinaria  $1.200/156 = 7.69$
- Maggiorazione straordinario diurno:  $7.69 * 15\% = 1.15$
- Retribuzione oraria maggiorata: 8.84 lorde
  
- 36 ore settimanali 276.84
- 8 ore straordinarie 70. 72
- Totale **347. 56 lorde**

CONTRATTO			DIVISORE STANDARD	
Categoria XXXX			<b>156</b> (36 h settimanali)	
			<b>Valori mensili</b>	<b>Valori orari</b>
Minimo contrattuale			1.100	
1 rateo 13°			91,66	
			1.191.66	
<b>Totale</b>			<b>1.191.66:156</b> =	<b>7.63</b>
<b>Ore/gg non lavorati</b>	<b>1 ora permesso non retribuito</b>	<b>1</b>	<b>- 7.63</b>	

## IL LAVORO STRAORDINARIO

180 ore annue pro/capite. Il limite può essere **elevato**, in sede di contrattazione integrativa, per un numero di dipendenti non superiore al **2%** dell'organico.

La prestazione individuale di lavoro straordinario non può in ogni caso superare, di norma, **le 10 ore giornaliere**.

**Il limite non opera** in occasione di consultazioni elettorali o e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali.

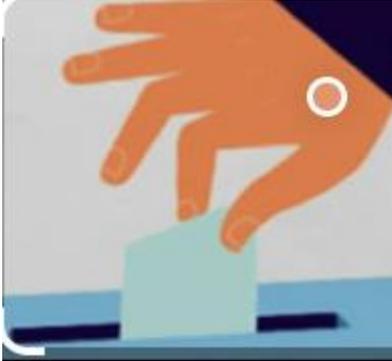
### BASE DI CALCOLO DELLE MAGGIORAZIONI

- valore economico mensile previsto per la posizione di inquadramento di ogni categoria
- assegni personali non riassorbibili
- 1 rateo di tredicesima.

Su richiesta le ore di straordinario possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

<b>diurno</b>	<b>15</b>
<b>notturno e festivo</b>	<b>30</b>
<b>notturno festivo</b>	<b>50</b>

CAT.	BASE MENSILE	13MA	ASS.AD PERSONAM	13MA	TOTALE	DIVISO 156 QUOTA ORARIA	CAT.	DIURNO 15%	FEST. O NOTT. 30%	FEST. NOTT. 50%
A1	1.421,75	118,48		-	1.540,23	9,87	A1	11,35	12,84	14,81
A2	1.440,86	120,07		-	1.560,93	10,01	A2	11,51	13,01	15,01
A3	1.471,38	122,62		-	1.594,00	10,22	A3	11,75	13,28	15,33
A4	1.497,56	124,80		-	1.622,36	10,40	A4	11,96	13,52	15,60
A5	1.528,50	127,38		-	1.655,88	10,61	A5	12,21	13,80	15,92
A6	1.555,16	129,60		-	1.684,76	10,80	A6	12,42	14,04	16,20
B1	1.502,84	125,24		-	1.628,08	10,44	B1	12,00	13,57	15,65
B2	1.527,83	127,32		-	1.655,15	10,61	B2	12,20	13,79	15,91
B3	1.588,65	132,39		-	1.721,04	11,03	B3	12,69	14,34	16,55
B4	1.611,94	134,33		-	1.746,27	11,19	B4	12,87	14,55	16,79
B5	1.639,16	136,60		-	1.775,76	11,38	B5	13,09	14,80	17,07
B6	1.668,26	139,02		-	1.807,28	11,59	B6	13,32	15,06	17,38
B7	1.732,35	144,36		-	1.876,71	12,03	B7	13,83	15,64	18,05
B8	1.770,69	147,56		-	1.918,25	12,30	B8	14,14	15,99	18,44
B3	1.588,65	132,39	4,61	0,38	1.726,03	11,06	B3	12,72	14,38	16,60
B4	1.611,94	134,33	4,61	0,38	1.751,26	11,23	B4	12,91	14,59	16,84
B5	1.639,16	136,60	4,61	0,38	1.780,75	11,42	B5	13,13	14,84	17,12
B6	1.668,26	139,02	4,61	0,38	1.812,28	11,62	B6	13,36	15,10	17,43
B7	1.732,35	144,36	4,61	0,38	1.881,71	12,06	B7	13,87	15,68	18,09
B8	1.770,69	147,56			1.918,25	12,30	B8	14,14	15,99	18,44
C1	1.695,34	141,28		-	1.836,62	11,77	C1	13,54	15,31	17,66
C2	1.735,77	144,65		-	1.880,42	12,05	C2	13,86	15,67	18,08
C3	1.784,15	148,68		-	1.932,83	12,39	C3	14,25	16,11	18,58
C4	1.840,51	153,38		-	1.993,89	12,78	C4	14,70	16,62	19,17
C5	1.908,60	159,05		-	2.067,65	13,25	C5	15,24	17,23	19,88
C6	1.961,93	163,49		-	2.125,42	13,62	C6	15,67	17,71	20,44
D1	1.844,62	153,72		-	1.998,34	12,81	D1	14,73	16,65	19,21
D2	1.935,00	161,25		-	2.096,25	13,44	D2	15,45	17,47	20,16
D3	2.120,99	176,75		-	2.297,74	14,73	D3	16,94	19,15	22,09
D4	2.211,57	184,30		-	2.395,87	15,36	D4	17,66	19,97	23,04
D5	2.310,31	192,53		-	2.502,84	16,04	D5	18,45	20,86	24,07
D6	2.469,90	205,83		-	2.675,73	17,15	D6	19,72	22,30	25,73
D7	2.549,90	212,49		-	2.762,39	17,71	D7	20,36	23,02	26,56
D3	2.120,99	176,75	14,90	1,24	2.313,88	14,83	D3	17,06	19,28	22,25
D4	2.211,57	184,30	14,90	1,24	2.412,01	15,46	D4	17,78	20,10	23,19
D5	2.310,31	192,53	14,90	1,24	2.518,98	16,15	D5	18,57	20,99	24,22
D6	2.469,90	205,83	14,90	1,24	2.691,87	17,26	D6	19,84	22,43	25,88
D7	2.549,90	212,49			2.762,39	17,71	D7	20,36	23,02	26,56



## CONSULTAZIONI ELETTORALI O REFERENDARIE

Il personale chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale **ha diritto, oltre al relativo compenso, alla fruizione di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate** (pari, comunque, ad una giornata lavorativa se le ore di lavoro straordinario effettivamente rese sono quantitativamente maggiori di quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria; in quest'ultimo caso non trova applicazione la disciplina del lavoro prestato in giorno di riposo settimanale).

## FESTIVITA'

Le giornate festive oltre la domenica sono determinate dalla Legge e, in parte, dai CCNL (ricorrenza del Santo Patrono, giorno di riposo compensativo per i lavoratori impegnati la domenica e, in alcuni casi, il sabato).

### Sono giorni festivi:

- Primo dell'anno
- 6 gennaio
- Lunedì dopo pasqua
- 25 aprile
- 1° maggio
- 2 giugno
- 15 agosto
- 1° novembre
- 8 dicembre
- 25 dicembre
- 26 dicembre

**Maternità e festività.** Le festività cadenti nei periodi di astensione obbligatoria e di congedo parentale sono integrate da parte del datore di lavoro fino a raggiungere il 100% della quota della retribuzione giornaliera.

**Assenze varie.** Il trattamento stabilito per le festività va corrisposto per intero al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

- infortunio
- malattia
- congedo di maternità
- congedo parentale
- ferie
- permessi e assenze per giustificati motivi
- congedo matrimoniale

## MENSILITA' AGGIUNTIVE (13°)

Le mensilità aggiuntive **fanno parte della retribuzione differita**, vale a dire della retribuzione maturata sempre per ciascun periodo di paga, ma accantonata in quote mensili e corrisposta nel mese di dicembre.

L'erogazione della 13° presuppone che il diritto sia maturato nel periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Per cui se un lavoratore ha lavorato un anno intero spetta l'intero importo.

### **Esempio anno intero**

Se hai lavorato tutto l'anno presso lo stesso ente, ossia da gennaio a dicembre, ti sarà riconosciuta la tredicesima piena, ossia uno stipendio doppio (in realtà non è esattamente il doppio, ma circa il 90% a causa della tassazione).

Se quindi il tuo stipendio mensile è di 1.000 euro, a dicembre avrai in più circa 900 euro.

**Nel caso di assunzione o cessazione del rapporto in corso d'anno oppure nel caso di alcune assenze, maturano tanti dodicesimi di 13°.**  
I ratei si calcolano per intero qualora si superano 15 giorni di calendario.



**1. Lavoratore assunto il 1° maggio: matura 8 ratei di 13°**  
**Retribuzione:  $1.032:12*8= 688$  euro**

**2. Lavoratore che ha fruito di 20 ore di permessi non retribuiti**  
**1872 = 36 ore per 52 settimane**  
 **$1.032:1872 + 20= 11.02$**   
 **$1032 - 11.32 = 1020$**

Nei rapporti di lavoro a **Part-Time** deve essere riproporzionata in base all'orario effettivamente prestato.

