

GUIDA FISAC

Lettura della Busta **Paga ABI**

2020



La lettura della busta paga ABI

2020

A cura del Dipartimento Mercato del Lavoro - Daniela Emiliani

Indice

1. PREMESSA	6
2. LA RETRIBUZIONE	6
DIPENDENTI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	6
3. LE PRINCIPALI VOCI PREVISTE DAL CCNL EROGATE PER 13 MENSILITÀ	6
3.1. LA VOCE STIPENDIO.....	7
TABELLA STIPENDIO.....	8
TABELLA AUMENTI ACCORDO DI RINNOVO 19 DICEMBRE 2019	8
3.2. LA SCALA PARAMETRALE.....	9
TABELLA SCALA PARAMETRALE	9
3.3. GLI SCATTI DI ANZIANITÀ.....	9
TABELLA SCATTI DI ANZIANITÀ.....	10
3.3.1. LA MATURAZIONE DEGLI SCATTI DI ANZIANITÀ.....	10
3.4. L'IMPORTO EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE.....	11
TABELLA IMPORTO EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE	12
3.4.1. CALCOLO DELLE VOCI PRINCIPALI	12
ALCUNE NOVITÀ DERIVANTI DALL'ACCORDO DI RINNOVO 19/12/2019	12
L'UNIFICAZIONE DELLA 1ª E DELLA 2ª AREA PROFESSIONALE.....	13
L'INTEGRAZIONE STIPENDIO EX CCNL 2019.....	13
L'INTEGRAZIONE SCATTI DI ANZIANITÀ	14
L'ABOLIZIONE DEL LIVELLO RETRIBUTIVO DI INSERIMENTO PROFESSIONALE E LE NUOVE NORME RIGUARDANTI	
L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	15
ABOLIZIONE DEL LIVELLO DI INSERIMENTO PROFESSIONALE	15
TABELLA STIPENDIO (ESTRATTO): IMPORTI DAL 1º OTTOBRE 2018 AL 18 DICEMBRE 2019	15
NUOVE NORME IN TEMA DI APPRENDISTATO	16
L'ASSEGNO TEMPORANEO PER GLI APPRENDISTI	16
L'INTEGRAZIONE EX F.O.C. 2019	16
3.5. L'ASSEGNO DI EQUIVALENTE IMPORTO.....	17
3.6. L'ASSEGNO DI ANZIANITÀ.....	17
3.7. L'ASSEGNO EX INTESA 11/07/1999	18
3.8. L'ASSEGNO EX INTESA 8/12/2007	18
3.9. L'INDENNITÀ DI RUOLO CHIAVE	19
4. LA DIFFERENZA EX MENSA	19
5. INDENNITÀ E ALTRI COMPENSI	19

5.1.	L'INDENNITÀ DI RISCHIO	19
5.2.	INDENNITÀ E COMPENSI VARI DI CUI ALL'ALLEGATO 3 DEL CCNL.....	21
5.3.	IL CONCORSO SPESE TRANVIARIE	22
6.	L'INDENNITÀ DI SOSTITUZIONE.....	22
7.	L'EX PREMIO DI RENDIMENTO	23
8.	IL PREMIO AZIENDALE.....	23
	EROGAZIONE IN MISURA RIDOTTA	24
8.1.	PREMIO VARIABILE DI RISULTATO SOSTITUTIVO DEL PREMIO AZIENDALE E DEL SISTEMA INCENTIVANTE	24
9.	IL COMPENSO PER LAVORO STRAORDINARIO	24
	PART TIME.....	24
9.1.	LE PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEI QUADRI DIRETTIVI	25
10.	IL BUONO PASTO	25
11.	IL TRATTAMENTO ECONOMICO DELLE MISSIONI	25
11.1.	IMPORTI LORDI DI DIARIA	26
	MISURA INTERA: 3/3	26
	IMPORTI LORDI RELATIVI A 1/3 DI DIARIA	26
11.2.	TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO E FISCALE DELLE MISSIONI	27
11.2.1.	RIMBORSI	27
11.2.2.	DIARIA 27	
12.	LE EROGAZIONI DEL CAPITOLO POLITICHE SOCIALI.....	27
12.1.	I PREMI PER IL CONSEGUIMENTO DI TITOLI DI STUDIO DA PARTE DI LAVORATORI STUDENTI.....	27
12.2.	LE BORSE DI STUDIO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI	28
12.3.	L'INDENNITÀ GIORNALIERA PER CENTRALINISTI NON VEDENTI	28
12.4.	LA PROVVIDENZA ANNUALE PER FIGLI DISABILI.....	28
13.	ALCUNE VOCI PARTICOLARI	29
13.1.	PERMESSI PER DONAZIONE SANGUE, RIPOSI GIORNALIERI PER MADRI E PADRI LAVORATORI DIPENDENTI E PERMESSI RETRIBUITI EX LEGGE N. 104/1992	29
13.2.	IL CONTRIBUTO SINDACALE ALLA FISAC CGIL	29
14.	IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	30
14.1.	IL CALCOLO DEL TFR.....	30
15.	L'ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE	32
15.1.	I COMPONENTI DEL NUCLEO FAMILIARE	32
15.2.	LA DOMANDA.....	32

15.3.	IL REDDITO	33
	REDDITI E COMPILAZIONE DELLA DOMANDA	33
15.4.	LE TABELLE.....	33
	PART TIME.....	34
15.5.	MODALITÀ DI PAGAMENTO	34
15.5.1.	ARRETRATI	34
15.6.	OBBLIGO DI COMUNICAZIONE DELLE VARIAZIONI	35
15.7.	CASI IN CUI È NECESSARIA L'AUTORIZZAZIONE DELL'INPS.....	35
	GLI ASPETTI CONTRIBUTIVI E FISCALI	36
16.	I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEL LAVORATORE.....	36
16.1.	I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ALL'INPS.....	36
16.1.1.	LA DETERMINAZIONE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI INPS A CARICO DEL LAVORATORE	37
16.1.2.	LE TRATTENUTE SULLE FERIE NON GODUTE.....	38
16.1.3.	LE TRATTENUTE PER INTERESSI SU PRESTITI A TASSI AGEVOLATI.....	38
16.2.	IL CONTRIBUTO ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE	38
16.3.	IL CONTRIBUTO AL FONDO DI SOLIDARIETÀ.....	38
16.4.	SCHEMA RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEL LAVORATORE	40
17.	GLI ASPETTI FISCALI	40
17.1.	IL TRATTAMENTO FISCALE PER IL LAVORATORE.....	40
17.2.	LA DETERMINAZIONE DELLA BASE IMPONIBILE	40
17.3.	IL CALCOLO DELL'IMPOSTA LORDA	42
17.4.	LA "NO TAX AREA"	43
17.5.	LA TASSAZIONE AGEVOLATA SULLE SOMME CORRELATE ALLA PRODUTTIVITÀ.....	44
17.6.	SOMME CORRELATE ALLA PRODUTTIVITÀ: SGRAVIO CONTRIBUTIVO IN CASO DI COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI	45
17.6.1.	MODALITÀ DEL COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI	46
17.7.	DAL REDDITO COMPLESSIVO ALL'IRPEF NETTA: LE DETRAZIONI	46
17.7.1.	L'INCAPENZA	47
17.8.	LE DETRAZIONI	49
17.8.1.	LA DETRAZIONE PER LAVORO DIPENDENTE	49
17.8.2.	LA DETRAZIONE PER I FIGLI A CARICO	50
17.8.3.	LA DETRAZIONE PER IL CONIUGE A CARICO	51
17.8.4.	LA DETRAZIONE PER ALTRI FAMILIARI A CARICO.....	52
17.8.5.	LA DETRAZIONE D'IMPOSTA AGGIUNTIVA PER FAMIGLIE NUMEROSE	52
17.9.	IL BONUS FISCALE (C.D. BONUS 80 EURO)	52
17.9.1.	SOMME PERCEPITE A TITOLO DI BONUS NON SPETTANTI	53

LA RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE DAL 1° LUGLIO 2020	54
17.10. TRATTAMENTO INTEGRATIVO PER REDDITI FINO A € 28.000.....	54
17.11. ULTERIORE DETRAZIONE PER REDDITI FINO A € 40.000.....	54
17.12. NORME COMUNI AL TRATTAMENTO INTEGRATIVO E ALL'ULTERIORE DETRAZIONE.....	55
17.13. PRECISAZIONI DESUNTE DALLE INDICAZIONI VALIDE PER IL «BONUS 80 EURO»	55
ALCUNI ESEMPI DI TRATTAMENTO INTEGRATIVO O DI ULTERIORE DETRAZIONE IN BASE AL REDDITO.....	55
17.14. L'ADDIZIONALE REGIONALE.....	57
17.15. L'ADDIZIONALE COMUNALE	57

L'elaborazione dei testi è stata curata con scrupolosa attenzione.

La FISAC CGIL declina tuttavia ogni responsabilità per eventuali errori o inesattezze.

1. PREMESSA

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

Il documento si compone di **due parti**:

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

2. LA RETRIBUZIONE

Il Contratto Nazionale del Credito prevede che le **competenze mensili** siano erogate il **27 di ogni mese**¹.

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

La **tredecima mensilità** è corrisposta entro il **20 dicembre** (in alcune aziende contestualmente alla retribuzione di dicembre) ed è composta dalle **voci per le quali è prevista l'erogazione per 13 mensilità**².

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

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

DIPENDENTI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

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

Sono erogate **per 13 mensilità** e quindi, in caso di spettanza da parte della lavoratrice/lavoratore, entrano a far parte sia delle **competenze mensili** sia della **tredecima mensilità**, le seguenti voci, che saranno illustrate alle pagine successive:

AREE PROFESSIONALI - QUADRI DIRETTIVI

- stipendio

¹ Art. 45 CCNL 31 marzo 2015

² Art. 47 CCNL 31 marzo 2015

³ Aree professionali: Art. 94 CCNL 31 marzo 2015 - Quadri direttivi: Art. 84 CCNL 31 marzo 2015

- scatti di anzianità
- importo ex ristrutturazione tabellare

AREE PROFESSIONALI

- assegno di equivalente importo
- assegno di anzianità
- integrazione stipendio ex ccnl 2019
- integrazione scatti di anzianità
- assegno temporaneo per gli apprendisti
- integrazione ex F.O.C.

QUADRI DIRETTIVI

- assegno ex intesa 11 luglio 1999
- assegno ex intesa 8 dicembre 2007
- indennità di ruolo chiave

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

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

3.1. LA VOCE STIPENDIO

La tabella seguente riporta il valore della voce stipendio per i diversi livelli retributivi a partire dal 1° ottobre 2018 (data di decorrenza dell'ultimo aumento previsto dal CCNL 31 marzo 2015) e per tutto il periodo di vigenza dell'attuale Contratto Nazionale, sulla base di quanto previsto dall'accordo di rinnovo 19 dicembre 2019⁴.

