Lettura guidata della busta paga

per il personale sanitario

2ª edizione

di
Girolamo Zanella

MAXIMUS
edizioni

ISBN 88-88713-01-8

Copyright © 2002
Edizioni MAXIMUS
via Capponi 15 - 36072 Chiampo (VI) - Italy
tel/fax +39 0444624070 - www.edizionimaximus.com

Copyright © 2002
NurSind Vicenza
C.P. 53 - 36100 Vicenza 11 - www.nursindvicenza.it

Copyright © 2002
Girolamo Zanella

I diritti di traduzione, di riproduzione, di memorizzazione elettronica e di adattamento totale e parziale con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche) sono riservati per tutti i paesi.

La busta paga del Personale Sanitario

DENOMINAZIONE ENTE			SEDE DI LAVORO
A.S.L. N. XXX "XXXXXXXXXXXXXXXXX"			PRESIDIO OSPEDALIERO... SERVIZIO DI...
STIPENDIO MESE	MARZO 2003		
MATRICOLA	TITOLO	COGNOME E NOME	DATA DI NASCITA
XXXXXX	DIPL.	XXXXXXXXXXXX YYYYYYYYYY	GG/MM/AA

POSIZIONE FUNZIONALE/DISCIPLINA O MANSIONE	CATEGORIA	CODICE FISCALE
PERSONALE INFERMIERISTICO - INFERMIERE D1 (ex C)	D	XXX YYY 00X00 X000X

MODALITA' DI PAGAMENTO

CASSA XXXXXXXXXXXXXXXX FILIALE DI: YYYYYYYYYYYYYYYY CONTO N°: 00000000000000000

GRUPPO VOCE

	codice	descrizione voce		gg/ore/num	importo unit	tipo	importo	sca/rif
A	100	STIPENDIO BASE				+	879,48	
A	400	ASSEGNO AD PERSONAM				+	37,27	
A	1000	RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'				+	3,23	
A	1200	FASCIA RETRIBUTIVA SUPERIORE				+	54,53	
A	2800	INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA				+	36,15	
A	4200	INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE				+	537,20	
C	4500	ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE				+	159,07	
B	5100	LAVORO STRAORDINARIO DIURNO		7,00	12,32	+	86,24	1/ 3
B	5500	IND. SERVIZIO NOTTURNO		32,00	2,32	+	74,24	1/ 3
B	5600	IND. SERVIZIO FESTIVO		3,00	15,49	+	46,48	1/ 3
B	7100	PRODUTTIVITA'				+	88,31	1/ 3
D	7200	ATTIVITA' DI SUPPORTO ALLA LIBERA PROFESSIONE		4,00	36,15	+	144,60	1/ 3
A	20100	ARRETRATO STIPENDIO BASE				+	135,00	/ 1
A	24200	ARRETRATO INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE				+	78,00	/ 1
A	30200	IND. DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE				+	71,53	
B	30400	IND. INFERMIERISTICA GIORNALIERA		15,00	4,49	+	67,35	1/ 3
B	30400	IND. INFERMIERISTICA GIORNALIERA		8,00	4,49	+	35,92	12/ 1
A	33200	ARRETRATO IND. DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE				+	45,30	/ 1
A	40100	RECUPERO STIPENDIO BASE				-	37,52	/ 3
I	56700	N U R S I N D				-	7,00	
F	59400	RIT. C.P.D.E.L.				-	140,79	
F	79400	RIT. C.P.D.E.L. ARRETRATA				-	22,99	/ 1
F	59600	RIT. I.N.A.D.E.L. PREVIDENZA				-	31,64	
F	79600	RIT. I.N.A.D.E.L. PREVIDENZA ARRETRATA				-	5,17	/ 1
H	59900	RIT. I.R.Pe.F. NETTA				-	364,77	
H	78700	ADDIZIONALE REGIONALE I.R.Pe.F.				-	10,85	/ 2
H	79900	RIT. I.R.Pe.F. ARRETRATA				-	48,05	/ 1
F	84100	RIT. C.P.D.E.L. INTEGRAZIONE				-	32,27	
F	84100	RIT. C.P.D.E.L. INTEGRAZIONE				-	3,20	/ 1
E	87100	IMPONIBILE C.P.D.E.L. INTEGRAZIONE	362,62					
E	87100	IMPONIBILE C.P.D.E.L. INTEGRAZIONE	35,92					/ 1
E	94800	IMPONIBILE C.P.D.E.L.	1.581,87					
E	94800	IMPONIBILE C.P.D.E.L.	258,30					/ 1
E	95000	IMPONIBILE I.N.A.D.E.L. PREVIDENZA	1.581,87					
E	95000	IMPONIBILE I.N.A.D.E.L. PREVIDENZA	258,30					/ 1
G	95100	IMPONIBILE I.R.A.P.	2.732,34					
G	95300	IMPONIBILE I.R.Pe.F.	1.917,11					
G		IMPONIBILE I.R.Pe.F. ARRETRATO	230,14					
	95301	DEDUZIONE IMPONIBILE IRPEF	252,25					