### Calcolo tredicesima part-time: variazioni di orario nel corso dell'anno

#### ESEMPIO

→ Da gennaio a maggio con orario pari a 20 ore settimanali

→ Da giugno a dicembre con orario pari a 30 ore settimanali

→ Retribuzione lorda mensile per un tempo pieno pari a 1.802,41

Dev'essere moltiplicata per la percentuale di part-time, equivalente a:

**$(20 / 40) * 100 = 50\%$  in caso di part-time a 20 ore settimanali**

**$(30 / 40) * 100 = 75\%$  in caso di part-time a 30 ore settimanali**

mesi con part-time 20 ore settimanali sarà:  **$(1.802,41 * 50\%) / 12 = 75,10$**

Il valore è da moltiplicare per i mesi interessati, pari a 5. Di conseguenza il rateo di tredicesima per i mesi da gennaio a maggio sarà  **$75,10 * 5 = 375,50$  euro lordi.**

La stessa operazione si ripete per i mesi con part-time 30 ore settimanali (percentuale 75%) pari a 7:

## ASSENZE DAL LAVORO

Ci sono casi di assenza dal lavoro che fanno ugualmente maturare le mensilità aggiuntive e viene corrisposta la retribuzione, sulla base delle norme del CCNL; in tabella riportiamo quelle principali previste dalle leggi o dai CCNL a cui, in ogni caso, fare riferimento:

Causa assenza	Maturazione	Fonti
Congedo di maternità e paternità	SI	Art. 22. c 3. DLgs 151/2001
Congedo parentale	No	Art. 34. c 5. Dlgs 151/2001 i CCNL possono prevedere condizioni di migliore favore
Congedo matrimoniale	SI	CCNL
Malattia, infortunio (nei limiti di conservazione del posto di lavoro)	SI	CCNL
Sciopero	NO	CCNL
Festività	SI	CCNL
Ferie	SI	CCNL
Permessi retribuiti	SI	CCNL

## ASSUNZIONE O CESSAZIONE NEL MESE

E' necessario diminuire la retribuzione mensile in proporzione al periodo non coperto da rapporto di lavoro, mediante trattenute di quote orarie o giornaliere.

Le modalità di calcolo delle trattenute sono in genere stabilite dal contratto collettivo, ma in assenza di una disciplina contrattuale si può procedere:

- con divisore standard, detraendo dalla mensilità normale tanti trentesimi della stessa quanti sono i giorni di calendario non coperti dal rapporto, oppure tanti ventiseiesimi (sabati o seste giornate compresi), o ancora tanti ventiduesimi quanti sono i giorni non lavorati (considerando soltanto cinque giorni alla settimana);
- con divisore effettivo, calcolando la quota giornaliera della retribuzione (pari all'importo mensile diviso per i giorni effettivamente lavorabili del mese) e detraendo tante quote quanti sono i giorni non lavorati. In alternativa si può utilizzare come divisore il numero dei giorni di calendario del mese, oppure il numero dei giorni esclusi i sabati, a condizione che le quote trattenute siano poi calcolate in conformità con il divisore scelto.

**Le procedure indicate danno risultati diversi ma tutti egualmente legittimi in assenza di disposizioni contrattuali.**



<b>Assunzione il 18 ottobre 2019</b>		
<b>DIVISORE STANDARD</b>		
Retribuzione lorda mensile:	€ 2.000	
<b>Trattenuta in trentesimi</b>		
Quota giornaliera:	€ 2.000 : 30 = € 66,67	
Giorni non coperti dal rapporto:	17	
Retribuzione mensile:		€ 2.000 -
Trattenuta giorni non lavorati:	€ 66,67 × 17 =	€ 1.133,39 =
Competenze del mese		€ 866,61
<b>Trattenuta in ventiduesimi</b>		
Quota giornaliera:	€ 2.000 : 22 = € 90,91	
Giorni non coperti dal rapporto:	13	
Retribuzione mensile:		€ 2.000 -
Trattenuta giorni non lavorati:	€ 90,91 × 13 =	€ 1.181,83 =
Competenze del mese		€ 818,17
<b>DIVISORE EFFETTIVO</b>		
Retribuzione lorda mensile:	€ 2.000	
Giorni del mese:	31	
Quota giornaliera:	€ 2.000 : 31 = € 64,52	
Giorni non coperti dal rapporto:	17	
Retribuzione mensile:		€ 2.000 -
Trattenuta giorni non lavorati:	€ 64,52 × 17 =	€ 1.096,84 =
Competenze del mese		€ 903,16

# ESEMPI PROSPETTO COSTO COMPLESSIVO

**N.B I VALORI ECONOMICI SONO INDICATIVI**

Categoria – B, posizione economica B1, profilo cuoco  
 Ore di lavoro convenzionali giornaliera – 7,20 (7 ore e 12 minuti)  
 Ore di lavoro settimanali - 36  
 Divisore orario convenzionale mensile - 156  
 Divisore orario convenzionale annuale - 1872

## Prospetto di calcolo del costo orario complessivo

	Importo annuo	Importo mensile	Importi orario
Stipendio tabellare	€ 17.244,71	€ 1.437,06	€ 9,21
Indennità di vacanza contrattuale	€ 129,36	€ 10,78	€ 0,07
Indennità di specifica qualifica	€ 64,56	€ 5,38	€ 0,03
Indennità di comparto	€ 471,72	€ 39,31	€ 0,25
<b>Totale retribuzione</b>	<b>€ 17.910,35</b>	<b>€ 1.492,53</b>	<b>€ 9,57</b>
Rateo tredicesima	€ 1.447,84	€ 120,65	€ 0,77
<b>(A) -Totale elementi retributivi</b>		<b>€ 1.613,18</b>	<b>€ 10,34</b>
TFR (escluso indennità di comparto) su € 1.573,87	6,91%+ 0,5%	€ 1.399,49	€ 0,75
INPS su € 1.613,18	28,68% senza ASPI	€ 462,66	€ 2,97
INAIL PAT n. 11885685/85	0,9% + 1% riduzione legge 147/2013	€ 13,45	€ 0,09
Fondo Formazione	4,00%	€ 64,53	€ 0,41
Ente Bilaterale	0,20%	€ 3,23	€ 0,02
<b>(B) – Totale oneri</b>		<b>€ 660,48</b>	<b>€ 4,23</b>
<b>(A + B) – Totale elementi retributivi e oneri</b>		<b>€ 2.273,67</b>	<b>€ 14,57</b>
Rateo ferie e festività sopresse (26 + 4 gg. annui)		€ 2.064,96	€ 1,10
TFR su € 172,08	6,91%+ 0,5%	€ 153,01	€ 0,08
INPS su € 172,08	28,68% senza ASPI	€ 49,35	€ 0,32
INAIL PAT n. 11885685/85	0,9% + 1% riduzione legge 147/2013	€ 1,43	€ 0,01
Fondo Formazione	4,00%	€ 6,88	€ 0,04
Ente Bilaterale	0,20%	€ 0,34	€ 0,00
<b>( C) – Totale rateo ferie e festività sopresse con oneri</b>		<b>€ 242,84</b>	<b>€ 1,56</b>
<b>(A+B+C) – Costo orario (non soggetto a ribasso)</b>		<b>€ 2.516,51</b>	<b>€ 16,13</b>

Categoria – B, posizione economica B3 profilo terminalista  
 Ore di lavoro convenzionali giornalieri – 7,20 (7 ore e 12 minuti)  
 Ore di lavoro settimanali - 36  
 Divisore orario convenzionale mensile - 156  
 Divisore orario convenzionale annuale - 1872

**Prospetto di calcolo del costo orario complessivo**

	<b>Importo annuo</b>	<b>Importo mensile</b>	<b>Importi orario</b>
Stipendio tabellare	€ 18.229,92	€ 1.519,16	€ 9,74
Indennità di vacanza contrattuale	€ 136,68	€ 11,39	€ 0,07
Indennità di comparto	€ 471,72	€ 39,31	€ 0,25
<b>Totale retribuzione</b>	<b>€ 18.838,32</b>	<b>€ 1.569,86</b>	<b>€ 10,06</b>
Rateo tredicesima	€ 1.530,55	€ 127,55	€ 0,82
<b>(A) -Totale elementi retributivi</b>		<b>€ 1.697,41</b>	<b>€ 10,88</b>
TFR (escluso indennità di comparto) su € 1.658,10 6,91%+ 0,5%	€ 1.474,38	€ 122,87	€ 0,79
INPS su € 1.697,41 28,68% senza ASPI		€ 486,82	€ 3,12
INAIL PAT N. 40018256/49 0,4% + 1% riduzione legge 147/2013		€ 6,29	€ 0,04
Fondo Formazione 4,00%		€ 67,90	€ 0,44
Ente Bilaterale 0,20%		€ 3,39	€ 0,02
<b>(B) – Totale oneri</b>		<b>€ 687,26</b>	<b>€ 4,41</b>
<b>(A + B) – Totale elementi retributivi e oneri</b>		<b>€ 2.384,67</b>	<b>€ 15,29</b>
Rateo ferie e festività sopresse (26 + 4 gg. annui)	€ 2.172,96	€ 181,08	€ 1,16
TFR su € 181,08 6,91%+ 0,5%	€ 161,02	€ 13,42	€ 0,09
INPS su € 181,08 28,68% senza ASPI		€ 51,93	€ 0,33
INAIL PAT N. 40018256/49 0,4% + 1% riduzione legge 147/2013		€ 0,67	€ 0,00
Fondo Formazione 4,00%		€ 7,24	€ 0,05
Ente Bilaterale 0,20%		€ 0,36	€ 0,00
<b>( C) – Totale rateo ferie e festività sopresse con oneri</b>		<b>€ 254,71</b>	<b>€ 1,63</b>
<b>(A+B+C) – Costo orario (non soggetto a ribasso)</b>		<b>€ 2.639,37</b>	<b>€ 16,92</b>

Categoria – C, posizione economica C1, profilo istruttore amministrativo

Ore di lavoro convenzionali giornalieri – 7,20 (7 ore e 12 minuti)