⁴ Allegato 2 CCNL 31 marzo 2015 e Art. 35 accordo di rinnovo 19 dicembre 2019

TABELLA STIPENDIO

Livelli CCNL 2015	Forma Abbr.	Dal 1° ottobre 2018 al 18 dicembre 2019	Livelli accordo di rinnovo 19 dicembre 2019	Dal 19 dicembre 2019 al 31 dicembre 2019	Dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020	Dal 1° gennaio 2021 al 30 novembre 2022	Dal 1° dicembre 2022
QD 4° Livello	QD4	4.320,26	QD 4° Livello	4.320,26	4.427,75	4.521,81	4.575,56
QD 3° Livello	QD3	3.667,18	QD 3° Livello	3.667,18	3.760,58	3.842,31	3.889,01
QD 2° Livello	QD2	3.272,81	QD 2° Livello	3.272,81	3.361,47	3.439,05	3.483,38
QD 1° Livello	QD1	3.083,04	QD 1° Livello	3.083,04	3.167,54	3.241,48	3.283,73
3ª Area 4° Livello	3A4L	2.716,90	3ª Area 4° Livello	2.716,90	2.796,90	2.866,90	2.906,90
3ª Area 3° Livello	3A3L	2.520,28	3ª Area 3° Livello	2.520,28	2.589,30	2.649,69	2.684,20
3ª Area 2° Livello	3A2L	2.381,03	3ª Area 2° Livello	2.381,03	2.446,23	2.503,28	2.535,88
3ª Area 1° Livello	3A1L	2.259,05	3ª Area 1° Livello	2.259,05	2.320,91	2.375,04	2.405,97
2ª Area 3° Livello	2A3L	2.123,77	LIVELLO RETRIBUTIVO DERIVANTE DALLA UNIFICAZIONE DELLA 1ª E DELLA 2ª AREA PROFESSIONALE (v. oltre)	2.042,47	2.098,40	2.147,34	2.175,31
2ª Area 2° Livello	2A2L	2.042,47					
2ª Area 1° Livello	2A1L	1.987,28					
1ª Area (Livello unico + g. nott.)	1ALu+gn	1.899,96					
1ª Area (Livello unico)	1ALu	1.850,82					
Livello retributivo di inserimento professionale		2.033,15	Abrogazione (v. oltre)				

TABELLA AUMENTI ACCORDO DI RINNOVO 19 DICEMBRE 2019

Livelli accordo di rinnovo 19 dicembre 2019	Forma Abbr.	Aumento dal 1° gennaio 2020	Aumento dal 1° gennaio 2021	Aumento dal 1° dicembre 2022	Totale Aumenti	Stipendio dal 1° dicembre 2022
QD 4° Livello	QD4	107,49	94,06	53,75	255,30	4.575,56
QD 3° Livello	QD3	93,40	81,73	46,70	221,83	3.889,01
QD 2° Livello	QD2	88,66	77,58	44,33	210,57	3.483,38
QD 1° Livello	QD1	84,50	73,94	42,25	200,69	3.283,73
3ª Area 4° Livello	3A4L	80,00	70,00	40,00	190,00	2.906,90
3ª Area 3° Livello	3A3L	69,02	60,39	34,51	163,92	2.684,20
3ª Area 2° Livello	3A2L	65,20	57,05	32,60	154,85	2.535,88
3ª Area 1° Livello	3A1L	61,86	54,13	30,93	146,92	2.405,97
LIVELLO RETRIBUTIVO DERIVANTE DALLA UNIFICAZIONE DELLA 1ª E DELLA 2ª AREA PROFESSIONALE (v. oltre)	ex 1A-2A	55,93	48,94	27,97	132,84	2.175,31

3.2. LA SCALA PARAMETRALE

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

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

Una volta che si sia **definito lo stipendio per il livello inferiore**, l'ammontare dello stipendio per i restanti inquadramenti può essere calcolato sulla base di una proporzione, utilizzando per il computo il parametro proprio di ciascun livello.

Anche il premio aziendale è spesso parametrato sulla base dei valori della scala.

La scala parametrica è spesso **oggetto di revisione in occasione dei rinnovi contrattuali**, quando **aumenti di stipendio stabiliti per i vari livelli in base a percentuali differenti** hanno come conseguenza una modifica della scala stessa.

Tale condizione si è verificata anche con l'**accordo di rinnovo 19 dicembre 2019**, in occasione del quale:

- l'unificazione della 1ª e della 2ª Area professionale, con conseguente attribuzione del valore di 100 al nuovo livello minimo,
- aumenti della voce stipendio percentualmente superiori per la 3ª Area 4º livello (a regime +6,99%) rispetto a quelli previsti per i restanti livelli,

hanno determinato la **modifica della scala parametrica**, come risulta dalla seguente tabella.

TABELLA SCALA PARAMETRALE

Livelli CCNL 2015	Forma Abbr.	Parametri dal 1º gennaio 2015	Livelli accordo di rinnovo 19 dicembre 2019	Parametri dal 1º dicembre 2022
QD 4º Livello	QD4	233,43	QD 4º Livello	210,34
QD 3º Livello	QD3	198,14	QD 3º Livello	178,78
QD 2º Livello	QD2	176,83	QD 2º Livello	160,13
QD 1º Livello	QD1	166,58	QD 1º Livello	150,95
3ª Area 4º Livello	3A4L	146,79	3ª Area 4º Livello	133,63
3ª Area 3º Livello	3A3L	136,17	3ª Area 3º Livello	123,39
3ª Area 2º Livello	3A2L	128,65	3ª Area 2º Livello	116,58
3ª Area 1º Livello	3A1L	122,06	3ª Area 1º Livello	110,60
2ª Area 3º Livello	2A3L	114,75	LIVELLO RETRIBUTIVO DERIVANTE DALLA UNIFICAZIONE DELLA 1ª E DELLA 2ª AREA PROFESSIONALE (v. oltre)	100,00
2ª Area 2º Livello	2A2L	110,36		
2ª Area 1º Livello	2A1L	107,37		
1ª Area (Livello unico + g. nott.)	1ALu+gn	102,66		
1ª Area (Livello unico)	1ALu	100,00		

3.3. GLI SCATTI DI ANZIANITÀ

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

La tabella seguente riporta, per i diversi livelli retributivi, il valore di ciascuno scatto di anzianità stabilito a partire dal 1° dicembre 2010 e tuttora in vigore⁵ (salvo quanto derivante dall'accordo di rinnovo 19 dicembre 2019 in relazione alla unificazione della 1ª e della 2ª Area professionale⁶). L'**importo complessivo** della voce scatti di anzianità si ottiene **moltiplicando il valore dello scatto per il numero degli scatti maturati** (riportato sulla busta paga).

TABELLA SCATTI DI ANZIANITÀ

Livelli CCNL 2015	Forma Abbr.	Dal 1° dicembre 2010	Livelli accordo di rinnovo 19 dicembre 2019	Dal 19 dicembre 2019
QD 4° Livello	QD4	95,31	QD 4° Livello	95,31
QD 3° Livello	QD3	95,31	QD 3° Livello	95,31
QD 2° Livello	QD2	41,55	QD 2° Livello	41,55
QD 1° Livello	QD1	41,55	QD 1° Livello	41,55
3ª Area 4° Livello	3A4L	41,55	3ª Area 4° Livello	41,55
3ª Area 3° Livello	3A3L	41,55	3ª Area 3° Livello	41,55
3ª Area 2° Livello	3A2L	41,55	3ª Area 2° Livello	41,55
3ª Area 1° Livello	3A1L	41,55	3ª Area 1° Livello	41,55
2ª Area 3° Livello	2A3L	35,57	LIVELLO RETRIBUTIVO DERIVANTE DALLA UNIFICAZIONE DELLA 1ª E DELLA 2ª AREA PROFESSIONALE (v. <i>oltre</i>)	29,07
2ª Area 2° Livello	2A2L	29,07		
2ª Area 1° Livello	2A1L	29,07		
1ª Area (Livello unico + g. nott.)	1ALu+gn	21,17		
1ª Area (Livello unico)	1ALu	20,12		

3.3.1. LA MATURAZIONE DEGLI SCATTI DI ANZIANITÀ⁷

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

In caso di **passaggio dal 2° al 3° livello dei Quadri direttivi**, gli scatti precedentemente maturati vengono **azzerati** (in proposito v. anche *L'ASSEGNO EX INTESA 8/12/2007 a pagina 21*).

Il periodo di **Apprendistato** è computato, dal punto di vista della maturazione degli scatti di anzianità, solo per la metà della sua durata: quindi, in caso di assunzioni con questa forma contrattuale, il 1° scatto matura in generale dopo 5 anni e 6 mesi dall'assunzione stessa (ciò nel caso di una durata del contratto di Apprendistato di 3 anni⁸, che saranno computati nella misura di 1 anno e 6 mesi⁹).

⁵ Allegato 2 CCNL 31 marzo 2015

⁶ Art. 28 accordo di rinnovo 19 dicembre 2019

⁷ Aree professionali: Art. 95 CCNL 31 marzo 2015 - Quadri direttivi: Art. 85 CCNL 31 marzo 2015

⁸ Durata massima del contratto di Apprendistato professionalizzante

⁹ Art. 33 CCNL 31 marzo 2015

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

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

LA SOSPENSIONE NELLA MATURAZIONE DEGLI SCATTI PREVISTA DAL CCNL 2012

Il CCNL ABI 7 dicembre 2012 aveva previsto che nel periodo 1° gennaio 2013 - 31 luglio 2014 non maturasse l'anzianità ai fini degli scatti e dell'importo ex ristrutturazione tabellare (*per questa voce v. il paragrafo seguente*). La maturazione dello scatto di anzianità successivo ha pertanto subito uno slittamento di 19 mesi.

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

ESEMPI:

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

Successivamente al 31 luglio 2014 la maturazione degli scatti è ripresa in base ai consueti criteri (sia pure con il citato slittamento di 19 mesi).

Gli scatti sono riconosciuti nel **numero massimo** di seguito indicato:

AREE PROFESSIONALI - QUADRI DIRETTIVI 1° E 2° LIVELLO

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

QUADRI DIRETTIVI 3° E 4° LIVELLO

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

3.4. L'IMPORTO EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE

L'importo ex ristrutturazione tabellare è una voce introdotta con il CCNL 11 luglio 1999¹⁰ corrisposta in proporzione al numero degli scatti di anzianità.

¹⁰ Il CCNL 11 luglio 1999 ha ridistribuito su 13 mensilità il premio annuale di rendimento (*v. oltre il capitolo L'EX PREMIO DI RENDIMENTO a pagina 27*): l'importo ex ristrutturazione tabellare rappresenta la quota del premio di rendimento soggetta a periodici incrementi in relazione all'anzianità di servizio.

La tabella seguente riporta, per i diversi livelli retributivi, l'importo ex ristrutturazione tabellare stabilito a partire dal 1° dicembre 2010 e tuttora in vigore¹¹ (salvo quanto derivante dall'accordo di rinnovo 19 dicembre 2019 in relazione alla unificazione della 1ª e della 2ª Area professionale¹²).

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

TABELLA IMPORTO EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE

Livelli CCNL 2015	Forma Abbr.	Dal 1° dicembre 2010	Livelli accordo di rinnovo 19 dicembre 2019	Dal 19 dicembre 2019
QD 4° Livello	QD4	14,30	QD 4° Livello	14,30
QD 3° Livello	QD3	14,30	QD 3° Livello	14,30
QD 2° Livello	QD2	7,99	QD 2° Livello	7,99
QD 1° Livello	QD1	7,99	QD 1° Livello	7,99
3ª Area 4° Livello	3A4L	7,99	3ª Area 4° Livello	7,99
3ª Area 3° Livello	3A3L	7,99	3ª Area 3° Livello	7,99
3ª Area 2° Livello	3A2L	7,99	3ª Area 2° Livello	7,99
3ª Area 1° Livello	3A1L	7,99	3ª Area 1° Livello	7,99
2ª Area 3° Livello	2A3L	6,83	LIVELLO RETRIBUTIVO DERIVANTE DALLA UNIFICAZIONE DELLA 1ª E DELLA 2ª AREA PROFESSIONALE (v. oltre)	5,59
2ª Area 2° Livello	2A2L	5,59		
2ª Area 1° Livello	2A1L	5,59		
1ª Area (Livello unico + g. nott.)	1ALu+gn	4,07		
1ª Area (Livello unico)	1ALu	3,87		

3.4.1. CALCOLO DELLE VOCI PRINCIPALI

ESEMPIO:

CALCOLO VOCI:

STIPENDIO, SCATTI DI ANZIANITÀ, IMPORTO EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE

PER 3A4L CON 7 SCATTI (PERIODO DAL 01/01/2020 AL 31/12/2020)

Stipendio	Importo scatto anzianità	Numero scatti anzianità	Importo ex ristrutturazione e tabellare	Numero scatti anzianità	Totale					
2.796,90	+	41,55	X	7	+	7,99	X	7	=	3.143,68

ALCUNE NOVITÀ DERIVANTI DALL'ACCORDO DI RINNOVO 19/12/2019

¹¹ Allegato 2 CCNL 31 marzo 2015

¹² Art. 28 accordo di rinnovo 19 dicembre 2019

L'UNIFICAZIONE DELLA 1ª E DELLA 2ª AREA PROFESSIONALE

L'accordo di rinnovo 19 dicembre 2019 ha stabilito, all'Art. 28, l'unificazione della 1ª e della 2ª Area professionale, prevedendo che le/i **dipendenti inquadrati in tali Aree** fossero automaticamente **inseriti in un nuovo livello retributivo** (per il quale d'ora in avanti utilizzeremo la definizione di "ex 1ª e 2ª Area" o, per brevità, "ex 1A-2A").

Al nuovo livello "ex 1ª e 2ª Area" al 19/12/2019 sono stati correlati i seguenti importi:

- stipendio mensile: € 2.042,47
- scatto di anzianità: € 29,07
- importo ex ristrutturazione tabellare: € 5,59

che, come risulta dalla tabella successiva, corrispondono ai valori previsti in precedenza per la 2ª Area 2º livello.