GRUPPO VOCE

PROGRESSIVO IRPEF	CORRENTE	ARRETRATO	DETRAIONI IRPEF	DEL MESE	PROGRES.
- IMPONIBILE	6.305,08	230,14	- CONIUGE		
- RITENUTA	1.365,75	48,05	- FIGLI N° 2	43,04	129,12
- RIMBORSO			- ALTRI FAMILIARI		
- TOTALE RITENUTA	1.365		- ASSICURAZ. VITA/INF		
- ALIQUOTA MEDIA		20,88	- TOTALE	43,04	129,12

COMPETENZE LORDE	RIT.PREV./ASS./FIS.	RITENUTE VARIE	ARROTOND.	NETTO A PAGARE
€ 2.732,34	€ 659,53	€ 44,52		€ 2.028,78

Indice

Presentazione 7

Introduzione 11

Parte I
La busta paga **13**

Parte II
Le voci retributive **15**
Cap. 1 - Voci retributive fisse 16
Cap. 2 - Voci retributive accessorie soggette alla contribuzione per cassa pensione 26
Cap. 3 - Voci retributive accessorie non soggette alla contribuzione per cassa pensione e non assoggettate a contribuzione fiscale 32
Cap. 4 - Voci retributive accessorie non soggette alla contribuzione per cassa pensione ed assoggettate a contribuzione fiscale 37
Cap. 5 - Imponibili previdenziali 38
Cap. 6 - Ritenute previdenziali 43
Cap. 7 - Imponibili fiscali 48
Cap. 8 - Ritenute fiscali 53
Cap. 9 - Ritenute volontarie 58
Cap. 10 - Riepiloghi finali 59

Parte III
Appendici **61**
Appendice 1 - Prestito pluriennale diretto 63
Appendice 2 - Prestito pluriennale garantito 75
Appendice 3 - Piccolo prestito 79
Appendice 4 - I congedi parentali 83
Appendice 5 - Le principali assenze del personale a tempo indeterminato 91
Appendice 6 - Il rapporto di lavoro a tempo parziale 93

Presentazione

a cura della Segreteria NurSind di Vicenza

Partire da Aristotele può sembrare forse un po' troppo azzardato e impegnativo per sviluppare un discorso sulla retribuzione dell'infermiere del comparto della sanità italiana, eppure penso sia a noi utile fare un piccolo esercizio di comparazione tra alcuni aspetti della nozione di giustizia del filosofo greco e le rivendicazioni salariali di un sindacato di categoria.

Secondo Aristotele, la giustizia consiste nel rispetto della legge e dell'uguaglianza.

A prima vista, potrebbe sembrare che una tale affermazione, discutendo in merito alla giustizia distributiva, stia ad indicare che ciascun individuo sia uguale ad un altro e quindi meriti la stessa quota di onori e di denaro che spetta agli altri.

Tuttavia, a mio parere, il termine di uguaglianza sta qui ad indicare non un'equivalenza quantitativa bensì un'equipollenza di rapporto, una proporzione.