Ore di lavoro settimanali - 36

Divisore orario convenzionale mensile - 156

Divisore orario convenzionale annuale - 1872

### Prospetto di calcolo del costo orario complessivo

	Importo annuo	Importo mensile	Importi orario
Stipendio tabellare	€ 19.454,15	€ 1.621,18	€ 10,39
Indennità di vacanza contrattuale	€ 145,92	€ 12,16	€ 0,08
Indennità di comparto	€ 549,60	€ 45,80	€ 0,29
<b>Totale retribuzione</b>	<b>€ 20.149,67</b>	<b>€ 1.679,14</b>	<b>€ 10,76</b>
Rateo tredicesima	€ 1.633,34	€ 136,11	€ 0,87
<b>(A) -Totale elementi retributivi</b>		<b>€ 1.815,25</b>	<b>€ 11,64</b>
TFR (escluso indennità di comparto) su € 1.769,45 6,91%+ 0,5%	€ 1.573,40	€ 131,12	€ 0,84
INPS su € 1.815,25 28,68% senza ASPI		€ 520,61	€ 3,34
INAIL PAT N. 40018256/49 0,4% + 1% riduzione legge 147/2013		€ 6,72	€ 0,04
Fondo Formazione 4,00%		€ 72,61	€ 0,47
Ente Bilaterale 0,20%		€ 3,63	€ 0,02
<b>(B) – Totale oneri</b>		<b>€ 734,70</b>	<b>€ 4,71</b>
<b>(A + B) – Totale elementi retributivi e oneri</b>		<b>€ 2.549,95</b>	<b>€ 16,35</b>
Rateo ferie e festività sopresse (26 + 4 gg. annui)	€ 2.324,16	€ 193,68	€ 1,24
TFR su € 193,68 € 193,68 6,91%+ 0,5%	€ 172,22	€ 14,35	€ 0,09
INPS su € 193,68 28,68% senza ASPI		€ 55,55	€ 0,36
INAIL PAT N. 40018256/49 0,4% + 1% riduzione legge 147/2013		€ 0,72	€ 0,00
Fondo Formazione 4,00%		€ 7,75	€ 0,05
Ente Bilaterale 0,20%		€ 0,39	€ 0,00
<b>( C) – Totale rateo ferie e festività sopresse con oneri</b>		<b>€ 272,43</b>	<b>€ 1,75</b>
<b>(A+B+C) – Costo orario (non soggetto a ribasso)</b>		<b>€ 2.822,38</b>	<b>€ 18,09</b>

Categoria – D, posizione economica D1, profilo assistente sociale  
 Ore di lavoro convenzionali giornalieri – 7,20 (7 ore e 12 minuti)  
 Ore di lavoro settimanali - 36  
 Divisore orario convenzionale mensile - 156  
 Divisore orario convenzionale annuale - 1872

**Prospetto di calcolo del costo orario complessivo**

	<b>Importo annuo</b>	<b>Importo mensile</b>	<b>Importi orario</b>
Stipendio tabellare	€ 21.166,68	€ 1.763,89	€ 11,31
Indennità di vacanza contrattuale	€ 158,76	€ 13,23	€ 0,08
Indennità di comparto	€ 622,80	€ 51,90	€ 0,33
<b>Totale retribuzione</b>	<b>€ 21.948,24</b>	<b>€ 1.829,02</b>	<b>€ 11,72</b>
Rateo tredicesima	€ 1.777,12	€ 148,09	€ 0,95
<b>(A) - Totale elementi retributivi</b>		<b>€ 1.977,11</b>	<b>€ 12,67</b>
TFR (escluso indennità di comparto) su € 1.925,21 6,91%+ 0,5%	€ 1.711,90	€ 142,66	€ 0,91
INPS su € 1.977,11 28,68% senza ASPI		€ 567,04	€ 3,63
INAIL PAT N. 40064417/26 0,16%+1%		€ 34,80	€ 0,22
Fondo Formazione 4,00%		€ 79,08	€ 0,51
Ente Bilaterale 0,20%		€ 3,95	€ 0,03
<b>(B) – Totale oneri</b>		<b>€ 827,53</b>	<b>€ 5,30</b>
<b>(A + B) – Totale elementi retributivi e oneri</b>		<b>€ 2.804,64</b>	<b>€ 17,98</b>
Rateo ferie e festività sopresse (26 + 4 gg. annui)	€ 2.531,52	€ 210,96	€ 1,35
TFR su € 210,96 € 4.234,01 6,91%+ 0,5%	€ 187,59	€ 15,63	€ 0,10
INPS su € 210,96 28,68% senza ASPI		€ 60,50	€ 0,39
INAIL PAT N. 40064417/26 0,16%+1%		€ 3,71	€ 0,02
Fondo Formazione 4,00%		€ 8,44	€ 0,05
Ente Bilaterale 0,20%		€ 0,42	€ 0,00
<b>( C) – Totale rateo ferie e festività sopresse con oneri</b>		<b>€ 299,67</b>	<b>€ 1,92</b>
<b>(A+B+C) – Costo orario (non soggetto a ribasso)</b>		<b>€ 3.104,31</b>	<b>€ 19,90</b>

## **Ripetibilità delle somme pagate in eccesso al dipendente**

Nel caso in cui il datore di lavoro richieda la restituzione delle somme erogate in eccesso rispetto alle retribuzioni minime previste dal contratto collettivo, non può limitarsi a provare che il suddetto contratto prevede, per le prestazioni svolte, retribuzioni inferiori, ma deve dimostrare che la maggiore retribuzione erogata è stata frutto di un errore essenziale e riconoscibile dall'altro contraente.

## INTERESSI E RIVALUTAZIONE MONETARIA

Se il lavoratore ha proposto azione giudiziaria per mancato pagamento della retribuzione (un tutto o in parte) e per un ritardo oltre a quanto previsto dal CCNL senza fornire adeguata giustificazione stabilito i termini di pagamento, il Giudice condanna il datore di lavoro al pagamento comprensivo degli interessi nella misura legale – 0,8% dal 1° gennaio 2019 - e l'entità della rivalutazione monetaria, il cui scopo è di compensare il danno subito.

### Esempio

Capitale: EURO	7.500,00
Indice istat Gennaio 2019:	102,2
Indice istat Giugno 2019:	102,7
Indice di raccordo:	1,000
Coefficiente di Rivalutazione:	1,005
Tot. Rivalutazione:	EURO 36,69
Capitale + rivalutazione	EURO 7.536,69

## PIGNORAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

- Le somme dovute al lavoratore a titolo di stipendio possono essere pignorate nella misura massima di un quinto (a meno che non si tratti di crediti alimentari).
- Se ha come oggetto delle somme già accreditate su un conto bancario o postale, può essere effettuato solo sull'importo eccedente il triplo dell'assegno sociale.
- Il valore dell'assegno sociale varia di anno in anno, per conoscere il nuovo valore occorre fare riferimento all'anno in cui il pignoramento è eseguito.

**Valore 2021: 460.28**

Uno stipendio che sia già stato accreditato su un conto bancario o postale potrà effettuarsi solamente sulle somme eccedenti euro 1.380,84 euro (la base imponibile è sempre il netto), rappresentando tale importo esattamente il triplo del valore dell'assegno sociale.

### **ESEMPIO**

**Stipendio 1.600 euro - 1.380,84 euro = 219,16 euro**

Nel caso in cui, invece, l'accredito dello stipendio avvenga successivamente o contestualmente al pignoramento, tale emolumento **potrà essere pignorato entro il limite massimo di un quinto.**

**ALTRE FORME DI PIGNORAMENTO DELLO STIPENDIO**



### **Pignoramento dello stipendio da Equitalia**

Nel caso in cui il creditore del lavoratore sia Equitalia o il nuovo agente della riscossione, i limiti previsti per il pignoramento dello stipendio sono:

- in misura pari a  $1/10$  per importi fino a 2.500 euro,
- in misura pari a  $1/7$  per importi superiori a 2.500 euro e non superiori a 5.000 euro,
- nei limiti ordinari previsti dal codice di rito per importi superiori a 5.000 euro.

### **Crediti alimentari**

Il pignoramento dello stipendio per crediti alimentari può essere effettuato nella misura autorizzata dal presidente del tribunale.

Tali somme possono essere pignorate nella **misura di un quinto**

**TFR. Anche il TFR può essere sottoposto a sequestro e pignoramento e cessione.**

In particolare il lavoratore al momento della sottoscrizione di un contratto di prestito personale (con la destinazione delle somme mediante cessione del quinto o tramite delega di pagamento) può vincolare, a garanzia del prestito ricevuto, il TFR accantonato sino a quel momento oltre a quello che maturerà nei mesi successivi a favore della società che eroga il finanziamento.

**In caso di licenziamento**, il datore di lavoro deve versare il TFR alla finanziaria fino a saldare debito residuo o parte del TFR accantonato per il lavoratore.

**Quando vi sia il pignoramento in busta paga del lavoratore da liquidare, si deve considerare che per legge 1/5 del TFR deve essere obbligatoriamente versato per il pignoramento, la restante parte resta nella disponibilità del lavoratore.**

<b>Causa</b>	<b>Limite</b>
Alimenti dovuti per legge	1/3
Debiti verso il datore di lavoro derivanti dal rapporto di lavoro	1/5
Tributi dovuti allo Stato, Province e Comuni facenti carico, fino dalla loro origine del lavoratore (*)	1/5
Ogni credito vantato nei confronti del personale	1/5

(\*) In caso di pignoramento effettuato dall'agente di riscossione il limite è pari a:

- 1/10 per importi fino a 2.500 euro
- 1/7 per importi da 2.500 a 5.000 euro
- 1/5 per importi superiori a 5.000 euro

**PER SAPERNE DI PIU'**

- <https://www.abcdeidritti.it/website/2021/07/30/pignoramento-per-crediti-alimentari/>
- <https://www.abcdeidritti.it/website/2021/07/30/pignoramento-dellassegno-di-mantenimento/>

## **PRESCRIZIONE DEI DIRITTI**

La rivendicazione del mancato o erroneo pagamento di competenze, anche collegati al lavoro prestato, **sono soggette a periodi di prescrizione, trascorsi i quali si perde il diritto**

Per interrompere il termine è necessario un atto di messa in mora il datore di lavoro.