TABELLA 1ª E 2ª AREA:

STIPENDIO, SCATTI DI ANZIANITÀ, IMPORTO EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE

AL 18 DICEMBRE 2019

Livelli CCNL 2015	Forma Abbr.	STIPENDIO Dal 1° ottobre 2018 al 18 dicembre 2019	SCATTI DI ANZIANITÀ Dal 1° dicembre 2010 al 18 dicembre 2019	IMPORTO EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE Dal 1° dicembre 2010 al 18 dicembre 2019
2ª Area 3º Livello	2A3L	2.123,77	35,57	6,83
2ª Area 2º Livello	2A2L	2.042,47	29,07	5,59
2ª Area 1º Livello	2A1L	1.987,28	29,07	5,59
1ª Area (Livello unico + g. nott.)	1ALu+gn	1.899,96	21,17	4,07
1ª Area (Livello unico)	1ALu	1.850,82	20,12	3,87

In conseguenza di ciò, l'accordo di rinnovo 19 dicembre 2019 ha dovuto definire i criteri per la confluenza nel nuovo livello "ex 1ª e 2ª Area":

- del livello con un trattamento economico più favorevole (2ª Area 3º livello);
- dei livelli con retribuzioni più basse (2ª Area 1º livello e due livelli della 1ª Area).

L'INTEGRAZIONE STIPENDIO EX CCNL 2019

Le/i **lavoratrici/lavoratori già inquadrati nella 2ª Area 3º livello** conservano sotto forma di "**integrazione stipendio ex ccnl 2019**" **non riassorbibile** la differenza di trattamento economico relativa alla voce stipendio ed eventualmente alla voce scatti di anzianità/importo ex ristrutturazione tabellare.

Il seguente esempio relativo a una/un dipendente appartenente alla 2ª Area 3º livello con 3 scatti di anzianità chiarisce la modalità di calcolo.

ESEMPIO:

CALCOLO VOCI:

STIPENDIO, SCATTI DI ANZIANITÀ, IMPORTO EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE

PER 2A3L CON 3 SCATTI (PERIODO DAL 01/12/2019 AL 31/12/2020)

ANTE UNIFICAZIONE

Stipendio		Importo scatto anzianità	X	Numero scatti anzian.	+	Importo ex ristrutturazione e tabellare	X	Numero scatti anzian.		Totale
2.123,77	+	35,57	X	3	+	6,83	X	3	=	2.250,97

DAL 19/12/2019 AL 31/12/2019

Stipendio		Importo scatto anzianità	X	Numero scatti anzian.	+	Importo ex ristrutturazione e tabellare	X	Numero scatti anzian.	+	Integrazioni e stipendio ex ccnl 2019	=	Totale
2.042,47	+	29,07	X	3	+	5,59	X	3	+	104,52	=	2.250,97

DAL 01/01/2020 (DECORRENZA 1° AUMENTO ACCORDO RINNOVO, PARI A € 55,93) AL 31/12/2020

Stipendio		Importo scatto anzianità	X	Numero scatti anzian.	+	Importo ex ristrutturazione e tabellare	X	Numero scatti anzian.	+	Integrazioni e stipendio ex ccnl 2019	=	Totale
2.098,40	+	29,07	X	3	+	5,59	X	3	+	104,52	=	2.306,90

L'INTEGRAZIONE SCATTI DI ANZIANITÀ

Per le/i lavoratrici/lavoratori già inquadrati nella 2ª Area 1º livello e nei due livelli della 1ª Area professionale la nuova voce stipendio assorbe fino a concorrenza l'importo maturato a titolo scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare. L'eventuale residuo inferiore all'importo intero di uno "scatto di anzianità" e "importo ex ristrutturazione tabellare" viene conservato a titolo di "integrazione scatti di anzianità" e assorbito a seguito della maturazione del successivo scatto.

In altri termini la confluenza nel nuovo livello "ex 1ª e 2ª Area" (che prevede uno stipendio - e, per la 1ª Area, anche scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare - di ammontare più elevato rispetto ai livelli di provenienza) comporta una **ridefinizione del numero degli scatti** e una eventuale **integrazione (assorbibile)**, tali da determinare il medesimo importo complessivo.

Il seguente esempio relativo a una/un dipendente appartenente alla 2ª Area professionale 1º livello retributivo con 6 scatti di anzianità chiarisce i criteri esposti.

ESEMPIO:**CALCOLO VOCI:****STIPENDIO, SCATTI DI ANZIANITÀ, IMPORTO EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE****PER 2A1L CON 6 SCATTI (PERIODO DAL 01/12/2019 AL 31/12/2020)****ANTE UNIFICAZIONE**

Stipendio		Importo scatto anzianità	X	Numero scatti anzian.	+	Importo ex ristrutturazione e tabellare	X	Numero scatti anzian.		Totale
1.987,28	+	29,07	X	6	+	5,59	X	6	=	2.195,24

DAL 19/12/2019 AL 31/12/2019

Stipendio	Importo scatto anzianità	Numero scatti anzian.	Importo ex ristrutturazione e tabellare	Numero scatti anzian.	Integrazioni e scatti di anzianità (assorbibile)	Totale						
2.042,47	+	29,07	X	4	+	5,59	X	4	+	14,13	=	2.195,24

DAL 01/01/2020 (DECORRENZA 1° AUMENTO ACCORDO RINNOVO, PARI A € 55,93) AL 31/12/2020

Stipendio	Importo scatto anzianità	Numero scatti anzian.	Importo ex ristrutturazione e tabellare	Numero scatti anzian.	Integrazioni e scatti di anzianità (assorbibile)	Totale						
2.098,40	+	29,07	X	4	+	5,59	X	4	+	14,13	=	2.251,17

L'ABOLIZIONE DEL LIVELLO RETRIBUTIVO DI INSERIMENTO PROFESSIONALE E LE NUOVE NORME RIGUARDANTI L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

ABOLIZIONE DEL LIVELLO DI INSERIMENTO PROFESSIONALE¹³

Il CCNL 19 gennaio 2012 aveva previsto che le/i lavoratrici/lavoratori assunti a partire dal 1° febbraio 2012 nella 3ª Area 1° livello con contratto a tempo indeterminato (incluso l'Apprendistato) fossero destinatari per un periodo di 4 anni dall'assunzione del **livello retributivo di inserimento professionale**.

A tale livello corrispondeva una **riduzione dello stipendio pari al 18%**.

Il CCNL 31 marzo 2015 aveva limitato tale riduzione al 10%, come risulta dalla tabella seguente che costituisce una elaborazione della Tabella Stipendio di pagina 8.

TABELLA STIPENDIO (ESTRATTO): IMPORTI DAL 1° OTTOBRE 2018 AL 18 DICEMBRE 2019

Livelli CCNL 2015	STIPENDIO Dal 1° ottobre 2018 al 18 dicembre 2019
3ª Area 1° Livello	2.259,05
Livello retributivo di inserimento professionale	2.033,15
Differenza in valore assoluto	225,90
Differenza percentuale	-10%

In virtù della riduzione del *gap* salariale (dal 18% al 10%), prevista dal CCNL 31 marzo 2015, per i destinatari del livello retributivo di inserimento professionale già in servizio al 31/03/2015 (che quindi percepivano uno stipendio più basso) era stata prevista - a decorrere dal 1° aprile 2015 e fino al termine del periodo del livello di inserimento - una "integrazione ex F.O.C." di € 175,07 lordi mensili per 13 mensilità - posta a carico del Fondo per l'occupazione (F.O.C.).

¹³ Art. 46 CCNL 31 marzo 2015

L'accordo di rinnovo 19 dicembre 2019 ha abrogato l'Art. 46 del CCNL 31 marzo 2015¹⁴ e pertanto sancito il superamento del livello retributivo di inserimento professionale con il conseguente riconoscimento di un **trattamento economico più favorevole per i neoassunti** (v. i paragrafi successivi).

NUOVE NORME IN TEMA DI APPRENDISTATO¹⁵

Nel contempo l'accordo di rinnovo 19 dicembre 2019 ha previsto per le assunzioni con contratto di **Apprendistato professionalizzante** un livello di **sottoinquadramento** (rispetto al livello che sarà attribuito con la stabilizzazione della lavoratrice/lavoratore alla scadenza del periodo di Apprendistato).

Semplificando si può dire che per gli apprendisti è prevista l'attribuzione del nuovo livello "ex 1^a e 2^a Area" e, limitatamente ai **primi 18 mesi di servizio**, il relativo trattamento economico.

L'ASSEGNO TEMPORANEO PER GLI APPRENDISTI

Trascorsi i primi 18 mesi è riconosciuto un "assegno temporaneo" di importo tale da garantire la medesima retribuzione **netta** prevista per la 3^a Area 1° livello¹⁶.

L'INTEGRAZIONE EX F.O.C. 2019

A seguito dell'eliminazione del livello retributivo di inserimento professionale e delle nuove norme in tema di Apprendistato professionalizzante, alle/ai lavoratrici/lavoratori destinatari del livello di inserimento, inclusi gli apprendisti, in servizio al 19 dicembre 2019 compete fino al termine del periodo del livello di inserimento originariamente previsto - un importo denominato "**integrazione ex F.O.C. 2019**", pari, per 13 mensilità, a:

- € 225,91 lordi mensili;
- € 90,62 lordi mensili, fino al 18° mese di servizio in Apprendistato, per gli apprendisti che al 19/12/2019 abbiano prestato servizio per un periodo inferiore a 18 mesi; decorso il 18° mese, all'apprendista spetta l'importo di € 225,91 lordi mensili.

L'integrazione ex F.O.C. 2019 è base di calcolo per TFR e previdenza complementare.

L'integrazione e i relativi oneri accessori sono a carico del Fondo per l'occupazione¹⁷.

¹⁴ "Art. 16 - LIVELLO RETRIBUTIVO DI INSERIMENTO PROFESSIONALE E APPRENDISTATO

L'art. 46 (Livello retributivo di inserimento professionale) del ccnl 31 marzo 2015, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, è abrogato."

¹⁵ Art. 33 CCNL 31 marzo 2015 e Art. 16 accordo di rinnovo 19 dicembre 2019

¹⁶ L'accordo fa riferimento al "livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto" di Apprendistato, che è in generale la 3^a Area 1° Livello (3A1L).

¹⁷ Per coloro che erano già destinatari del livello retributivo di inserimento professionale al 31 marzo 2015 e che già percepivano l'integrazione dal Fondo per l'occupazione di € 175,07 derivante dal precedente rinnovo contrattuale l'integrazione ex F.O.C. 2019 si somma alla precedente.

3.5. L'ASSEGNO DI EQUIVALENTE IMPORTO

L'assegno di equivalente importo deriva dalle previsioni del CCNL in tema di **Automatismi**¹⁸, dove per Automatismi si intende la progressione economica e di carriera prodotta unicamente dall'anzianità maturata in azienda.

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

Ne deriva:

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

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

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

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

3.6. L'ASSEGNO DI ANZIANITÀ¹⁹

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

- alla **1^a** e alla **2^a Area professionale**;
- alla **3^a Area professionale**, limitatamente al **2^o** e al **3^o livello**.

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

¹⁸ Art. 110 CCNL 31 marzo 2015

¹⁹ Allegato 2 CCNL 31 marzo 2015

1 ^a Area professionale	Assegno di € 14,90 riconosciuto dopo 7 anni di anzianità.
-----------------------------------	---

Sulla base dei medesimi criteri, nelle aziende destinatarie dei CCNL **ACRI** è previsto un ulteriore riconoscimento **annuo**²⁰:

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

NOTA BENE

A seguito dell'unificazione della 1^a e 2^a Area professionale prevista all'Art. 28 dell'accordo di rinnovo 19 dicembre 2019, in sede di definizione del testo coordinato del CCNL la norma relativa all'assegno di anzianità potrà avere una diversa formulazione, tale da garantire comunque i livelli retributivi conseguiti.

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

3.7. L'ASSEGNO EX INTESA 11/07/1999²¹

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

L'assegno ex CCNL 11/07/1999 è **rivalutato** sulla base degli aumenti previsti dal CCNL, ed è **assorbibile** in caso di passaggio da Quadro direttivo di 3° livello a Quadro direttivo di 4° livello e/o a Ruolo Chiave (v. *oltre a pagina 21*).

3.8. L'ASSEGNO EX INTESA 8/12/2007²²

L'assegno ex intesa 8 dicembre 2007 viene riconosciuto nel caso di **passaggio** da Quadro direttivo di 2° livello a **Quadro direttivo di 3° livello**, nella misura sufficiente a **garantire un incremento economico minimo annuo di € 3.000**.