Infatti, secondo Aristotele, il rapporto tra le cose deve essere lo stesso che quello tra le persone: se queste non sono uguali, non avranno premi uguali.

È per questo motivo che si hanno lotte e recriminazioni: o quando persone uguali ricevono cose non uguali, o quando persone non uguali ricevono cose uguali.

Questo rapporto esprime una corrispondenza proporzionale tra ciò che la persona dà allo Stato e ciò che essa riceve dallo Stato.

Così, a mio avviso, dovrebbero essere anche oggi i rapporti di merito a livello della contrattazione per la distribuzione delle retribuzioni nel comparto della sanità. Dico dovrebbero perché in realtà non lo sono.

Penso sia stato proprio questo senso di ingiusta distribuzione, sia all'interno del comparto sia in proporzione alle altre figure dello Stato, che ha portato alla nascita di questo sindacato di categoria.

Il NurSind, il Sindacato delle Professioni Infermieristiche è formalmente nato nel 1998 con l'intento di riunire in un'unica associazione sindacale le varie realtà infermieristiche autonome presenti sull'intero territorio nazionale. Dopo varie vicissitudini legate inevitabilmente alla difficoltà di mettere assieme realtà già presenti e in qualche luogo già consolidate, il progetto di autorappresentanza della professione è stato portato avanti dall'attuale segretario nazionale Graziano Lebiu.

A pochi anni dalla nascita, questa autorappresentanza che porta gli infermieri direttamente a confrontarsi con le istituzioni e i loro amministratori ha raggiunto un seguito incoraggiante.

La difficoltà tipica del sindacalismo tradizionale (trasversale a tutte le categorie del Comparto), che porta avanti esigenze di uguaglianza intesa come "appiattimento" di tutte le categorie del comparto, e interessi di parte che spesso si esprimono in favoritismi, è stata così da molti superata elevandosi ad un sindacalismo autonomo di categoria.

Il profondo senso di ingiustizia che pervade le corsie degli ospedali e le case di riposo e le cliniche private derivante dalla frenata dei salari (molte indennità sono ferme da quasi venti anni), dall'aumentata responsabilità attribuita all'infermiere dalle innovazioni legislative degli anni '90 e dall'aumento del iter formativo e dei suoi costi, ha trovato oggi una nuova cassa di risonanza.

Il NurSind, infatti, vuole essere uno strumento in mano agli infermieri per potersi ergere ad arbitri del proprio destino lavorativo. Oggi più che in passato siamo chiamati a essere protagonisti del cambiamento organizzativo che si sta intraprendendo all'interno del Servizio Sanitario Nazionale a seguito del processo di aziendalizzazione delle strutture pubbliche. Oggi più che in passato siamo chiamati a tutelarci nella peculiarità della nostra autonomia professionale e nello sviluppo di una cultura infermieristica che ci identifichi per ciò che siamo e non più in relazione a chi collaboriamo. Eventi legislativi importanti come l'abolizione del mansionario, la stesura del profilo professionale, il raggiungimento del vertice del percorso formativo con l'entrata in università, la conquista della pari dignità all'interno delle professioni sanitarie avvenuta con la sostituzione della denominazione di "professione sanitaria ausiliaria" in "professione sanitaria", e la possibilità di avere una dirigenza autonoma, ci hanno dato l'opportunità di emergere come protagonisti nella sanità italiana.

Nonostante tutto ciò l'opportunità oltre che colta, chiede di essere perseguita.

Se tale strada verso un futuro da protagonisti sarà lunga e piena di sorprendenti soddisfazioni dipenderà da noi. Forse ancora per poco potremmo dire che il futuro degli infermieri è nelle mani degli infermieri stessi. Tutto ora è legato alla nostra volontà. Rimanere nella scena come comparse o elementi di scenografia o diventare attori protagonisti e magari registi, dipende da noi. Più di duecento mila infermieri dipendenti del Servizio Sanitario Nazionale, tanti siamo ad oggi, possono indirizzare le loro proposte, le loro idee e le loro capacità verso un cambiamento epocale nel panorama sindacale della sanità. La loro adesione al sindacalismo autonomo di categoria porterebbe la professione ad assumere un'importanza strategica per la qualità dell'assistenza erogata e per le sorti della sanità pubblica in Italia. Una politica sanitaria senza l'accordo degli infermieri non sarebbe più possibile.