**SI CONSIGLIA DI RIVOLGERSI AGLI UFFICI VERTENZE DELLA CGIL**

La legge prevede due tipi di prescrizione, presuntiva ed estintiva, che presentano caratteristiche differenti:

- ✓ **Presuntiva**
- ✓ **Estintiva**

	Presuntiva	Estintiva
<b>Caratteristiche</b>	Determina l'estinzione di un certo credito retributivo, salva la prova contraria del pagamento del debito, che può essere fornita solo con la confessione giudiziale o con il giuramento	Determina l'estinzione del diritto in caso di mancato esercizio da parte del titolare
<b>Durata</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Annuale</b>: riguarda le somme retributive pagate con cadenza non superiore al mese, come la paga mensile o settimanale</li> <li>• <b>Triennale</b>: relativa alle somme corrisposte con cadenza superiore al mese, come la tredicesima mensilità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Quinquennale (prescrizione breve)</b>, riguarda: <ul style="list-style-type: none"> <li>- tutti i crediti di natura retributiva pagati con periodicità annuale o inferiore (compresi i relativi interessi), come la retribuzione ordinaria, il compenso per lavoro straordinario, le retribuzioni per festività nazionali, e ogni altro credito di lavoro, le indennità spettanti per la cessazione del rapporto di lavoro, quali il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso</li> <li>- le contribuzioni di previdenza e assistenza sociale obbligatoria, salvi i casi di denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti (questo caso rientra nella prescrizione decennale)</li> </ul> </li> <li>• <b>Decennale (prescrizione ordinaria)</b>, riguarda i crediti del lavoratore aventi carattere risarcitorio e si applica al risarcimento di ogni danno patito dal lavoratore per un'inadempienza contrattuale del datore di lavoro, come, ad esempio, in caso di mancato versamento della contribuzione, licenziamento illegittimo, per mancata fruizione di ferie o del riposo settimanale, danno all'integrità psico-fisica del lavoratore</li> </ul>

Presuntiva	Estintiva
<p>Dal momento in cui il diritto può essere fatto valere, cioè dalla scadenza della retribuzione periodica o dal compimento della prestazione</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Decennale</b> (prescrizione ordinaria): dal momento in cui il diritto può essere fatto valere (anche in costanza di rapporto), cioè da quando si è verificato l'evento dannoso</li><li>• <b>Quinquennale</b> (prescrizione breve), inizia a decorrere:<ul style="list-style-type: none"><li>- in pendenza del rapporto di lavoro, dal momento in cui il diritto può esser fatto valere, se il rapporto è assistito dalla garanzia dell'applicabilità del regime della stabilità reale</li><li>- dalla data di cessazione del rapporto di lavoro se non opera la garanzia della stabilità reale</li></ul></li></ul>

## CESSIONE DEL QUINTO DELLO STIPENDIO

Questa tipologia di finanziamento può essere richiesta da:

- dipendenti pubblici
- dipendenti privati
- pensionati

I lavoratori assunti con un contratto **a tempo indeterminato** possono richiedere prestiti da estinguere dietro cessione del quinto dello stipendio, al netto delle ritenute **per un massimo di 10 anni**.

I lavoratori assunti con un contratto **a tempo determinato** lo possono chiedere ma non può superare il periodo di tempo che, al momento della richiesta, deve ancora trascorrere per la scadenza del contratto, avendo cura di eventuali proroghe certe.

**Al termine del rapporto di lavoro il datore di lavoro trattiene le rate non pagate.**

Una nuova cessione **può essere richiesta purché siano trascorsi due anni** dall'inizio della cessione **stipulata per 5 anni** (o almeno 4 dall'inizio della cessione stipulata per 10 anni), salvo che sia stata concessa l'estinzione anticipata della precedente cessione.

**L'INPS** offre prestiti a tassi agevolati per i lavoratori, i pensionati e le loro famiglie iscritti a una delle gestioni INPS, erogati direttamente dall'Istituto tramite il proprio fondo oppure da istituti di credito in convenzione.

**Piccolo prestito gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali:** I piccoli prestiti Gestione Unitaria delle prestazioni creditizie e sociali sono concessi **ai dipendenti pubblici** e pensionati iscritti, per qualunque necessità.

Sono prestiti a breve termine erogati dall'INPS in base alle disponibilità finanziarie annuali.

Gli iscritti devono risultare privi di provvedimenti per dimissioni, decadenza o disciplinari.

**Esempio di cessione del quinto partendo da uno stipendio medio:**

Stipendio netto: € 1.500,00

Rata massima: € 1.500,00/5 = € 300,00

Durata rimborso 72 mesi (6 anni)

Montante: € 300,00 \* 72 mesi = € 21.600,00



## LA DURATA MEDIA ORARIO DI LAVORO

- Il tetto massimo di orario di lavoro compreso lo straordinario è di **48 ore, per un periodo di 7 giorni, CALCOLATE IN UN PERIODO DI SEI MESI**

Nel calcolo della media **NON SONO PRESI IN CONSIDERAZIONE** i periodi di:

- ferie annuali
- malattia
- infortunio
- gravidanza

**Ad esempio:** da gennaio a giugno (sei mesi) le assenze per malattia, potrebbero far scorrere il periodo al mese di luglio



**1° Esempio metodologia  
per il calcolo della media**

Si ponga l'ipotesi di controllare un eventuale superamento delle 48 ore su periodo di 6 mesi.

Poniamo che non vi siano state né giornate di ferie né assenze per malattie, le ore straordinarie effettuate senza diritto a riposi compensativi (oppure non fruiti)

Il periodo da considerare sarà formato da 24 settimane

Nelle 24 settimane considerate l'orario è il seguente:

- 8 settimane a 52 ore settimanali
- 16 settimane a 41 ore settimanali

Il calcolo sarà il seguente:

$$\text{ore lavorate} = (8 \times 52) + (16 \times 41) = 416 + 656 = \mathbf{1072}$$

Applicando la formula avremo

$$1072/24 = 44.66$$

**NON superamento del limite delle 48 ore  
di media settimanali**



## 2° Esempio metodologia per il calcolo della media

Nelle 24 settimane considerate l'orario è il seguente:

- 18 settimane a 52 ore settimanali
- 6 settimane a 44 ore settimanali

Il calcolo sarà il seguente:

ore lavorate =  $(18 \times 52) + (6 \times 44) = 936 + 264 = \mathbf{1200}$

periodo considerato = 6 settimane + 10 settimane = 16 settimane

Applicando la formula avremo

$1200/24 = 50$  ore

**Superamento di 2 ore del limite delle 48 ore**  
**di media settimanali**

## ORARIO DI LAVORO EFFETTIVO

	<b>36 ORE</b>	<b>38 ORE</b>
Ore di lavoro annuali	<b>1872 (36*52)</b>	<b>1976 (38*52)</b>
Ferie	<b>-216</b>	<b>- 164 (26 giorni)</b>
Festività	<b>-72</b>	<b>-72</b>
Riposi	<b>- 52</b>	<b>- 52</b>
Ore di lavoro effettive	<b>1532</b>	<b>1630.34</b>
<b>DIFFERENZA</b>		<b>+ 98</b>

## **ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE**

### **IL DIRITTO A PERCEPIRE GLI ASSEGNI FAMILIARI E' IN FUNZIONE:**

#### **SITUAZIONE REDDITUALE**

Il Reddito è Costituito da quello del richiedente e di tutte le persone che compongono il nucleo familiare e prende in considerazione quello prodotto nell'anno solare precedente al 1° luglio. Gli assegni familiari hanno validità dal 1° luglio al 30 giugno di ogni anno.

Si considera la somma dei redditi complessivi assoggettabili all'IRPEF

#### **COMPOSIZIONE DEL NUCLEO FAMILIARE**

Il Richiedente

Il Coniuge non legalmente ed effettivamente separato

I Figli

I Figli maggiorenni Inabili

## **Spettano ai lavoratori:**

- Durante il Rapporto di Lavoro
- In Disoccupazione
- In Cassa Integrazione Guadagni
- In Mobilità
- In Malattia o maternità
- In Congedo Matrimoniale
- Ai Pensionati

## **PER SAPERNE DI PIU'**

### **ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE**

<https://www.abcdeidiritti.it/website/2021/06/22/assegno-per-il-nucleo-familiare/>



- **MALATTIA**

## CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Il dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di **18 mesi**, calcolati nei **3 anni precedenti** l'ultimo evento morboso.

### ESEMPI

<https://www.abcdeidiritti.it/website/2016/03/15/periodo-di-comporto-malattia-lavoratori-pubblici/>

Possono essere concessi ulteriori **18 mesi**, **NON RETRIBUITI**, in casi particolarmente gravi.

## RETRIBUZIONE

**100% retribuzione fissa – con esclusione di ogni altro compenso comunque denominato - durante i primi 9 mesi – 270 giorni (1/2 del periodo)**

Nell'ambito di questo periodo, per le malattie superiori a 15 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, spetta anche il trattamento economico accessorio



**FUNZIONI LOCALI Salario accessorio di cui alla tabella 1 CCNL 6/7/1995  
(Art. 36, lett. a) CCNL 2016/2018**

	VOCI RETRIBUTIVE						
ISTITUTI CCNL	ART. 31 2 CO, LETT. B	ART.31 2 CO, LETT.C ARTT.35 E 36	ART.37	ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE			
	INDENNITA' TURNO	REPERIBILITA'	MANEGGIO VALORI	ORARIO ORD. ETC.			
tempo parziale verticale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
tempo parziale orizzontale	SI *	NO	SI *	SI *	SI	SI	SI
tempo determinato	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
ferie	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI
permessi ex congedi straord.	NO *	NO	NO *	NO *	SI	SI	SI
assenze malattia sup. 15 gg.	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI
astens. obblig. facolt. 30 gg-	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI
astensione facoltativa	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI

## RETRIBUZIONE MALATTIA ULTERIORI PERIODI

- ❑ **90% nei 3 mesi successivi** – dal 271° al 360° giorno (1/6 del periodo)
- ❑ **50% per gli ultimi 6 mesi** – dal 361° al 540° giorno (2/6 del periodo)

## **ESEMPIO PERIODO DI COMPORTO**

Dipendente cui spetta una retribuzione lorda mensile pari a €. 3.000,00 e che alla data del 10.05.2021 ha cumulato complessivamente nel triennio giorni 277 di malattia.