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

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

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

²⁰ Nota all'Allegato 2 CCNL 31 marzo 2015

²¹ Art. 82 CCNL 31 marzo 2015

²² Art. 85 CCNL 31 marzo 2015

3.9. L'INDENNITÀ DI RUOLO CHIAVE²³

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

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

4. LA DIFFERENZA EX MENSA²⁴

La differenza ex mensa ammonta a € 9,92 e viene corrisposta in occasione della tredicesima mensilità al personale delle Aree professionali e del 1° e del 2° livello dei Quadri direttivi in servizio alla data dell'11/07/1999.

5. INDENNITÀ E ALTRI COMPENSI²⁵

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

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

- indennità di rischio
- lavori in locali sotterranei
- turno notturno
- per consulenza al sabato
- giornata di reperibilità
- turno diurno
- indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15
- per intervento
- pernottamento
- vigilanza notturna
- custodia diurna nella giornata di sabato
- indennità di tram (o concorso spese tranviarie)

5.1. L'INDENNITÀ DI RISCHIO²⁶

L'indennità di rischio spetta al personale incaricato del **servizio di cassa** e della custodia pegni nelle misure mensili e con i criteri indicati nella seguente tabella²⁷:

²³ Art. 82 CCNL 31 marzo 2015

²⁴ Allegato 2 CCNL 31 marzo 2015

²⁵ Art. 49 CCNL 31 marzo 2015 - Allegati 3, 4 e 5 CCNL 31 marzo 2015

²⁶ Art. 49 CCNL 31 marzo 2015 - Allegato 5 CCNL 31 marzo 2015

²⁷ **A seguito dell'unificazione della 1ª e 2ª Area professionale prevista all'Art. 28 dell'accordo di rinnovo 19 dicembre 2019, in sede di definizione del testo coordinato del CCNL l'allegato 5 del CCNL 31 marzo 2015, da cui è desunta la tabella, potrà essere modificato nella parte relativa alle indennità previste per la 2ª Area.**

	Capoluoghi di prov. e centri aventi intenso movimento bancario	Altri centri
<i>Quadri direttivi, 3^a Area professionale e 2^a Area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</i>		
a) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello dei contanti	126,62	94,95
b) addetti allo sportello che effettuano esborsi e/o introiti di valori (esclusi i quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo)	126,62	94,95
c) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello non contanti	90,24	67,67
d) cassieri che hanno maneggio di valori non esplicabile allo sportello	64,21	48,11
e) addetti agli sportelli per l'incasso degli effetti, delle bollette e similari (esclusi i quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo)	62,52	46,85
f) addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art. 92, 3° livello retributivo, 3° alinea)	55,06	41,31
g) addetti alla stanza di compensazione che svolgono mansioni di maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello, di cui all'art. 92, 3° livello retributivo, penultimo alinea	48,60	36,38
<i>2^a Area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</i>		
h) che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 92, 1° livello retributivo, 1° e 7° alinea, 2° punto	36,38	27,23

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

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

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

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

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

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

5.2. INDENNITÀ E COMPENSI VARI DI CUI ALL'ALLEGATO 3 DEL CCNL²⁸

Aree professionali e Quadri direttivi	
lavori in locali sotterranei	45,99
Indennità spettante al personale adibito in via continuativa e prevalente a lavori in locali al di sotto del livello stradale per oltre metà dell'altezza.	
turno notturno	30,68
Indennità giornaliera spettante al personale che effettui turni compresi fra le ore 22 e le ore 6. Ridotta alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore fra le 22 e le 6.	
indennità agli addetti al sabato alla consulenza e nelle succursali presso località turistiche o centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini	18,42
Indennità erogata per ogni sabato di lavoro nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato.	
giornata di reperibilità	30,68
Indennità giornaliera raggugliata a una reperibilità di 24 ore con un minimo di € 13,95.	
Aree professionali	
turno diurno	4,30
Indennità giornaliera spettante al personale delle Aree professionali, esclusi i Quadri direttivi, il cui orario di lavoro settimanale è distribuito in turni (inizio o termine fuori dell'orario extra-standard), nel caso di orario settimanale superiore a 36 ore.	
indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	3,68
Indennità giornaliera spettante al personale delle Aree professionali, esclusi i Quadri direttivi, il cui orario giornaliero termini dopo le 18,15 e prima delle 19,15. (Se l'orario giornaliero termina dopo le 19,15 sono previsti l'aumento a € 4,30 e la riduzione di un'ora dell'orario settimanale.)	
per intervento	18,42
Indennità in caso di intervento di personale reperibile (se inferiore al compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento stesso).	
2ª Area professionale, 1º livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso)	
pernottamento	18,42
Indennità corrisposta per ciascuna notte in caso di semplice pernottamento nei locali dell'azienda.	
vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	24,52
Indennità corrisposta per ciascuna notte di adibizione al servizio.	
vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	14,71
Indennità corrisposta per ciascuna notte di adibizione al servizio.	
custodia diurna nella giornata di sabato	49,04
Indennità giornaliera	

²⁸ A seguito dell'unificazione della 1ª e 2ª Area professionale prevista all'Art. 28 dell'accordo di rinnovo 19 dicembre 2019, in sede di definizione del testo coordinato del CCNL l'allegato 3 del CCNL 31 marzo 2015, da cui è desunta la tabella, potrà essere modificato nella parte relativa alle indennità previste per la 1ª e per la 2ª Area.

1^a Area professionale	
vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	14,71
Indennità corrisposta per ciascuna notte di adibizione al servizio.	
vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	9,21
Indennità corrisposta per ciascuna notte di adibizione al servizio.	
pernottamento semplice	10,74
Indennità corrisposta per ciascuna notte in caso di semplice pernottamento nei locali dell'azienda.	

5.3. IL CONCORSO SPESE TRANVIARIE²⁹

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

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

6. L'INDENNITÀ DI SOSTITUZIONE³⁰

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

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori la/il dipendente ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta³¹.

²⁹ Art. 49 CCNL 31 marzo 2015 - Allegato 4 CCNL 31 marzo 2015

³⁰ Aree professionali: Art. 98 CCNL 31 marzo 2015 - Quadri direttivi: Art. 83 CCNL 31 marzo 2015

³¹ Questo principio è contenuto nell'articolo 2103 del Codice Civile, modificato dall'art. 3 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che costituisce uno dei provvedimenti più gravi del Jobs Act. Come specificato di seguito, il CCNL ABI contiene previsioni che stabiliscono per l'assegnazione al livello superiore tempi più brevi di quelli previsti dal citato decreto (nei casi in cui i contratti collettivi non contengano norme più favorevoli il provvedimento ha infatti allungato rispetto al passato i tempi per l'avanzamento). Per tutti i lavoratori il decreto ha inoltre ampliato la possibilità di demansionamento da parte dei datori di lavoro.

Nel caso di attribuzione di mansioni proprie delle **Aree professionali, dopo un periodo di 5 mesi** di servizio, comunque distribuiti nel corso di un semestre, purché vi siano almeno 30 giorni lavorativi di servizio continuativo, spetta alla lavoratrice/lavoratore l'**assegnazione definitiva** al livello retributivo corrispondente ai compiti che effettivamente è stato chiamato a svolgere³².

Nel caso in cui la/il **dipendente assente** abbia **diritto alla conservazione del posto**, l'assegnazione definitiva al livello retributivo superiore può avvenire solo nel caso in cui venga a cessare il rapporto di lavoro della lavoratrice/lavoratore sostituito e comunque non prima di 6 mesi dall'inizio della sostituzione. Dopo 9 mesi dall'inizio della sostituzione (esclusi i passaggi dal 1° al 2° livello della 2ª Area professionale³³ e quelli nell'ambito della 3ª Area professionale) il sostituito ha diritto al livello superiore, anche se non intervenga la cessazione del rapporto di lavoro del dipendente assente.

Analogamente, qualora le mansioni superiori assegnate siano proprie della categoria dei **Quadri direttivi**, il periodo, trascorso il quale deve essere stabilmente riconosciuto il livello retributivo superiore, è di **5 mesi** (sempre escludendo i casi in cui la/il lavoratrice/lavoratore sostituito abbia diritto alla conservazione del posto)³⁴, ma nel caso dei Quadri direttivi il Contratto non considera la possibilità che i 5 mesi siano "comunque distribuiti" nel corso del semestre.

7. L'EX PREMIO DI RENDIMENTO³⁵

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

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

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

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

8. IL PREMIO AZIENDALE³⁶

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

Non è corrisposto:

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

³² Art. 98 CCNL 31 marzo 2015

³³ **A seguito dell'unificazione della 1ª e 2ª Area professionale prevista all'Art. 28 dell'accordo di rinnovo 19 dicembre 2019, in sede di definizione del testo coordinato del CCNL tale previsione dovrà essere modificata.**

³⁴ Art. 83 CCNL 31 marzo 2015

³⁵ Art. 45 CCNL 31 marzo 2015

³⁶ Art. 48 CCNL 31 marzo 2015

EROGAZIONE IN MISURA RIDOTTA

Nel caso di **assenza dal servizio**, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

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

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

Relativamente ai periodi di congedo di maternità, la riduzione non si applica per un periodo di astensione di 5 mesi.

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

8.1. PREMIO VARIABILE DI RISULTATO SOSTITUTIVO DEL PREMIO AZIENDALE E DEL SISTEMA INCENTIVANTE³⁷

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

9. IL COMPENSO PER LAVORO STRAORDINARIO³⁸

Il lavoro straordinario delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo pieno delle Aree professionali è retribuito con un compenso pari alla **paga oraria**³⁹, **maggiorata** come di seguito indicato.

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

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

PART TIME

Nel caso di dipendenti a Part time le prestazioni oltre il normale orario di lavoro effettuate in giorni feriali nell'ambito delle 7 ore e 30 minuti giornaliere, non costituiscono lavoro straordinario bensì **lavoro supplementare**, remunerato con un compenso equivalente alla paga oraria, **senza maggiorazioni** percentuali.

³⁷ Art. 52 CCNL 31 marzo 2015

³⁸ Art. 106 CCNL 31 marzo 2015

³⁹ Il CCNL 8 dicembre 2007 ha introdotto il seguente criterio di determinazione della paga oraria: 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata diviso 7,5.

In alternativa al compenso per lavoro supplementare la/il lavoratrice/lavoratore può optare per fruire di permessi a **recupero** secondo il meccanismo della banca ore.

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

9.1. LE PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEI QUADRI DIRETTIVI

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

CCNL 31 marzo 2015: Art. 87 - Prestazione lavorativa

3. L'impresa valuta la possibilità di corrispondere al quadro direttivo un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno. (...)
4. La predetta erogazione può essere corrisposta a cadenza annuale, alla data prevista per l'erogazione del premio aziendale.

10. IL BUONO PASTO⁴⁰

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

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

Non spetta al personale in **missione** che fruisce del trattamento di diaria (v. *il capitolo successivo IL TRATTAMENTO ECONOMICO DELLE MISSIONI*), o del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto.

La Contrattazione di 2° livello ha stabilito in molte aziende le regole di erogazione oltre che importi superiori per il buono pasto, che è **esente** da trattenute previdenziali e fiscali:

- fino al **limite di € 4,00** se **cartaceo**,
- fino a **€ 8,00** in caso di ticket in **forma elettronica**.

Entrambi i limiti sono stati modificati, con decorrenza 1° gennaio 2020, dalla Legge di Bilancio 2020: in precedenza la soglia di esenzione era di € 5,29 per il buono cartaceo e di € 7,00 per la forma elettronica.