Ruolo fondamentale, a nostro avviso, gioca l'impegno contrattuale di definire con il governo un tavolo di trattativa separata dal resto del Comparto. Tale richiesta

di autonomia contrattuale da parte delle professioni infermieristiche è ritenuta da alcuni una strategia che porterà alla frammentazione e alla conseguente perdita di potere contrattuale, di tutte le categorie attualmente presenti nel Comparto e, alla fine, scatenerà un braccio di ferro con le organizzazioni sindacali tradizionali che ci metterà in seria difficoltà.

Di fronte a tale scenario catastrofico, dipinto da chi ha paura del cambiamento o della conseguente perdita di potere e poltrone, non resta che prenderla con filosofia.

Eraclito da Efeso diceva infatti che "il conflitto è padre di tutte le cose e di tutte è re", indicando nella contesa, nel contrasto una forma fondamentale di rapporto in cui stanno le cose. Nondimeno dalla contesa, se avviene nel rispetto delle regole, si può ricavare la più perfetta armonia e concordia. Come nell'arco la trazione degli estremi produce la necessaria tensione affinché la corda si tenda e l'arco svolga la funzione per cui è stato creato, così dall'opposizione e dalla diversità dei punti di vista si può ricavare una più ricca e funzionale sintesi. Presupposto indispensabile per questo accrescimento è, ancora una volta, il riconoscimento delle diversità tra le professioni del comparto. Certamente qualcuno potrebbe far notare che tale argomentazione è utile a chi ha i numeri per sostenerla, e certamente oggi gli infermieri posseggono tali numeri. D'altra parte a chi non voglia fermarsi a un'analisi superficiale apparirà chiaro che ci sono alcune categorie che hanno ottenuto di più pur essendo in minor numero. La questione allora appare qualitativa e il discorso ritorna al suo inizio ritenendo che sia giusto avere in base a quanto si dà, quantitativamente e qualitativamente.

E così penso sia giusto chiedere un'area di contrattazione autonoma visto la peculiarità della professione, la sua importanza sempre più rilevante nell'accresciuta domanda di assistenza infermieristica a livello sociale e vista tutta l'evoluzione legislativa e culturale che ha coinvolto la figura dell'infermiere.

Dopo questo accorato appello ad una massiccia adesione al progetto "NurSind", mi sia concesso spendere alcune parole in merito all'esperienza che ha coinvolto uno cospicuo numero di infermieri a Vicenza.

In poco più di due anni la sede provinciale del NurSind ha raccolto attorno a sé l'adesione di oltre 600 infermieri, portando la loro rappresentanza all'interno di sette presidi ospedalieri.

Conosco personalmente chi si è impegnato e si impegna affinché la voce degli infermieri esca dalle corsie degli ospedali e giunga ai piani alti della dirigenza. Nei loro confronti nutro una profonda stima per le capacità espresse, per l'attaccamento alla professione, per l'impegno profuso tra mille difficoltà di turni e impegni familiari e per aver sviluppato la consapevolezza di ciò che significa essere infermieri. Con essi ho discusso, dialogato e mi sono confrontato sul futuro della professione. Abbiamo creato una sorta di circolo culturale dove la riflessione sull'agire professionale e sul ruolo che l'infermiere deve avere all'interno dell'ambiente di lavoro viene continuamente tematizzata e sviscerata nei suoi multiformi aspetti. La gratificazione

di questo continuo confronto amichevole è la più alta ricompensa per tutti gli sforzi fatti. Essi sono per me, a loro modo, degli eroi: si battono con entusiasmo per ciò che è ritenuta essere una buona causa con la competenza di chi vive i problemi che trattano e l'avvedutezza di chi sa di muoversi in un terreno che non è il loro (l'ambito legislativo e amministrativo).