Sulla sua retribuzione mensile si opererà una decurtazione pari al 10% sui 7 giorni eccedenti i 270 (nove mesi), avendo superato, appunto, di 7 giorni la prima fascia di computo della malattia dal 271° al 360° giorno.

**In conseguenza di ciò la retribuzione sarà così determinata:**

$$1.800.00: 26 = 69.23 \text{ (importo lordo giornaliero)}$$

$$69.23 \times 19 = \underline{1.315.38} \text{ importo lordo al 100\% pari a 19 giorni) (A)}$$

$$69.23 \times 90\% = 62.30 \text{ (importo lordo giornaliero ridotto al 90\%)}$$

$$62.30 \times 7 = \underline{436.14} \text{ (importo lordo pari a 7 giorni ridotto al 90\%) (B)}$$

$$(A) + (B) = \text{€. } 1.315.38 + \text{€. } 436.14 = \text{€. } 1.751.52 \text{ (Retribuzione } \underline{\text{lorda spettante}})$$



## Trattenute previdenziali ai fini pensionistici

A carico del dipendente:  $1.751.52 \times 8,85\% = \mathbf{155.01}$

A carico Ente :  $1.800.00 \times 23.80\% = \mathbf{428.04}$

Sulla differenza di € 48.48 trattenuta e non erogata al dipendente ( $1.800.00 - 1.751.52 = € 48.48$ ), l'ente calcolerà l'aliquota dell'8,85% pari a € 4.29 ( $48.48 \times 8,85\%$ ), preleverà tale importo dal proprio bilancio (in sostanza, si accollerà il versamento del contributo sulla differenza stipendiale non erogata al dipendente) e lo verserà nelle casse dell'ente previdenziale unitamente agli importi di € 155.01 (gravante sul dipendente) e di € 428.04 (di pertinenza dell'ente), per un totale complessivo di € 583.05.



**Trattenute previdenziali ai fini pensionistici in presenza di conservazione del posto  
(ulteriori 18 mesi)**

In questa ipotesi, viene solamente conservato il posto, ma non è erogata alcuna retribuzione.

Tuttavia, la normativa prevede che detto periodo è utile ai soli fini pensionistici, l'ente verserà, prelevandola dal proprio bilancio, l'intera contribuzione ( a carico del dipendente e a carico dell'ente), facendo riferimento alla retribuzione virtuale che l'interessato avrebbe percepito se fosse stato regolarmente in servizio :

$$\text{quindi: } 1.800,00 \times 8,85\% = \text{€ . 159.03}$$

$$1.800.00 \times 23,80\% = \text{€ . 428.04}$$

---

$$\text{€. 587.43}$$

In questo caso, l'importo complessivo di € . 587.43 , da versare all'ente previdenziale, è a totale carico dell'Ente .

## Comporto malattia part-time verticale

- **Retribuzione 100%.** Quella da prendere in considerazione è quella prevista nei 12 mesi precedenti l'inizio della malattia. La RMG si ottiene dividendo tale retribuzione per 360.
- In caso di part-time verticale anche il periodo di comporto per malattia viene riproporzionato alle effettive giornate di lavoro.
- Quindi non si prendono in considerazione tutti i giorni coperti da certificazione medica ma solo quelli nei quali il dipendente sarebbe tenuto a rendere la prestazione lavorativa.
- Di conseguenza per verificare l'eventuale del superamento del periodo di comporto si computano solo i giorni di malattia del lavoratore coincidenti con quelli nei quali, in base all'articolazione dell'orario di lavoro part-time verticale, è tenuto a rendere la sua prestazione lavorativa.

**MATERNITA'**

## **Congedo di maternità**

Spetta **l'intera retribuzione** fissa mensile, compresi i ratei di tredicesima maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché i premi correlati alla performance,

### **Esclusioni**

- compensi per straordinario
- indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose.

## **Congedo parentale**

I primi 30 giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, sono **retribuiti per intero** e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio.

Dopo il congedo parentale e fino al 3° anno di vita del bambino, nei casi *previsti dall'art. 47, D.Lgs. n. 151/2001(\*)*, sono riconosciuti 30 giorni per ciascun anno computati complessivamente per entrambi i genitori, di **assenza retribuita**

(\*)Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto

# PRESTAZIONI PREVIDENZIALI

L'imponibile previdenziale è rappresentato da tutte le somme e i compensi in natura percepiti dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro.

Ovvero tutto quanto ha valore retributivo.



## ESEMPIO



Retribuzione lorda (imponibile previdenziale)  $1.356.00 * 8.85\% =$   
trattenuta **120.00 euro**



**Imponibile  
fiscale: 1.232**

<b>La Pensione di Vecchiaia nel Sistema Misto</b>				
<b>Anno</b>	<b>Lavoratori e Lavoratrici Settore Pubblico</b>	<b>Lavoratrici Dipendenti</b>	<b>Lavoratrici Autonome</b>	<b>Addetti a Mansioni Gravose o Usuranti*</b>
<b>2012</b>	66 anni	62 anni	63 anni e 6 mesi	-
<b>2013</b>	66 anni e 3 mesi	62 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi	-
<b>2014-2015</b>	66 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi	64 anni e 9 mesi	-
<b>2016-2017</b>	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese	-
<b>2018</b>	66 anni e 7 mesi			66 anni e 7 mesi
<b>2019-2020</b>	67 anni			66 anni e 7 mesi
<b>2021-2022</b>	67 anni			66 anni e 7 mesi
<b>2023-2024</b>	67 anni e 3 mesi			66 anni e 10 mesi
<b>2025-2026</b>	67 anni e 6 mesi			67 anni e 1 mese
<b>2027-2028</b>	67 anni e 9 mesi			67 anni e 4 mesi
<b>2029-2030</b>	68 anni			67 anni e 7 mesi
<b>2031-2032</b>	68 anni e 1 mese			67 anni e 8 mesi
<b>2033-2034</b>	68 anni e 3 mesi			67 anni e 10 mesi
<b>2035-2036</b>	68 anni e 5 mesi			68 anni
<b>2037-2038</b>	68 anni e 7 mesi			68 anni e 2 mesi
<b>2039-2040</b>	68 anni e 9 mesi			68 anni e 4 mesi
<b>2041-2042</b>	68 anni e 11 mesi			68 anni e 6 mesi
<b>2043-2044</b>	69 anni e 1 mese			68 anni e 8 mesi
<b>2045-2046</b>	69 anni e 3 mesi			68 anni e 10 mesi
<b>2047-2048</b>	69 anni e 5 mesi			69 anni
<b>2049-2050</b>	69 anni e 7 mesi			69 anni e 2 mesi

## La Pensione di Vecchiaia nel Sistema Contributivo

Anno	Lavoratori e Lavoratrici Settore Pubblico*	Lavoratrici Dipendenti *	Lavoratrici Autonome *	Addetti a Mansioni Gravose o Usuranti**	Lavoratori e Lavoratrici***
2012	66 anni	62 anni	63 anni e 6 mesi	-	70 anni
2013	66 anni e 3 mesi	62 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi	-	70 anni e 3 mesi
2014-2015	66 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi	64 anni e 9 mesi	-	70 anni e 3 mesi
2016-2017	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese	-	70 anni e 7 mesi
2018	66 anni e 7 mesi			66 anni e 7 mesi	70 anni e 7 mesi
2019-2020	67 anni			66 anni e 7 mesi	71 anni
2021-2022	67 anni			66 anni e 7 mesi	71 anni
2023-2024	67 anni e 3 mesi			66 anni e 10 mesi	71 anni e 3 mesi
2025-2026	67 anni e 6 mesi			67 anni e 1 mese	71 anni e 6 mesi
2027-2028	67 anni e 9 mesi			67 anni e 4 mesi	71 anni e 9 mesi
2029-2030	68 anni			67 anni e 7 mesi	72 anni
2031-2032	68 anni e 1 mese			67 anni e 8 mesi	72 anni e 1 mese
2033-2034	68 anni e 3 mesi			67 anni e 10 mesi	72 anni e 3 mesi
2035-2036	68 anni e 5 mesi			68 anni	72 anni e 5 mesi
2037-2038	68 anni e 7 mesi			68 anni e 2 mesi	72 anni e 7 mesi
2039-2040	68 anni e 9 mesi			68 anni e 4 mesi	72 anni e 9 mesi
2041-2042	68 anni e 11 mesi			68 anni e 6 mesi	72 anni e 11 mesi
2043-2044	69 anni e 1 mese			68 anni e 8 mesi	73 anni e 1 mese
2045-2046	69 anni e 3 mesi			68 anni e 10 mesi	73 anni e 3 mesi
2047-2048	69 anni e 5 mesi			69 anni	73 anni e 5 mesi

\* Con almeno 20 anni di contributi ed un importo dell'assegno non inferiore a 1,5 volte il valore dell'assegno sociale; \*\* Soggetti con: **1)** almeno 30 anni di contributi ed un importo dell'assegno non inferiore a 1,5 volte il valore dell'assegno sociale; **2)** hanno svolto una delle 15 attività cd. gravose per almeno sette anni negli ultimi dieci antecedenti al pensionamento ovvero sono lavoratori che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 1, commi 1, 2 e 3, del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67 (mansioni usuranti o lavoratori notturni), e; **3)** non risultano titolari dell'Ape sociale al momento del pensionamento; \*\*\* Con almeno 5 anni di contributi "effettivi" (cioè derivante da lavoro, da riscatto o da versamenti volontari con esclusione della contribuzione figurativa)

**Requisito contributi: almeno 15 anni per quanti hanno iniziato il lavoro entro 31/12/1995 – 20 anni di contributi dal 1° gennaio 1996**

### **LAVORI GRAVOSI ED USURATI**

- Con almeno 30 anni di contributi
- Hanno svolto un'attività usurante e gravosa per almeno 7 anni negli ultimi 10 antecedenti il pensionamento

→ **Ad es. lavoratori notturni:**

1. se si svolgono almeno 78 giorni di lavoro notturno l'anno la quota per accedere è sempre 97,6 e quindi sono richiesti almeno 61 anni e 7 mesi di età ed almeno 35 anni di contributi
2. se si svolgono da 72 a 77 giorni di lavoro notturno la quota richiesta è di almeno 98,6 e sono richiesti almeno 62 anni e 7 mesi ed almeno 35 anni di contributi
3. se si svolgono da 64 a 71 giorni di lavoro notturno la quota richiesta è di almeno 99,6 e sono richiesti almeno 63 anni e 7 mesi ed almeno 35 anni di contributi.