11. IL TRATTAMENTO ECONOMICO DELLE MISSIONI⁴¹

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

Missioni a corto raggio (distanza fra località di missione e residenza non superiore a 25 km)	Rimborso delle spese di viaggio
Missioni (escluso corto raggio) per un numero di giorni da 1 a 4 nel corso di un mese di calendario	Rimborso delle spese di viaggio Rimborso delle spese (piè di lista) per la consumazione dei pasti principali e per il pernottamento, non oltre gli importi della diaria (il superamento della diaria può essere consentito per maggiori spese per il pernottamento)

⁴⁰ Art. 50 CCNL 31 marzo 2015

⁴¹ Art. 70 CCNL 31 marzo 2015 - Allegato 7 CCNL 31 marzo 2015

Missioni (escluso corto raggio) per almeno 5 giornate nel corso di un mese di calendario	<p>Rimborso delle spese di viaggio</p> <p>Trattamento di diaria o rimborso delle spese sostenute (piè di lista) non oltre gli importi della diaria, con corresponsione della differenza se le spese sostenute risultano inferiori.</p> <p>Per le Aree professionali tale trattamento è esteso alle prime 4 giornate.</p> <p>Per i Quadri direttivi il trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi 4 giorni di missione nel mese, per i quali viene erogato il solo rimborso a piè di lista.</p>
--	--

11.1. IMPORTI LORDI DI DIARIA⁴²

MISURA INTERA: 3/3

Abitanti	Quadri direttivi	3 ^a e 2 ^a Area professionale, 3° livello retributivo	2 ^a Area professionale, 1° e 2° livello retributivo	1 ^a Area professionale
Centri fino a 200.000	133,66	79,40	62,75	58,88
Centri da 200.001 a 500.000	147,03	87,34	69,02	64,76
Centri da 500.001 a 1.000.000	160,40	95,29	75,30	70,65
Centri oltre 1.000.000	173,76	103,22	81,57	76,53

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

IMPORTI LORDI RELATIVI A 1/3 DI DIARIA

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

⁴² **Allegato 7 CCNL 31 marzo 2015. A seguito dell'unificazione della 1^a e 2^a Area professionale prevista all'Art. 28 dell'accordo di rinnovo 19 dicembre 2019, in sede di definizione del testo coordinato del CCNL l'allegato 7 del CCNL 31 marzo 2015, da cui sono desunte le tabelle in materia di diaria, potrà essere modificato nella parte relativa agli importi previsti per la 1^a e per la 2^a Area.**

11.2. TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO E FISCALE DELLE MISSIONI

11.2.1. RIMBORSI

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

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

11.2.2. DIARIA

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

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

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

12. LE EROGAZIONI DEL CAPITOLO POLITICHE SOCIALI⁴³

12.1. I PREMI PER IL CONSEGUIMENTO DI TITOLI DI STUDIO DA PARTE DI LAVORATORI STUDENTI⁴⁴

Alle/ai dipendenti che dopo l'assunzione conseguono:

- la licenza di scuola media superiore (con esclusione dei titoli a carattere artistico),
- la laurea o la laurea magistrale,⁴⁵

sono riconosciuti i seguenti premi:

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

⁴³ Capitolo VIII CCNL 31 marzo 2015

⁴⁴ Art. 61 CCNL 31 marzo 2015

⁴⁵ Titoli di studio riconducibili a una delle seguenti discipline: giurisprudenza, economia e commercio, scienze politiche, scienze economiche e marittime, lettere, materie letterarie, filosofia, lingue estere, sociologia, scienze economiche e bancarie

12.2. LE BORSE DI STUDIO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI⁴⁶

Le borse di studio per i figli studenti delle/dei dipendenti sono erogate (in via posticipata rispetto all'anno scolastico o accademico di riferimento) a favore dei figli o persone equiparate che sono considerati "a carico" secondo il criterio seguito per l'individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari⁴⁷, purché la/il dipendente stesso o l'altro genitore non beneficino di analoghe provvidenze.

Spettano:

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

per i seguenti importi:

	Importo	Maggiorazione Fuori Sede
studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado	74,89	-
studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado	105,87	51,65
studenti universitari	216,91	77,47

Le borse di studio per i figli delle/dei dipendenti non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente e sono pertanto esenti da trattenute previdenziali e fiscali.

12.3. L'INDENNITÀ GIORNALIERA PER CENTRALINISTI NON VEDENTI⁴⁸

È prevista una indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti pari a € 6, elevata a € 7 in caso di settimana lavorativa distribuita su 5 giorni.

12.4. LA PROVVIDENZA ANNUALE PER FIGLI DISABILI⁴⁹

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

⁴⁶ Art. 62 CCNL 31 marzo 2015

⁴⁷ Per l'anno 2020 il limite di reddito mensile di riferimento (stabilito dall'INPS con la Circolare n. 3/2020) è pari a € 725,39 (su base annua il limite ammonta a € 8.704,68). Tale limite di reddito si riferisce all'eventuale reddito della/del figlia/o studente e non a quello del genitore richiedente.

⁴⁸ Art. 68 CCNL 31 marzo 2015

⁴⁹ Art. 69 CCNL 31 marzo 2015

13. ALCUNE VOCI PARTICOLARI

13.1. PERMESSI PER DONAZIONE SANGUE, RIPOSI GIORNALIERI PER MADRI E PADRI LAVORATORI DIPENDENTI E PERMESSI RETRIBUITI EX LEGGE N. 104/1992

In caso di astensione dal lavoro per donazione sangue in giornata lavorativa, o di fruizione dei riposi giornalieri (cosiddetti permessi per allattamento) da parte di lavoratrici madri/lavoratori padri, o dei permessi previsti dalla Legge n. 104/1992⁵⁰, la retribuzione, a carico dell'INPS, viene anticipata dal datore di lavoro.

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

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

13.2. IL CONTRIBUTO SINDACALE ALLA FISAC CGIL

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

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

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

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

⁵⁰ Legge 5 Febbraio 1992, n. 104 - Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate

14. IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO⁵¹

Il trattamento di fine rapporto (TFR, anche conosciuto come "liquidazione") è la **somma** che viene **corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore al termine del rapporto di lavoro dipendente**.

Il trattamento di fine rapporto matura per ogni mese lavorato (o frazione di almeno 15 giorni) e la busta paga riporta in genere informazioni ad esso relative (anche se ovviamente non vi corrisponde una erogazione mensile).

Il trattamento di fine rapporto può essere destinato in tutto o in parte alla previdenza complementare.

14.1. IL CALCOLO DEL TFR

Il TFR si determina accantonando, per ciascun anno di lavoro, una quota pari alla retribuzione utile divisa per 13,5 meno il contributo dello 0,50% calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini contributivi⁵² che deve essere versato all'INPS (in sostanza e con qualche approssimazione l'**accantonamento** risulta quindi **pari al 6,91% della retribuzione mensile lorda**).

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, la retribuzione utile per il calcolo del TFR comprende tutte le somme (compreso l'equivalente delle prestazioni in natura) corrisposte in relazione al rapporto di lavoro, purché a **titolo non occasionale** e con **esclusione** di quanto è corrisposto a titolo di **rimborso spese**.

Nel settore del **credito ABI**, in base al CCNL tempo per tempo vigente, nel periodo 1° gennaio 2012 - 31 dicembre 2022, il trattamento di fine rapporto è calcolato esclusivamente sulle voci tabellari **stipendio, scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare**, escludendo pertanto dalla base di computo le restanti voci normalmente ricomprese⁵³.

Dal punto di vista previdenziale il TFR non è imponibile (non vi si pagano i contributi destinati a finanziare la futura pensione).

Dal punto di vista fiscale il TFR, al momento della liquidazione, è invece assoggettato a tassazione separata.

LA RIVALUTAZIONE DEL TFR

Il **TFR accantonato e non destinato alla previdenza complementare** (con esclusione della quota maturata nell'anno) viene rivalutato, al 31 dicembre di ogni anno, sulla base di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa più il 75% dell'aumento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo rilevato a dicembre dell'anno precedente.

Sulla rivalutazione a partire dal 1° gennaio 2015 si applica un'imposta sostitutiva del 17% (in precedenza l'aliquota era dell'11%).

ESEMPIO:

Lavoratore assunto il 1° gennaio con un reddito annuo lordo di € 30.000

Alla fine del 1° anno, il TFR di competenza del lavoratore è calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{Quota annua TFR} = € 30.000 \times 6,91\% = € 2.073$$

Alla fine dell'anno successivo, ipotizzando che il lavoratore percepisca lo stesso reddito e che l'incremento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo rispetto al dicembre dell'anno precedente sia stato del 2%, il TFR complessivo di competenza del lavoratore è calcolato come segue:

$$\text{Quota annua TFR} = € 30.000 \times 6,91\% = € 2.073$$

⁵¹ Codice civile - Art. 2120 - Disciplina del trattamento di fine rapporto

⁵² Per i criteri per la determinazione dell'imponibile previdenziale v. oltre il paragrafo *I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ALL'INPS* a pagina 42.

⁵³ Art. 81 CCNLABI 31 marzo 2015

Rivalutazione lorda	$= € 2.073 \times [1,5\% + (2\% \times 75\%)] = € 2.073 \times [1,5\% + 1,5\%] =$ $= € 2.073 \times 3\% = € 62,19$
Rivalutazione netta	$= € 62,19 - 17\% \text{ di } € 62,19 = € 51,62$
Totale TFR accantonato	$= € 2.073 + € 2.073 + € 51,62 = € 4.197,62$

Nel 2019 il tasso di rivalutazione lordo del TFR è stato di 1,793830% (circa 1,49% netto).

15. L'ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE⁵⁴

L'assegno per il nucleo familiare è una prestazione economica erogata dall'INPS alle famiglie, che tiene conto della tipologia del nucleo familiare, del numero dei componenti e del reddito complessivo del nucleo stesso.

15.1. I COMPONENTI DEL NUCLEO FAMILIARE

Il nucleo familiare può essere composto da:

- richiedente lavoratrice/lavoratore o titolare della pensione;
- coniuge/parte di unione civile che non sia legalmente ed effettivamente separato o sciolto da unione civile, anche se non convivente, o che non abbia abbandonato la famiglia;
- figli ed equiparati di età inferiore a 18 anni, conviventi o meno;
- figli ed equiparati maggiorenni con inabilità assoluta e permanente a proficuo lavoro purché non coniugati, previa autorizzazione (*v. oltre il paragrafo CASI IN CUI È NECESSARIA L'AUTORIZZAZIONE DELL'INPS a pagina 40*);
- figli ed equiparati, studenti o apprendisti, di età superiore ai 18 anni e inferiore ai 21 anni, purché facenti parte di "nuclei numerosi", cioè nuclei familiari con almeno quattro figli tutti di età inferiore ai 26 anni, previa autorizzazione;
- fratelli, sorelle del richiedente e nipoti (collaterali o in linea retta non a carico dell'ascendente), minori o maggiorenni, inabili a proficuo lavoro solo se sono orfani di entrambi i genitori, non hanno conseguito il diritto alla pensione ai superstiti e non sono coniugati, previa autorizzazione;
- nipoti in linea retta di età inferiore a 18 anni e viventi a carico dell'ascendente, previa autorizzazione.

15.2. LA DOMANDA

La domanda deve essere inoltrata esclusivamente in via telematica, mediante uno dei seguenti canali:

- WEB, tramite il servizio on-line dedicato, accessibile dal sito www.inps.it, se in possesso di PIN dispositivo⁵⁵, o, in alternativa, di identità SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) almeno di Livello 2, o di CNS (Carta Nazionale dei Servizi), o di Carta di Identità Elettronica 3.0 (CIE)⁵⁶.
- Patronati - tra cui l'INCA CGIL,
- Datore di lavoro, previa delega della lavoratrice/lavoratore e dei suoi familiari.

⁵⁴ Per ulteriori informazioni si rimanda al sito dell'INPS www.inps.it.

⁵⁵ Il PIN si può richiedere:

- presso le sedi INPS (in tal caso il PIN sarà dispositivo);
- online, attraverso la procedura di richiesta PIN;
- tramite Contact Center INPS chiamando il numero verde 803 164 gratuito da rete fissa; per le chiamate da telefoni cellulari è disponibile il numero 06 164164, a pagamento in base al piano tariffario del gestore telefonico.

⁵⁶ L'accesso con CIE prevede due modalità di utilizzo:

- l'utente può utilizzare la propria CIE da una postazione desktop dotata di un lettore NFC (collegato tramite interfaccia USB) e installando il "Software CIE" scaricabile dal sito: <https://www.cartaidentita.interno.gov.it>;
- da uno smartphone Android dotato di interfaccia NFC, installando l'App denominata "Cie ID" dallo store Android.

15.3. IL REDDITO

Il diritto all'assegno è subordinato al reddito complessivo del nucleo familiare che non deve superare i limiti annui (differenziati per tipologia di nucleo familiare e numero dei componenti) resi noti dall'INPS.

Devono essere considerati i **redditi** prodotti dal richiedente e dalle altre persone componenti il nucleo familiare nell'**anno solare precedente al 1° luglio di ogni anno**, che hanno valore fino al 30 giugno dell'anno successivo. Quindi, se la richiesta di assegno per il nucleo familiare riguarda, per esempio, periodi compresi nel primo semestre 2019, i redditi da dichiarare sono quelli conseguiti nel 2017. Invece, se la richiesta riguarda il periodo dal 1° luglio 2019 al 30 giugno 2020, i redditi da dichiarare sono quelli conseguiti nel 2018.

Il reddito complessivo del nucleo familiare deve essere composto, per **almeno il 70%**, da **reddito derivante da lavoro dipendente e assimilato**.

Ai fini del calcolo del reddito familiare non devono essere considerate alcune voci⁵⁷ tra cui i trattamenti di fine rapporto o loro anticipazioni, e lo stesso assegno per il nucleo familiare.

In caso di **convivenza di fatto** (Legge n. 76/2016 - art. 1), per la determinazione del reddito complessivo può essere assimilata ai nuclei familiari coniugali la sola situazione dei conviventi di fatto che abbiano stipulato il contratto di convivenza, qualora dal suo contenuto emerga con chiarezza l'entità dell'apporto economico di ciascuno alla vita in comune (v. Circolare INPS n. 84/2017).

REDDITI E COMPILAZIONE DELLA DOMANDA

Nella compilazione della domanda i redditi vanno indicati in due sezioni distinte:

- la prima relativa ai **REDDITI ASSOGGETTABILI ALL'IRPEF**;
- la seconda ai **REDDITI ESENTI DA IMPOSTA O SOGGETTI A RITENUTA ALLA FONTE A TITOLO D'IMPOSTA O IMPOSTA SOSTITUTIVA**⁵⁸.

15.4. LE TABELLE

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

⁵⁷ REDDITI DA ESCLUDERE

Non devono essere dichiarati tra i redditi:

- i trattamenti di fine rapporto (TFR) comunque denominati e le anticipazioni sui TFR;
- i trattamenti di famiglia, comunque denominati, dovuti per legge;
- le rendite vitalizie erogate dall'INAIL, le pensioni di guerra e le pensioni tabellari ai militari di leva vittime di infortunio;
- le indennità di accompagnamento agli invalidi civili, ai ciechi civili assoluti, ai minori invalidi che non possono camminare e ai pensionati di inabilità, gli importi percepiti a titolo di assegno di cura ai sensi della legge provinciale di Bolzano 12 ottobre 2007, n. 9;
- le indennità di comunicazione per sordi e le indennità speciali per i ciechi parziali;
- gli indennizzi per danni irreversibili da vaccinazioni obbligatorie, trasfusioni e somministrazioni di emoderivati;
- gli arretrati di cassa integrazione riferiti ad anni precedenti a quello di erogazione;
- l'indennità di trasferta per la parte non assoggettabile a imposizione fiscale;
- gli assegni di mantenimento percepiti dal coniuge legalmente separato a carico del/della richiedente e destinati al mantenimento dei figli.

⁵⁸ Tra questi vanno indicate anche le somme erogate per premi di risultato se assoggettate a imposta sostitutiva (v. *oltre il paragrafo LA TASSAZIONE AGEVOLATA SULLE SOMME CORRELATE ALLA PRODUTTIVITÀ* a pagina 51).

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

PART TIME

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

15.5. MODALITÀ DI PAGAMENTO

L'assegno viene pagato dal datore di lavoro, per conto dell'INPS, alle/ai dipendenti in attività, in **busta paga**, per **12 mensilità**.

È esente da trattenute previdenziali e fiscali.

Si può richiedere il pagamento dell'ANF direttamente in favore del coniuge che non ha un rapporto di lavoro o non è titolare di pensione.

15.5.1. ARRETRATI

È possibile richiedere il pagamento dell'assegno anche per **periodi arretrati**, nei limiti della prescrizione ordinaria di **5 anni** dalla data di presentazione della domanda, inoltrando (sempre in via telematica) una domanda per ciascun anno.

15.6. OBBLIGO DI COMUNICAZIONE DELLE VARIAZIONI

In caso di variazione nella composizione del nucleo familiare nel periodo già richiesto, o nel caso in cui si modificano le condizioni che danno diritto all'aumento dei livelli reddituali, la/il lavoratrice/lavoratore interessato dovrà comunicare entro 30 giorni all'INPS la variazione per il periodo di interesse, sempre attraverso la medesima procedura telematica.

15.7. CASI IN CUI È NECESSARIA L'AUTORIZZAZIONE DELL'INPS

Per particolari condizioni, all'atto della presentazione della domanda di assegno per il nucleo familiare occorre inoltrare all'INPS anche **domanda telematica di autorizzazione ANF**, che riguarda il caso in cui venga richiesta l'inclusione di determinati familiari nel nucleo, o i casi per i quali l'INPS rileva il rischio di una duplicazione del pagamento, o quelli per cui si applica l'aumento dei livelli reddituali.

Più in dettaglio la domanda di autorizzazione ANF va presentata nel caso di:

- figli ed equiparati di genitori legalmente separati o divorziati;
- figli di genitori non coniugati (propri o del coniuge/della parte di unione civile) riconosciuti dall'altro genitore;
- figli del coniuge/della parte di unione civile nati dal precedente matrimonio;
- figli o equiparati di età compresa tra i 18 e i 21 anni, purché studenti o apprendisti, se il nucleo familiare è composto da più di tre figli (o equiparati) di età inferiore a 26 anni;
- fratelli, sorelle, nipoti;
- nipoti minori a carico del richiedente, nonno/a;
- familiari maggiorenni inabili a proficuo lavoro, in assenza della documentazione sanitaria che attesta lo stato di invalidità al 100% con l'assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa;
- familiari minorenni in assenza della documentazione sanitaria che attesta il diritto all'indennità di accompagnamento o la persistente difficoltà a svolgere funzioni o compiti propri della loro età;
- familiari residenti all'estero in uno Stato dell'Unione europea o in uno Stato convenzionato;
- minori affidati a strutture pubbliche e collocati in famiglia.

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

Internet:	accedendo al sito dell'INPS
Patronati:	tra cui l' INCA CGIL
Contact Center Multicanale:	attraverso <ul style="list-style-type: none"> – il numero 803164 gratuito da rete fissa o – il numero 06164164 da rete mobile a pagamento secondo la tariffa del proprio gestore telefonico

In caso di accoglimento non viene più inviato il provvedimento di autorizzazione come avveniva in precedenza, ma si procede all'istruttoria della domanda di assegno da parte della sede INPS competente. In caso di mancata autorizzazione, invece, viene inviato al richiedente il relativo provvedimento.

GLI ASPETTI CONTRIBUTIVI E FISCALI

16. I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEL LAVORATORE

16.1. I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ALL'INPS

Il sistema di previdenza dei lavoratori dipendenti iscritti nel regime generale dell'INPS è finanziato attraverso un **prelievo contributivo rapportato alla retribuzione** corrisposta.

L'aliquota complessiva (salvo il caso di dipendenti con contratto di Apprendistato) è pari al 33%: una parte è a carico dell'azienda e una parte è a carico della lavoratrice/lavoratore.

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

Voce	Imponibile previdenziale
Stipendio	Sì
Scatti di anzianità	Sì
Importo ex ristrutturazione tabellare	Sì
Assegno di equivalente importo	Sì
Assegno di anzianità	Sì
Integrazione stipendio ex ccnl 2019	Sì
Integrazione scatti di anzianità	Sì
Assegno temporaneo per gli apprendisti	Sì
Integrazione ex F.O.C.	Sì
Assegno ex intesa 11/07/1999	Sì
Assegno ex intesa 8/12/2007	Sì
Indennità di ruolo chiave	Sì
Indennità di rischio	Sì
Indennità per lavori in locali sotterranei	Sì
Indennità di turno notturno	Sì
Indennità per consulenza al sabato	Sì
Indennità di reperibilità	Sì
Indennità di turno diurno	Sì
Indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	Sì
Indennità di tram	Sì
Premio di rendimento	Sì
Premio aziendale	Sì
Compenso per lavoro straordinario	Sì

Voce	Imponibile previdenziale
Buono pasto	Sì (solo per l'eventuale quota oltre i limiti)
Rimborso spese viaggio	No
Indennità chilometrica per missioni nel comune della sede di lavoro	Sì
Indennità chilometrica per missioni al di fuori del comune della sede di lavoro	No
Diaria	Sì (solo per l'eventuale quota oltre i limiti)
Provvidenze per lavoratori studenti	Sì
Borse di studio per i figli	No
Indennità per centralinisti non vedenti	Sì
Provvidenza per figli disabili	Sì
Interessi su finanziamenti agevolati	Sì (per finanziamenti a tassi inferiori al T.U.R., con i criteri indicati in nota)
Ferie / Festività non godute	Sì
Assegno per il nucleo familiare	No

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

I **contributi** previdenziali INPS a carico della lavoratrice/lavoratore sono **calcolati sull'imponibile previdenziale** dell'anno in corso sulla base dell'aliquota del 9,19%. È inoltre prevista un'aliquota aggiuntiva dell'1% sugli importi che superano una determinata soglia resa nota anno per anno dall'INPS e pari, per il 2020⁵⁹, a € 47.379. La situazione è quindi la seguente:

Scaglioni	Aliquote
Imponibile previdenziale fino a 47.379	9,19%
Imponibile previdenziale oltre 47.379	9,19% + 1% aliquota aggiuntiva = 10,19% L'aliquota superiore si applica solo sulla quota eccedente la soglia di 47.379

Per calcolare mensilmente le **trattenute su ciascuna busta paga**, la **soglia annua di € 47.379 è divisa per 12 e convertita** per arrotondamento **in una soglia mensile pari a € 3.948**:

Scaglioni rapportati a mese	Aliquote
Imponibile previdenziale fino a 3.948	9,19%

⁵⁹ Circolare INPS n. 9 del 29 gennaio 2020

Scaglioni rapportati a mese	Aliquote
Imponibile previdenziale oltre 3.948	9,19% + 1% aliquota aggiuntiva = 10,19% L'aliquota superiore si applica solo sulla quota eccedente la soglia di 3.948

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

Nell'**Apprendistato** alla/al dipendente è applicata una aliquota ridotta del **5,84%**; l'aliquota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari al 10%.

16.1.2. LE TRATTENUTE SULLE FERIE NON GODUTE

Le ferie non godute **entro il 18° mese successivo all'anno solare di maturazione** sono soggette al **pagamento dei contributi previdenziali**: per esempio, i giorni di ferie residui relativi all'anno 2018 saranno assoggettati al pagamento dei contributi previdenziali nel mese di luglio 2020. Successivamente alla fruizione dei giorni di ferie arretrati è prevista la **restituzione** della trattenuta effettuata.

16.1.3. LE TRATTENUTE PER INTERESSI SU PRESTITI A TASSI AGEVOLATI

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

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

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

16.2. IL CONTRIBUTO ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In caso di adesione alla previdenza complementare, il contributo da parte della lavoratrice/lavoratore è stabilito in base all'imponibile relativo⁶⁰ e si determina moltiplicando tale imponibile per l'aliquota scelta dalla/dal dipendente tra quelle previste dal Fondo pensione a cui aderisce.

16.3. IL CONTRIBUTO AL FONDO DI SOLIDARIETÀ

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

Il Fondo prevede l'erogazione di:

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

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

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

⁶⁰ Generalmente si fa riferimento all'imponibile INPS oppure all'imponibile ai fini del TFR.

- a) in via ordinaria:
- 1) a contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale (...);
 - 2) al finanziamento di specifici trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, ivi comprese le prestazioni di solidarietà intergenerazionale (...);
- (...)
- c) in via emergenziale:
- all'erogazione, nei confronti dei lavoratori in esubero non aventi i requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie di cui alla lettera b) del presente articolo, dei trattamenti di cui all'articolo 12 del presente decreto.

mentre le **prestazioni straordinarie**, consistenti nell'erogazione di assegni per il sostegno al reddito ai lavoratori in esodo, sono totalmente **a carico delle aziende**⁶¹.

⁶¹ Art. 5 Decreto Ministeriale 28 luglio 2014, n. 83486

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

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

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

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

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

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

17. GLI ASPETTI FISCALI

17.1. IL TRATTAMENTO FISCALE PER IL LAVORATORE

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

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

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

17.2. LA DETERMINAZIONE DELLA BASE IMPONIBILE

L'imposta lorda viene calcolata sull'imponibile ai fini IRPEF. La base imponibile è costituita dal reddito complessivo della lavoratrice/lavoratore dipendente (escluse le componenti non soggette a imposta) al netto degli oneri deducibili indicati dall'articolo 10 del TUIR⁶² (per esempio, contributi previdenziali obbligatori, contributi per forme pensionistiche complementari, ecc.).