## LA PENSIONE ANTICIPATA

Anno	Uomini	Donne
2012	42 anni e 1 mese	41 anni e 1 mese
2013	42 anni e 5 mesi	41 anni e 5 mesi
2014 - 2015	42 anni e 6 mesi	41 anni e 6 mesi
2016 - 2018	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi
2019 - 2026*	42 anni e 10 mesi (43 anni e 3 mesi)	41 anni e 10 mesi (42 anni e 3 mesi)

# QUOTA 100

## **Anno 2021 requisiti**

- 62 anni di età
- 38 anni di contributi

Presentazione della domanda con **preavviso di almeno 6 mesi**

**Decorrenza** della pensione dopo **sei mesi dopo**

**Non è cumulabile** con reddito da lavoro dipendente e autonomo, salvo il limite di 5.000 lordi annui

## TRATTENIMENTO IN SERVIZIO

Il Trattenimento in Servizio è un istituto riservato esclusivamente ai dipendenti pubblici, che per anni ha consentito agli stessi di **rimanere in servizio anche dopo aver raggiunto il compimento dell'età pensionabile SOLO** nel caso non si raggiunga il contributi **minimo di 20 anni**

# OPZIONE DONNA

Hanno la possibilità di accedere all'Opzione Donna anche le lavoratrici nate fino al 31 dicembre 1962 che raggiungono **35 anni di contributi entro il 31 dicembre 2020.**

Possono andare in pensione le lavoratrici che nel 2020 compiono **58 anni se hanno raggiunto i 35 anni di contributi al 31/12/2020.**

## **Personale del comparto scuola**

- Se in possesso dei requisiti potrà presentare domanda di cessazione dal servizio entro il 28 febbraio 2021
- Decorrenza: dal 1° novembre 2021

## **DIFFERENZA TRA PREVIDENZA E ASSISTENZA**

**Le prestazioni di previdenza – le varie tipologie di pensione - sono finanziate principalmente dai contributi con una compartecipazione dello Stato**

**Le prestazioni di assistenza, invece, sono finanziate unicamente dalla fiscalità generale e** fornite in particolari situazioni di difficoltà o, in ogni caso, per garantire sostegno ai lavoratori (e famiglie) che si trovino in peculiari condizioni.

## **PRESTAZIONI ASSISTENZIALI**

Oltre che assicurare i vari tipi di pensione, l'INPS eroga **varie tipologie di prestazioni assistenziali: assegni sociali, assegni per il nucleo familiare, indennità, cassa integrazione ecc.**

Per ognuna di queste tipologie di prestazioni assistenziali è necessario il possesso di particolari requisiti.

**In ABC sono elencate le varie prestazioni e i requisiti necessari per ottenerle.**

# Per saperne di più

**Le principali forme di pensione sono:** (Vedi su [www.abcdeidiritti.it](http://www.abcdeidiritti.it))

- **Pensione di vecchiaia e anticipata**
- **Pensione minima**
- **Pensioni supplementari**
- **Pensione di inabilità**
- **Pensione per invalidità civile**
- **Pensione di reversibilità**
- **Fondo casalinghe**
- **Pensione di anzianità**
- **Ape sociale – Anticipo pensionistico**
- **Ape volontaria – Anticipo finanziario a garanzia pensionistica**
- **Prestazioni di accompagnamento alla pensione**
- **Opzione donna**

## **ASSICURAZIONE CONTRO INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI**

Il diritto alla integrità fisica dei lavoratori è previsto dagli **articoli 32 e 41 della Costituzione** che tutelano la salute non solo in quanto fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, ma anche come limite al libero esercizio dell'iniziativa economica privata.

**L'art. 2087 del Codice Civile** richiama la responsabilità dell'imprenditore tenuto ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori secondo il principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile.

**L'art. 9 dello Statuto dei diritti dei lavoratori** ( Legge n. 300/70) che sancisce il diritto dei lavoratori, mediante loro rappresentanze, di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.



## **INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI**

L'INAIL tutela il lavoratore contro i danni fisici ed economici derivanti da infortuni causati dall'attività lavorativa e malattie professionali.

Sono assicurati tutti i **dipendenti, privati e pubblici** e lavoratori parasubordinati nelle attività che la legge individua come rischiose.

**Il premio assicurativo contro gli infortuni sul lavoro è a carico del datore di lavoro, mentre i lavoratori non hanno nessuna trattenuta in busta paga.**

### **CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO**

Conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica, comunque non oltre **18 mesi, prorogabili di ulteriori 18** in casi particolarmente gravi.

### **RETRIBUZIONE**

**Spetta l'intera retribuzione 100%**

# Il TFS e il TFR dei pubblici dipendenti

<u>TIPOLOGIA DIPENDENTI</u>	<u>OBBLIGO DI ISCRIZIONE</u>
Con contratto di lavoro a tempo indeterminato al 31.12.2000	Trattamento di fine servizio <b>(TFS)</b>
Con contratto di lavoro a tempo indeterminato dal 1°.01.2001	Trattamento di fine rapporto <b>(TFR)</b>
Con contratto di lavoro a tempo determinato in essere al 30/05/2000 o stipulato successivamente	Trattamento di fine rapporto <b>(TFR)</b>

**Ai fini della liquidazione i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato entro il 31 dicembre del 2000,**

Vige l'obbligo del versamento di un contributo stabilito nella misura del **9,6%** della retribuzione utile considerata **in ragione dell'80%** e così ripartito: **7,1%** a carico dell'ente **e 2,5% a carico del dipendente.**

I lavoratori con diritto all'Indennità che aderiscono a un fondo di previdenza complementare passano automaticamente in regime di TFR.

**I dipendenti assunti dal 1° gennaio 2001, invece, percepiscono Il Trattamento di Fine Rapporto ( TFR), senza alcuna trattenuta a loro carico in busta paga.**

## Il trattamento di fine servizio (T.F.S.) assunti a T.I entro il 21/12/2000

**Stato - DPR n° 1032/73**

**Indennità di buonuscita** - 1/12° dell'80% dell'ultima retribuzione annua per ogni anno di servizio utile

- la retribuzione è formata solo dagli emolumenti fissi e ricorrenti (tabellare, RIA, ad personam) e dalla 13<sup>a</sup> mensilità

- la IIS entra all' 80% dall'1.1.2003

## Enti locali e sanità - Legge n° 152/68

### Indennità premio fine servizio (ex INADEL)

- **1/15° dell'80%** della retribuzione degli ultimi 12 mesi di servizio per ogni anno di servizio utile
- la retribuzione è formata solo dagli emolumenti fissi e ricorrenti (tabellare, RIA, ad personam) e dalla 13<sup>a</sup> mensilità
- la **IIS entra all' 80%** dal 1982

## Parastato - Legge n° 70/75

### Indennità di anzianità

- **1/12 del 100%** dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio utile
- la retribuzione è formata solo dagli emolumenti fissi e ricorrenti (tabellare, RIA, ad personam) e dalla 13<sup>a</sup> mensilità
- la **IIS entra al 70%** dall'1.01.2003

## PAGAMENTO TFS/TFR

Per coloro i quali cessano il servizio per:

- **inabilità, invalidità o decesso** – l'indennità viene liquidata 3 mesi e 15 giorni dopo la cessazione
- **limiti di età o di servizio o scadenza del contratto a termine** – viene liquidata 1 anno e 3 mesi dopo
- **dimissioni o licenziamento non per limiti di età o servizio** – 2 anni e 3 mesi dopo.



**In un'unica soluzione per importi fino ai 50.000 euro;**



**in due importi annuali** (il primo in base alla data di differimento e il secondo dopo 12 mesi) se l'importo è compreso tra i 50.000 euro e i 100.000 euro;



**in tre importi annuali** (il primo dopo il differimento, il secondo dopo 12 mesi e il terzo a 12 mesi dal secondo) se l'importo supera i 100.000 euro.

**Non sempre però sono dilazionate**



## **PENSIONE**

Chi decide di accedere alla pensione avvalendosi della Quota 100, della pensione in regime di cumulo o della pensione per i lavoratori precoci, **dovranno attendere non la cessazione dal servizio ma la data in cui il lavoratore avrebbe maturato il diritto alla pensione con i requisiti ordinari**

## LIQUIDAZIONE ANTICIPATA

È possibile chiedere la liquidazione anticipata dell'indennità di fine servizio sotto forma di prestito agevolato, **per un importo massimo di 45 mila euro**

Per ottenere il finanziamento è necessario presentare presso l'Inps telematicamente la **domanda di certificazione del diritto all'anticipo TFS/TFR.**

La Banca non può applicare all'anticipo commissioni o altri oneri oltre il tasso d'interesse.

### **Sono esclusi dalla possibilità di richiedere l'anticipo:**

- I cessati dal servizio senza diritto a pensione;
- I pensionati a seguito di invalidità o inabilità o per decesso, in quanto i tempi di erogazione sono brevi;
- I pensionati per lavoro precoce o usurante;
- I pensionati con Opzione Donna;
- I pensionati in totalizzazione;
- I cessati dal lavoro con accesso all'Ape sociale.

**La tassazione** - Il TFS è assoggettato a tassazione separata con un doppio beneficio fiscale:

abbattimento del 40,98% (ex Inadel) e del 26,04% (ex Enpas), per la determinazione sia dell'aliquota di tassazione che della base imponibile

imponibile ulteriormente ridotto di euro 309,87 per ogni anno di servizio

$$40,98\% = 2,5/6,1$$

$$26,04\% = 2,5/9,6$$

## PREVIDENZA INTEGRATIVA

### Contributi e prestazioni

Il Fondo è finanziato mediante un contributo, suddiviso in parte uguale tra lavoratore e amministrazione, **pari al 2%** degli elementi retributivi considerati utili ai fini del t.f.r. e da una quota del t.f.r. pari al:

- a) **2% della retribuzione** utile per il calcolo del t.f.r., nei caso di dipendenti già occupati al 31 dicembre 1995 e di quelli assunti nel periodo dal 1° gennaio 1996 al 31 dicembre 2000;
- b) **l'1,5% della base contributiva** di riferimento del trattamento di fine servizio secondo le modalità previste dall'art. 2, commi 4 e 5 del D.P.C.M. 20 dicembre 1999;
- c) **100% dell'accantonamento** t.f.r. maturato nell'anno, per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2001.

## Contribuzione del Fondo **PERSEO**

DESCRIZIONI	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE	MODALITA' DI CALCOLO	ENTI DI DESTINAZIONE
Per i Lavoratori assunti entro il 31/12/2000				
TFS maturato fino alla data di adesione	Valore			
TFR	4,91%	2,00%	Calcolato su retribuzione utile (100%) TFR	Contabilizzato da INPS (ex INPDAP)
Contributo aggiuntivo figurativo		1,50%	Calcolato su retribuzione utile (80%) TFS	Contabilizzato da INPS (ex INPDAP)
Contributo a carico del lavoratore		1,00%	Calcolato su retribuzione utile (100%) TFR	Versato al Fondo
Contributo a carico del datore di lavoro		1,00%	Calcolato su retribuzione utile (100%) TFR	Versato al Fondo

Per i Lavoratori assunti dal 01/01/2001

TFR maturato fino alla data di adesione	Valore			
TFR		6,91%	Calcolato su retribuzione utile (100%) TFR	Contabilizzato da INPS (ex INPDAP)
Contributo a carico del lavoratore		1,00%	Calcolato su retribuzione utile (100%) TFR	Versato al Fondo
Contributo a carico del datore di lavoro		1,00%	Calcolato su retribuzione utile (100%) TFR	Versato al Fondo

## I vantaggi immediati sul versamento a PERSEO per lavoratore assunto entro il 31.12.2000

DESCRIZIONE	REGIONI - AUTONOMIE LOCALI - SANITA'			
	CONTRIBUTI (quote reali)	TFR (quote virtuali)	CONTRIBUTO AGGIUNTIVO (quote virtuali)	TOTALE
IMPONIBILE ANNUO LORDO x % contributi	€ 25.000,00 x 1,00%	€ 25.000,00 x 2,00%	€ 25.000,00 x 1,20% <i>(ovvero 1,50% su 80% della retribuzione)</i>	
contributo a carico del LAVORATORE	€ 250,00	€ 500,00	-----	€ 750,00
contributo a carico del DATORE di LAVORO	<b>€ 250,00</b>	-----	<b>€ 300,00</b>	€ 550,00
<b>TOTALE LAVORATORE + DATORE</b>	<b>€ 500,00</b>	<b>€ 500,00</b>	<b>€ 300,00</b>	<b>€ 1.300,00</b>
aliquota fiscale marginale	27%			
RISPARMIO FISCALE [ = contributo lavoratore x 27% (aliquota marginale)]	<b>€ 67,50</b>			
<b>DETTAGLIO VANTAGGI IMMEDIATI</b>	<b>QUOTE</b>			
CONTRIBUTO A CARICO DEL DATORE LAVORO	<b>€ 250,00</b>			
CONTRIB. AGGIUNTIVO 1,20%	<b>€ 300,00</b>			
RISPARMIO FISCALE [ = contributo lavoratore x 27% (aliquota marginale)]	<b>€ 67,50</b>			
<b>TOTALE VANTAGGI IMMEDIATI</b>	<b>€ 617,50</b>			

Ma alla fine dei conti quali sono i vantaggi immediati sul contributo reale che verso come lavoratore? Su € 250,00 ho un risparmio fiscale di € 67,50 quindi, la mia spesa vera è di € 182,50. A questa devo aggiungere € 500,00 come quota che verso di TFR. Quindi la spesa complessiva da me sostenuta è di € 682,50. Sul fondo però mi trovo un totale di € 1.300,00. Dunque il mio guadagno immediato è di € 617,50 pari al **+90.48%** della spesa complessiva che ho sostenuto.





---

## TRATTENUTE PREVIDENZIALI E FISCALI

## IMPONIBILE PREVIDENZIALE

Con questo termine ci si riferisce all'**importo di retribuzione** sul quale vengono calcolati i contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dipendente.

I redditi percepiti dal lavoratore sono soggetti a contribuzione previdenziale e, in particolare, sono sottoposte a tale contribuzione le somme dirette a compensare la prestazione lavorativa, ordinaria e

straordinaria.

- **la paga base;**
- **Le indennità**
- **l'altro):**
- le somme corrisposte dal datore di lavoro durante **il periodo di assenza** da lavoro tutelato dalla legge, ma che sono a carico del datore di lavoro;
- **compensi in natura** con valore determinato in base dal TUIR
- .....
- .....

**Sono esclusi** dalla base imponibile previdenziale e, quindi, non assoggettati a contribuzione, per i quali la legge prevede un tassativo **elenco di corrispettivi**, che elenchiamo di seguito:

- somme corrisposte a titolo di trattamento di fine rapporto (**TFR**);
- le **somme** poste a carico di gestioni assistenziali e previdenziali **obbligatorie** per legge;
- i contributi e le somme erogate alle forme di **previdenza complementare**.
- .....

### Aliquote Contributive dipendenti pubblici

- **A carico dell'Amministrazione: 23,80%**
- **A carico del lavoratore: 8,85%**

## ESEMPIO

Supponiamo che sulla tua busta paga, alla voce **Imponibile previdenziale** trovi un importo pari a 20.000 euro.

### In questo caso:

- Il datore di lavoro versa a suo carico (quindi non li trattiene dalla tua busta paga) il 23.80% di 20 mila, ossia 4.750 euro e li paga all'INPS;
- Sempre il datore di lavoro calcola anche i contributi a tuo carico, pari al 8.85 % ossia 1.770 euro.
- Questi li scala mensilmente dalla tua busta paga e li versa all'INPS.

## CALCOLO IMPONIBILE IRPEF

I compensi percepiti dai lavoratori sono assoggettati a ritenuta fiscale, i datori di lavoro operano come sostituti d'imposta, cioè calcolano l'IRPEF (imposta sul lavoro aggiunto delle persone fisiche) per conto del lavoratore ed effettuano i relativi versamenti

La ritenuta fiscale si determina su tutti gli importi percepiti, escluso l'ANF, al netto dei contributi previdenziali.

## COME SI EFFETTUA IL CALCOLO

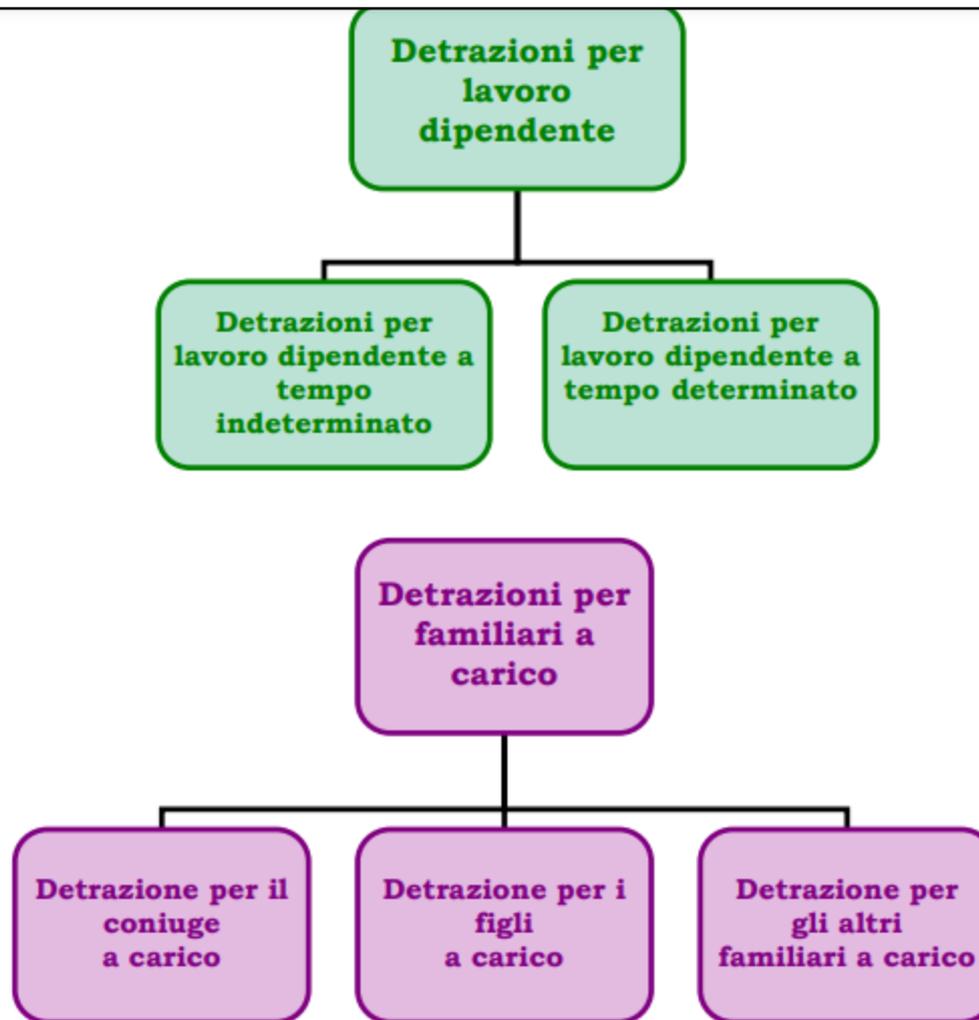
- Si determina l'imponibile fiscale, cioè la retribuzione lorda meno i contributi sociali.
- Si determina l'imposta lorda, cioè applicando all'imponibile fiscale le aliquote percentuali.
- Si calcolano le detrazioni di imposta spettanti e le si sottraggono dall'imponibile fiscale lordo.
- Si ottiene la ritenuta fiscale mensile da portare in detrazione dalla retribuzione. Tale ritenuta è detta acconto poiché il carico fiscale definitivo potrà essere determinato solo a fine anno sul complessivo dei redditi percepiti (conguaglio fiscale)

### ESEMPIO

<b>Imponibile lordo</b>	<b>2.247.38</b>	<b>–</b>
<b>Trattenute sociali</b>	<b>206.50</b>	<b>=</b>
<b>Imponibile IRPEF</b>	<b>2.040.88</b>	

**DETRAZIONI**





## DEDUZIONI FISCALI (ONERI DEDUCIBILI)

Le deduzioni sono costituite da una serie di spese, specificatamente individuate, che il contribuente può sottrarre all'ammontare del proprio reddito, con la conseguente possibilità di calcolare le imposte su un reddito minore.