⁶² Testo Unico delle Imposte sui Redditi

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

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

Voce	Imponibile IRPEF
Stipendio	Sì
Scatti di anzianità	Sì
Importo ex ristrutturazione tabellare	Sì
Assegno di equivalente importo	Sì
Assegno di anzianità	Sì
Integrazione stipendio ex ccnl 2019	Sì
Integrazione scatti di anzianità	Sì
Assegno temporaneo per gli apprendisti	Sì
Integrazione ex F.O.C.	Sì
Assegno ex intesa 11/07/1999	Sì
Assegno ex intesa 8/12/2007	Sì
Indennità di ruolo chiave	Sì
Indennità di rischio	Sì
Indennità per lavori in locali sotterranei	Sì
Indennità di turno notturno	Sì
Indennità per consulenza al sabato	Sì
Indennità di reperibilità	Sì
Indennità di turno diurno	Sì
Indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	Sì
Indennità di tram	Sì
Premio di rendimento	Sì
Premio aziendale	Sì
Compenso per lavoro straordinario	Sì
Buono pasto	Sì (solo per l'eventuale quota oltre i limiti)
Rimborso spese viaggio	No

Voce	Imponibile IRPEF
Indennità chilometrica per missioni nel comune della sede di lavoro	Sì
Indennità chilometrica per missioni al di fuori del comune della sede di lavoro	No
Diaria	Sì (solo per l'eventuale quota oltre i limiti)
Provvidenze per lavoratori studenti	Sì
Borse di studio per i figli	No
Indennità per centralinisti non vedenti	Sì
Provvidenza per figli disabili	Sì
Interessi su finanziamenti agevolati	Sì (per finanziamenti a tassi inferiori al T.U.R., con i criteri indicati in nota)
Ferie / Festività non godute	Sì
Assegno per il nucleo familiare	No

17.3. IL CALCOLO DELL'IMPOSTA LORDA

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

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

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

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

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

Scaglioni rapportati a mese	Aliquote
Imponibile IRPEF oltre 4.583,33 e fino a 6.250 mensili	41%
Imponibile IRPEF oltre 6.250 mensili	43%

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

ESEMPI:

CALCOLO DELL'IRPEF LORDA MENSILE PER UN IMPONIBILE DI € 2.500

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

CALCOLO DELL'IRPEF LORDA ANNUA PER UN IMPONIBILE DI € 35.000

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

17.4. LA "NO TAX AREA"

La locuzione "No tax area" identifica la fascia di reddito imponibile IRPEF esente da tassazione.

Non si tratta di un'esenzione fissata direttamente dalla legge: essa deriva dall'applicazione dei criteri per il calcolo delle diverse detrazioni: per lavoro dipendente (*v. oltre il paragrafo LA DETRAZIONE PER LAVORO DIPENDENTE a pagina 57*), pensione o lavoro autonomo, che sono decrescenti al crescere del reddito.

Per i lavoratori dipendenti la soglia della "No tax area" è attualmente fissata in € 8.174 annui.

17.5. LA TASSAZIONE AGEVOLATA SULLE SOMME CORRELATE ALLA PRODUTTIVITÀ

Dal 1° luglio 2008 è stata in generale⁶³ prevista una **tassazione agevolata** (consistente in una imposta sostitutiva del 10% in luogo delle normali aliquote) sulle **somme (inferiori a soglie** tempo per tempo stabilite) erogate **in relazione a** incrementi di **produttività**, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa (cosiddetti premi di produttività o di risultato) nei confronti di lavoratrici/lavoratori che nell'**anno precedente** abbiano percepito un **reddito lordo non superiore a determinati limiti**. Eventuali somme eccedenti la soglia sono assoggettate alle aliquote ordinarie.

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

La soglia fissata nel **2020** con riferimento ai **redditi 2019** è di **€ 80.000**; il limite di importo annuo entro il quale si applica il beneficio è di **€ 3.000 lordi**⁶⁴.

La trattenuta del 10% si applica dopo aver operato sulle somme erogate a titolo di premio di risultato le trattenute previdenziali: l'agevolazione riguarda infatti il solo calcolo dell'IRPEF: gli importi che beneficiano della tassazione ridotta **restano soggetti alla contribuzione previdenziale** e assistenziale, fatto salvo quanto illustrato al paragrafo *SOMME CORRELATE ALLA PRODUTTIVITÀ: SGRAVIO CONTRIBUTIVO IN CASO DI COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI* a pagina 53.

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

⁶³ Nel corso degli anni sono state stabilite soglie differenti come risulta dalla tabella che segue. Per le somme erogate nel 2015 la tassazione agevolata non è stata prevista.

	Periodo	Limite di reddito dell'anno precedente	Limite di importo a cui si applica il beneficio
	2° semestre 2008	30.000	3.000
	2009 e 2010	35.000	6.000
	2011	40.000	6.000
	2012	30.000	2.500
	2013	40.000	2.500
	2014	40.000	3.000
2015	NON	PREVISTA	
	2016	50.000	2.000
	aumentato a € 2.500 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro per accordi sottoscritti entro il 24/04/2017 (v. oltre)		
	2017	80.000	3.000
	aumentato a € 4.000 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro per accordi sottoscritti entro il 24/04/2017 (v. oltre)		
	2018	80.000	3.000
	2019	80.000	3.000

⁶⁴ Commi 160 e 161 Art. 1 Legge di Bilancio per il 2017

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

L'applicazione della tassazione agevolata, tuttavia, può **non** risultare **vantaggiosa in caso di redditi bassi** per i quali le detrazioni possano risultare superiori alle imposte (v. *oltre il paragrafo L'INCAPIENZA a pagina 55*).

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

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

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

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

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

In sintesi, quindi:

- il datore di lavoro applica sulla base delle informazioni in suo possesso la tassazione agevolata;
- la/il lavoratrice/lavoratore (nel corso dell'anno in cui i premi sono stati erogati, mediante comunicazione al datore di lavoro, o successivamente, in sede di dichiarazione dei redditi) può modificare tale "automatismo":
 - richiedendo l'applicazione della tassazione ordinaria se quella agevolata non risulta conveniente (v. *oltre il paragrafo L'INCAPIENZA a pagina 55*);
 - comunicando il diritto alla tassazione agevolata se la stessa non gli è stata riconosciuta benché ne sussistessero i requisiti;
 - comunicando l'assenza dei requisiti necessari per beneficiare della tassazione se il reddito lordo complessivo percepito ha superato il limite stabilito.

17.6. SOMME CORRELATE ALLA PRODUTTIVITÀ: SGRAVIO CONTRIBUTIVO IN CASO DI COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI

Il D.L. n. 50/2017⁶⁵ ha stabilito, per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, una riduzione - su una quota di premio non superiore a € 800,00 - dei contributi previdenziali, articolata come segue:

- l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è ridotta di 20 punti percentuali,
- non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore.

⁶⁵ Art. 55 D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito dalla legge 21 giugno 2017, n. 96

La previsione è valida per i premi erogati in applicazione di accordi di 2° livello sottoscritti successivamente al 24 aprile 2017 (data di entrata in vigore del decreto). Per gli accordi sindacali stipulati anteriormente a tale data (che eventualmente trovino ancora applicazione), continuano a valere le disposizioni precedenti (soglia per l'applicazione della tassazione agevolata più elevata rispetto ai casi in cui tale coinvolgimento paritetico non fosse realizzato: v. *Nota a piè della pagina 51, n. 73*).

Quindi, per gli accordi sottoscritti successivamente al 24 aprile 2017 che prevedono il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, su una quota non superiore a € 800 è previsto, oltre al regime fiscale di maggior favore (tassazione al 10%), un "beneficio" contributivo; il beneficio è tale soprattutto per le aziende perché per il lavoratore si determina una riduzione del 9,19% contro il

-20% a favore del datore di lavoro: inoltre, contrariamente allo sgravio contributivo sui premi di risultato introdotto dal c.d. Protocollo Welfare del 2007 e non più in vigore (sgravio che prevedeva comunque il riconoscimento dei contributi ai fini pensionistici), non si avrà alcuna copertura figurativa.

17.6.1. MODALITÀ DEL COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI

In base al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro deve *"realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti. Non costituiscono strumenti e modalità utili (...) i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione."*

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

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

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

Imponibile IRPEF	X
Aliquote IRPEF	=
IRPEF Lorda	

IRPEF Lorda	–
Detrazioni	=
IRPEF Netta	

Dal 2011 è stato abolito l'obbligo di presentare ogni anno al datore di lavoro (nella sua qualità di sostituto d'imposta) la dichiarazione relativa alle detrazioni spettanti per familiari a carico, fermo restando il dovere per la/il lavoratrice/lavoratore di **comunicare tempestivamente all'azienda le eventuali variazioni dei carichi**

familiari. Lo stesso provvedimento ha abolito l'obbligo di richiedere la detrazione per redditi da lavoro dipendente, che viene riconosciuta direttamente dal sostituto d'imposta sulla base dei dati in suo possesso.

17.7.1. L'INCAPIENZA

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

Le detrazioni infatti "abbattono l'imposta lorda fino a concorrenza del suo ammontare": l'importo eventualmente eccedente non può essere chiesto a rimborso o a compensazione di altri tributi, né è possibile riportarlo nella successiva dichiarazione dei redditi. In sostanza, in caso di incapienza **parte delle detrazioni spettanti va perduta.** Tale disposizione **non** si applica nel caso della detrazione aggiuntiva per i **nuclei con almeno quattro figli** (v. oltre il paragrafo LA DETRAZIONE D'IMPOSTA AGGIUNTIVA PER FAMIGLIE NUMEROSE a pagina 60).

Dell'eventuale incapienza occorre tener conto nel caso in cui si valuti la convenienza della tassazione agevolata di cui la/il lavoratrice/lavoratore potrebbe beneficiare per somme relative a premi di risultato, illustrata in un paragrafo precedente.

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

IRPEF ordinaria lorda	–
Detrazioni	=
<hr/>	
IRPEF ordinaria netta	+
IRPEF agevolata	=
<hr/>	
Totale IRPEF	

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

ESEMPIO: DUE IPOTESI DI TASSAZIONE NEL CASO DI

IMPONIBILE IRPEF DI € 7.500 + PREMIO DI PRODUTTIVITÀ DI € 500 (RETRIBUZIONE TOTALE DI € 8.000)

- Nella 1ª ipotesi ci si avvale della tassazione agevolata sul premio.
- Nella 2ª ipotesi si rinuncia alla tassazione agevolata: la tassazione ordinaria viene applicata su tutta la retribuzione.

	1ª ipotesi: Premio a tassazione agevolata		2ª ipotesi: Premio a tassazione ordinaria	
IRPEF ordinaria lorda	1.725 -	<= (23% di € 7.500)	1.840 -	<= (23% di € 8.000)
Detrazione lavoro dipendente (v. oltre)	1.880 =	<= Fino a € 8.000 la detrazione è pari a € 1.880 =>	1.880 =	
IRPEF ordinaria netta	0 +	<= In entrambi i casi la detrazione supera l'imposta (INCAPIENZA): l'IRPEF netta diventa pari a ZERO =>	0 +	
IRPEF agevolata	50 =	<= Nella 1ª ipotesi deve essere ancora calcolata l'imposta sul premio (aliquota 10% su € 500)	- =	<= Nella 2ª ipotesi il premio è già stato tassato con l'aliquota ordinaria del 23% applicata sul reddito totale
IRPEF totale	50	< Si pagano € 50 = tasse in più!!!	0	

17.8. LE DETRAZIONI

Ciascun contribuente può beneficiare di due tipi di detrazione:

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

17.8.1. LA DETRAZIONE PER LAVORO DIPENDENTE

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

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

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

ESEMPI:

CALCOLO DELLA DETRAZIONE ANNUA PER LAVORO DIPENDENTE

PER UN IMPONIBILE IRPEF DI € 25.000:

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

CALCOLO DELLA DETRAZIONE ANNUA PER LAVORO DIPENDENTE

PER UN IMPONIBILE IRPEF DI € 35.000:

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

LE DETRAZIONI PER CARICHI DI FAMIGLIA

Il riconoscimento delle detrazioni per carichi di famiglia opera solo per i mesi in cui si verificano le condizioni richieste.

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

Solo per i **figli di età non superiore a 24 anni**, dal 1° gennaio 2019 questo limite è aumentato a **€ 4.000**.