- i contributi per **pensioni integrative**, cioè destinati a forme di previdenza complementare (sono contributi versati ad un fondo pensione che integrerà la pensione ordinaria), nel limite di **€ 5.164,47**
- le **spese mediche** e di assistenza specifica per persone con disabilità 19% sopra 129.11 euro
- assegni periodici** al coniuge e gli assegni familiari stabiliti dal giudice
- abitazione principale** dal reddito complessivo si sottrae la rendita catastale

## CALCOLO RAPIDO DELL'IRPEF MENSILE

### IMPONIBILE FISCALE

L'imponibile fiscale o imponibile fiscale lordo è l'importo totale sul quale si calcolano le ritenute IRPEF.

Per determinarlo si assume a riferimento la retribuzione lorda complessiva vale a dire la somma di tutte le voci retributive indicate in busta paga.

Dalla somma come sopra determinato, occorre sottrarre l'ammontare dei contributi obbligatori ai fini pensionistici, ottenendo l'imponibile fiscale

**Retribuzione lorda complessiva 16.100 euro – 100 euro trattenuta previdenziale  
= imponibile fiscale**

**Retribuzione lorda complessiva 36. 200 euro – 200 euro trattenuta  
previdenziale= imponibile fiscale**

## Scaglioni di reddito annuali

SCAGLIONE	ALiquOTA	CORRETTIVO
Fino a 15.000 euro	23%	–
Da 15.000,01 a 28.000 euro	27%	600,00
Da 28.000,01 a 55.000 euro	38%	3.680,00
Da 55.000,01 a 75.000 euro	41%	5.330,00
Oltre	43%	6.830,00

Per calcolare l'imposta dovuta, occorre moltiplicare il reddito imponibile per l'aliquota corrispondente allo scaglione entro il quale il reddito stesso è compreso; al prodotto così ottenuto andrà poi sottratto il correttivo, sempre relativo al medesimo scaglione.

$$\begin{aligned} \text{Es.1 reddito imponibile annuo} &= 16.000 \text{ euro Irpef dovuta} \\ &= 16.000 * 27\% - 600 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Es. 2 reddito imponibile annuo} &= 36.000 \text{ euro Irpef dovuta} \\ &= 36.000 * 38\% - 3.680'' \end{aligned}$$

## Scaglioni di reddito mensili

SCAGLIONE	ALIQUOTA	CORRETTIVO
Fino a 1250,00 euro	23%	–
Da 1250,01 a 2333,33 euro	27%	50,00
Da 2333,34 a 4583,33 euro	38%	306,67
Da 4583,34 a 6250 euro	41%	444,17
Oltre	43%	569,17

Per calcolare l'imposta dovuta, occorre moltiplicare il reddito imponibile per l'aliquota corrispondente allo scaglione entro il quale il reddito stesso è compreso; al prodotto così ottenuto andrà poi sottratto il correttivo, sempre relativo al medesimo scaglione.

$$\text{Es.1 reddito imponibile mensile} = 1.300 \text{ euro Irpef dovuta} \\ = 1300 * 27\% - 50$$

$$\text{Es.2 reddito imponibile mensile} = 5.000 \text{ euro Irpef dovuta} \\ = 5.000 * 41\% - 444,17''$$

Si tratta dell'imposta "lorda" a cui vanno sottratte le detrazioni fiscali spettanti per determinare l'imposta netta da pagare.

## TASSAZIONE SEPARATA

Alcuni emolumenti, come ad esempio gli arretrati contrattuali (comprese le una tantum), sono soggetti a tassazione separata.

L'imposta viene determinata applicando all'ammontare percepito, al netto dei contributi previdenziali, l'aliquota corrispondente alla metà del reddito netto complessivo di lavoro dipendente conseguito dal **lavoratore nel biennio anteriore all'anno in cui detti emolumenti arretrati sono percepiti.**

## **Esempio**

### **1)**

Emolumenti arretrati (al netto dei contributi) corrisposti nel 2019: € 1.000

Reddito imponibile anno 2017: € 0

Reddito imponibile anno 2018: € 15.000

Reddito medio del biennio: € 15.000 : 2 = € 7.500

Imposta corrispondente:  $7.500 \times 23\% = € 1.725$

Aliquota corrispondente:  $23\% = (1.725 \times 100) : 7.500$

IRPEF dovuta: € 1.000 × 23% = € 230

### **2)**

Emolumenti arretrati (al netto dei contributi) corrisposti nel 2019: € 2.000

Reddito imponibile anno 2017: € 0

Reddito imponibile anno 2018: € 0

Dal momento che il reddito medio del biennio è pari a 0 si applica l'aliquota relativa al primo scaglione di reddito = 23% (aliquota attualmente in vigore)

IRPEF dovuta: € 2.000 × 23% = € 460

## RIDUZIONE “CUNEO FISCALE EFFETTI SULLA BUSTA PAGA

Il credito IRPEF 2021 spetta nella misura aumentata, incrementando lo stipendio netto di 100 euro, per i redditi fino a 28.000 euro poi gradualmente l'importo va a calare fino ad azzerarsi.

**Gli scaglioni sono i seguenti:**

- redditi da 8.174 a 28.000 euro: possono contare su un aumento dello stipendio netto di 1.200 euro l'anno (100 euro al mese per 12 mensilità);
- redditi da 28.001 a 35.000 euro: il Bonus Renzi 2021 da questo scaglione in poi si trasforma in una detrazione fiscale equivalente. L'importo scende gradualmente fino a 960 euro l'anno (80 euro al mese per 12 mensilità). Più in particolare per calcolare il Bonus in busta paga nel 2021 bisogna applicare la seguente formula:
  - $960 + [240 * [(35.000 - \text{reddito complessivo}) / 7.000]]$ ;
  - redditi tra i 35.001 e i 40.000 euro: l'importo scende ancora fino ad azzerarsi, come risultato della seguente operazione:
    - $960 * [(40.000 - \text{reddito complessivo}) / 5.000]$ .
    - Oltre 40.000 il Bonus 2021 si azzerava.

Bisogna tenere conto non solo del reddito presunto, ma anche dei giorni lavorati nel corso dell'anno.

Per parametrare il Bonus alla durata del rapporto di lavoro bisogna applicare la seguente formula: (Bonus Renzi spettante \* numero dei giorni di lavoro) / 365.

**Esempio.** Un lavoratore

- ha lavorato 200 giorni nel 2021;
- ha un reddito presunto di 10.000 euro;
- abbia diritto a 1.200 euro di Bonus

**L'importo effettivo del credito IRPEF che verrà riconosciuto a questo lavoratore è pari a:  $(1.200 * 200) / 365 = 657.53$  euro l'anno.**

## **A chi spetta**

- soci lavoratori di cooperative;
- lavoratori in cassa integrazione: con CIG ordinaria, CIG straordinaria, CIG in deroga, assegno ordinario ed
- assegno di solidarietà;
- collaboratori con contratto a progetto o co.co.co;
- stagisti e tirocinanti;
- percettori di borsa di studio, di assegno o premio per studio;
- lavoratori socialmente utili;
- disoccupati in regime di indennità NASpl;
- disoccupati in regime DIS-COLL;
- lavoratrici in maternità per congedo obbligatorio;
- lavoratori in congedo di paternità.

## **Esclusi**

- i contribuenti incapienti, ovvero che guadagnano meno di 8.174 euro;
- i contribuenti che possono vantare redditi superiori ai 40.000 euro;

<b>Reddito complessivo</b>	<b>Detrazione</b>	<b>Mensile</b>
28.000,00	600,0	100,0
28.500,00	591,4	98,6
29.000,00	582,9	97,1
29.500,00	574,3	95,7
30.000,00	565,7	94,3
30.500,00	557,1	92,9
31.000,00	548,6	91,4
31.500,00	540,0	90,0
32.000,00	531,4	88,6
32.500,00	522,9	87,1
33.000,00	514,3	85,7
33.500,00	505,7	84,3
34.000,00	497,1	82,9
34.500,00	488,6	81,4
35.000,00	480,0	80,0

## per un reddito complessivo compreso tra 35.000 euro e 40.000

Reddito complessivo	Detrazione	Mensile
35.500,00	432,0	72,0
36.000,00	384,0	64,0
36.500,00	336,0	56,0
37.000,00	288,0	48,0
37.500,00	240,0	40,0
38.000,00	192,0	32,0
38.500,00	144,0	24,0
39.000,00	96,0	16,0
39.500,00	48,0	8,0
40.000,00	0,0	0,0

# Grazie per l'attenzione