17.8.2. LA DETRAZIONE PER I FIGLI A CARICO

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

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

- € 950 per ciascun figlio di età pari o superiore a 3 anni,
- € 1.220 per ciascun figlio di età inferiore a tre anni,

a cui si aggiungono:

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

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

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

ESEMPI:

CALCOLO DELLA DETRAZIONE ANNUA PER FIGLI A CARICO

PER UN IMPONIBILE IRPEF DI € 35.000

NEL CASO DI 2 FIGLI DI CUI 1 MINORE DI 3 ANNI:

Calcolo detrazione teorica

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

Calcolo detrazione effettiva

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

17.8.3. LA DETRAZIONE PER IL CONIUGE A CARICO

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

Imponibile IRPEF fino a 15.000	800 -	$\frac{110 \times \text{Imponibile IRPEF}}{15.000}$
Imponibile IRPEF da 15.000,01 a 40.000		690
Imponibile IRPEF da 40.000,01 a 80.000		$\frac{690 \times (80.000 - \text{Imponibile IRPEF})}{40.000}$
Imponibile IRPEF oltre 80.000		nessuna detrazione

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

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

ESEMPIO:

CALCOLO DELLA DETRAZIONE ANNUA PER IL CONIUGE A CARICO

PER UN IMPONIBILE IRPEF DI € 42.000

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

17.8.4. LA DETRAZIONE PER ALTRI FAMILIARI A CARICO

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

ESEMPIO:

CALCOLO DELLA DETRAZIONE ANNUA PER ALTRI FAMILIARI A CARICO

PER UN IMPONIBILE IRPEF DI € 35.000

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

17.8.5. LA DETRAZIONE D'IMPOSTA AGGIUNTIVA PER FAMIGLIE NUMEROSE

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

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

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

Con decorrenza 1° maggio 2014 è stato stabilito a favore delle/dei lavoratrici/lavoratori dipendenti (e dei titolari di alcuni redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente) con **reddito lordo complessivo attualmente compreso fra € 8.174⁶⁶ ed € 26.600⁶⁷** un credito del seguente importo:

Reddito (Imponibile IRPEF) da € 8.174 a € 24.600		Importo fisso di € 960
Reddito (Imponibile IRPEF) da € 24.600,01 a € 26.600	960 X	$\frac{26.600 - \text{Reddito}}{2.000}$

⁶⁶ Soglia della "No tax area" (v. pagina 50) per i lavoratori dipendenti

⁶⁷ Fino al 31 dicembre 2017 il limite di reddito superiore era di € 26.000.

Per quanto riguarda il reddito, con qualche schematizzazione occorre fare riferimento all'imponibile IRPEF⁶⁸.

ESEMPIO:

CALCOLO DEL BONUS PER UN REDDITO DI € 25.600

Reddito (Imponibile IRPEF) di € 25.600,00	960 X	$\frac{26.600 - 25.600}{2.000}$	= 480
---	-------	---------------------------------	-------

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

I datori di lavoro (in qualità di sostituti d'imposta) riconoscono **automaticamente** il bonus.

In sede di conguaglio essi verificano (sulla base delle informazioni in loro possesso relative al reddito annuo) l'effettivo diritto alla misura e provvedono al recupero dell'eventuale importo erogato in eccesso.

Questa misura è destinata ad essere superata con decorrenza 1° luglio 2020 dal TRATTAMENTO INTEGRATIVO DEI REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATI (v. *pagina 63*).

17.9.1. SOMME PERCEPITE A TITOLO DI BONUS NON SPETTANTI

Coloro che percepissero dal datore di lavoro un reddito inferiore a € 26.600 (che darebbe diritto al bonus), ma fossero titolari di redditi ulteriori, sono tenuti a darne comunicazione al datore di lavoro stesso, che effettuerà il recupero del credito eventualmente erogato e non dovuto.

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

⁶⁸ Non si deve tener conto:

- delle somme percepite a titolo di incremento della produttività che godono di una imposta sostitutiva del 10%;
- del reddito dell'abitazione principale e delle relative pertinenze.

Vanno invece considerati integralmente i redditi percepiti dai docenti, dai ricercatori e da altri lavoratori che abbiano svolto la loro attività all'estero e che rientrino in Italia (i quali ai fini del calcolo delle imposte possono beneficiare di regimi speciali).

LA RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE DAL 1° LUGLIO 2020

Nell'incontro svoltosi il 17 gennaio 2020 tra Governo e Parti sociali è stato concordato l'utilizzo delle risorse stanziare per la **riduzione del carico fiscale sui lavoratori dipendenti**, nella direzione che la CGIL, unitariamente con CISL e UIL, rivendicava da tempo, anche attraverso il ricorso alla mobilitazione.

Si è trattato di un risultato importante, che vuole tuttavia essere solo il primo passo di una più complessiva riforma fiscale imperniata su equità e progressività, che realizzi una adeguata redistribuzione e promuova lo sviluppo.

La Legge n. 21/2020⁶⁹ è il provvedimento emanato per dare applicazione a questa prima intesa Governo - Parti sociali: di seguito forniamo le prime indicazioni sulle due misure introdotte:

- il TRATTAMENTO INTEGRATIVO DEI REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATI,
- l'ULTERIORE DETRAZIONE FISCALE PER REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATI,

indicazioni per le quali potrebbe rendersi necessaria una revisione in caso di precisazioni da parte dell'Agenzia delle Entrate.

17.10. TRATTAMENTO INTEGRATIVO PER REDDITI FINO A € 28.000

In caso di **redditi** superiori al limite della "No tax area" (quindi a **partire da € 8.174**) e **fino a € 28.000** è previsto il riconoscimento di una somma a titolo di TRATTAMENTO INTEGRATIVO di importo pari a:

- € 600 per l'anno 2020
- € 1.200 a decorrere dall'anno 2021.

Tale misura - pari quindi a **€ 100 mensili** - sostituirà a partire dal 1° luglio 2020 il Bonus fiscale (c.d. «Bonus 80 Euro»), di cui alle pagine precedenti, previsto per € 80 mensili per i soli redditi fino a € 24.600, e per importi via via decrescenti (fino ad azzerarsi) per redditi entro il limite di € 26.600.

17.11. ULTERIORE DETRAZIONE PER REDDITI FINO A € 40.000

In caso di **redditi superiori a € 28.000 e fino a € 40.000**, oltre alle consuete detrazioni (per lavoro dipendente e per carichi di famiglia) spetterà dal 1° luglio 2020 una ULTERIORE DETRAZIONE il cui importo si ottiene applicando, a seconda del livello di reddito, la formula relativa:

Reddito (Imponibile IRPEF) da € 28.000,01 a € 35.000	$480 + 120 X$	$\frac{35.000 - \text{Reddito}}{7.000}$
--	---------------	---

In pratica per redditi superiori a € 28.000 e fino a € 35.000 si erogano **€ 100 al mese**, che **si riducono fino a diventare € 80 al mese** al raggiungimento del reddito complessivo di € 35.000 annui.

Reddito (Imponibile IRPEF) € 35.000,01 a € 40.000	$480 X$	$\frac{40.000 - \text{Reddito}}{5.000}$
---	---------	---

⁶⁹ Legge 2 aprile 2020, n. 21 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 5 febbraio 2020, n. 3, recante misure urgenti per la riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente".

In pratica per redditi superiori a € 35.000 e fino a € 40.000 si erogano **€ 80 al mese**, che **si riducono fino ad azzerarsi** al raggiungimento del reddito complessivo di € 40.000 annui.

17.12. NORME COMUNI AL TRATTAMENTO INTEGRATIVO E ALL'ULTERIORE DETRAZIONE

Per quanto riguarda il reddito, con qualche schematizzazione occorre fare riferimento all'imponibile IRPEF⁷⁰.

I datori di lavoro (in qualità di sostituti d'imposta) riconoscono **automaticamente** il **trattamento integrativo** o l'**ulteriore detrazione** ripartendoli fra le retribuzioni erogate a decorrere dal 1° luglio 2020.

In sede di conguaglio essi verificano (sulla base delle informazioni in loro possesso relative al reddito annuo) l'effettivo diritto alla misura e provvedono al recupero dell'eventuale importo erogato in eccesso. Nel caso in cui l'importo da recuperare superi i 60 euro, il recupero è effettuato in 8 rate a partire dalla retribuzione in cui è stato effettuato il conguaglio (dicembre, salvo i casi di cessazione del rapporto di lavoro in un mese differente).

17.13. PRECISAZIONI DESUNTE DALLE INDICAZIONI VALIDE PER IL «BONUS 80 EURO»

Presumibilmente, in analogia con quanto previsto per il «Bonus 80 Euro», coloro che percepissero dal datore di lavoro un reddito inferiore a quello che dà diritto al trattamento integrativo o all'ulteriore detrazione, ma fossero **titolari di redditi ulteriori**, saranno tenuti a darne **comunicazione al datore di lavoro** stesso, affinché non siano loro erogate somme non spettanti. Eventuali somme percepite e non spettanti (che non fossero state recuperate dal datore di lavoro in occasione del conguaglio) andranno restituite in sede di dichiarazione dei redditi.

In sede di dichiarazione dei redditi si prevede che si potranno recuperare eventuali somme spettanti che non fossero state erogate direttamente in busta paga.

ALCUNI ESEMPI DI TRATTAMENTO INTEGRATIVO O DI ULTERIORE DETRAZIONE IN BASE AL REDDITO

Di seguito forniamo alcuni esempi dell'ammontare del **trattamento integrativo** o dell'**ulteriore detrazione** in base ad alcune ipotesi di reddito: l'ultima colonna riporta l'incremento rispetto al regime precedente, che prevedeva il solo Bonus fiscale entro la soglia citata di € 26.600.

Esempi di reddito	Precedente Bonus fiscale	Dal 1° luglio 2020		Differenza rispetto al Bonus fiscale
		Misura	Importo	
8.174	80,00	Trattamento integrativo	100,00	20,00
da 9.000 a 24.000	80,00	Trattamento integrativo	100,00	20,00
25.000	64,00	Trattamento integrativo	100,00	36,00
26.000	24,00	Trattamento integrativo	100,00	76,00
27.000	-	Trattamento integrativo	100,00	100,00
28.000	-	Trattamento integrativo	100,00	100,00
29.000	-	Ulteriore detrazione	97,14	97,14
30.000	-	Ulteriore detrazione	94,29	94,29

⁷⁰ Non si deve tener conto:

- delle somme percepite a titolo di incremento della produttività che godono di una imposta sostitutiva del 10%;
- del reddito dell'abitazione principale e delle relative pertinenze.

Vanno invece considerati integralmente i redditi percepiti dai docenti, dai ricercatori e da altri lavoratori che abbiano svolto la loro attività all'estero e che rientrino in Italia (i quali ai fini del calcolo delle imposte possono beneficiare di regimi speciali).

Esempi di reddito	Precedente Bonus fiscale	Dal 1° luglio 2020		Differenza rispetto al Bonus fiscale
		Misura	Importo	
31.000	-	Ulteriore detrazione	91,43	91,43
32.000	-	Ulteriore detrazione	88,57	88,57
33.000	-	Ulteriore detrazione	85,71	85,71
34.000	-	Ulteriore detrazione	82,86	82,86
35.000	-	Ulteriore detrazione	80,00	80,00
36.000	-	Ulteriore detrazione	64,00	64,00
37.000	-	Ulteriore detrazione	48,00	48,00
38.000	-	Ulteriore detrazione	32,00	32,00
39.000	-	Ulteriore detrazione	16,00	16,00
40.000	-	Ulteriore detrazione	0,00	0,00

LE ADDIZIONALI REGIONALE E COMUNALE

17.14. L'ADDIZIONALE REGIONALE

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

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

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

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

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

17.15. L'ADDIZIONALE COMUNALE

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

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

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

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

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

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

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

Importo complessivo per l'anno precedente (A)	Imponibile IRPEF anno precedente X Aliquota
Importo per l'anno precedente ancora da addebitare (B)	Importo complessivo per l'anno precedente (A) – Acconto già versato anno precedente
Rata per il saldo dell'anno precedente	Voce precedente (B) / 11 (n° 11 addebiti nei mesi di Gen-Feb-Mar-Apr-Mag-Giu-Lug-Ago-Set-Ott-Nov)
Acconto per l'anno in corso (C)	30% Importo complessivo per l'anno precedente (30% A)

Rata di acconto per l'anno in corso

Voce precedente (C) / 9
 (n° 9 addebiti nei mesi di
 Mar-Apr-Mag-Giu-Lug-Ago-Set-Ott-Nov)

ESEMPIO:**CALCOLO DELL'ADDIZIONALE COMUNALE****PER UN IMPONIBILE IRPEF DI € 38.000,00****IN UN COMUNE CON ALIQUOTA DELLO 0,80%****IPOTESI DI ACCONTO GIÀ VERSATO: € 84,00**

Calcolo dell'importo complessivo per l'anno precedente	38.000,00	X	0,80%	=	304,00
Calcolo dell'importo per l'anno precedente ancora da addebitare	304,00	-	84,00	=	220,00
Calcolo della rata per il saldo dell'anno precedente (da Gen a Nov)	220,00	/	11	=	20,00
Calcolo dell'acconto per l'anno in corso	304,00	X	30%	=	91,20
Calcolo della rata di acconto per l'anno in corso (da Mar a Nov)	91,20	/	9	=	10,13