È anche per questo motivo, per colmare le lacune amministrativo-legislative, che abbiamo deciso dare alle stampe una serie di opuscoli che affrontino temi legati al diritto del lavoro e alla legislazione di interesse infermieristico.

Un particolare ringraziamento va all'autore di questo primo testo che ci ha permesso di conoscere meglio la struttura della nostra retribuzione.

Girolamo Zanella svolge la sua attività in seno all'Ufficio Stipendi dell'ULS n.6 di Vicenza e la sua competenza nel campo, oltre che dalla formazione, deriva dal diretto impegno nell'attuazione della materia contrattuale. La sua collaborazione e la divulgazione delle sue conoscenze per la comune crescita è segno di una profonda ricchezza.

Tale pubblicazione si offre anche in risposta a chi ha avuto modo di chiederci cosa siamo in grado di fare concretamente per loro.

In verità, questa sorta di esercizio scettico, che deriva per lo più da chi nostro iscritto non lo è, sottende, a mio avviso, ad un atteggiamento clientelistico diffuso tra le organizzazioni sindacali tradizionali. Spero di poter sempre dire che il NurSind è ben altro. Per quelle persone che si rivolgono al nostro sindacato solo per chiedere un proprio tornaconto rispondo parafrasando una celebre frase di J. F. Kennedy: non chiedere cosa il NurSind può fare per te, ma cosa tu puoi fare per il NurSind.

Andrea Bottega

Introduzione

Il processo di riforma della Pubblica Amministrazione, e in particolar modo quello che interessa l'area sanitaria, ha mirato ad introdurre sistemi di efficienza, efficacia, economicità e flessibilità nel rapporto di lavoro. Questa "privatizzazione del rapporto di lavoro" ha visto una tappa importante nell'avvio del processo di aziendalizzazione delle USL. Esso ha offerto ampi margini alla gestione locale della cosa pubblica e ha introdotto il cosiddetto "modello di gestione manageriale" nell'amministrazione dei servizi.

La principale conseguenza di questo processo, termine che sta ad indicare un percorso in continuo sviluppo e affinamento, è stato lo spostamento dell'attenzione della riforma sulla gestione della risorsa che più pesa sul bilancio economico della sanità e che più di altre può contribuire all'aumento dell'efficacia e dell'efficienza del processo produttivo. La risorsa umana.

La traccia di tale "rivoluzione" nell'ambito del comparto Sanità la rinveniamo nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL).

Il CCNL norma il rapporto di lavoro ed indica il trattamento economico da attribuire al lavoratore. Esso viene stipulato dall'ARAN (l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni) e dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ogni 4 anni per la parte normativa e ogni 2 anni per la parte economica.

Dal DLgs 29/1993 i CCNL risultano essere l'esclusiva fonte normativa per la regolamentazione del trattamento economico fondamentale e accessorio. Da allora si sono stipulati:

- il CCNL firmato il 1 settembre 1995 che normava il rapporto di lavoro per gli anni 1994 - '95 - '96 - '97;
- il CCNL firmato il 7 aprile 1999 che normava gli anni 1998 - '99 - 2000 - '01.

Nell'ultimo rinnovo economico (Biennio 2000-'01) si è avuta anche una integrazione della parte normativa (il cosiddetto "trasformatore") al fine di recepire le nuove norme che, a livello legislativo, hanno introdotto delle novità nel rapporto di lavoro.

Per quanto di interesse in questa pubblicazione è utile sapere in prima istanza che, al fine di attuare i principi della riforma sopra descritta, con il CCNL '99 la classificazione del personale ha subito una variazione. Si è passati, infatti, da una classificazione del personale basata sui livelli retributivi e sulle posizioni funzionali, che risultava poco adatta a differenziare la professionalità espressa dal personale, ad una classificazione basata sulle categorie (A - B - C - D) e sulle fasce economiche (1 - 2 - 3 - 4). Così il personale infermieristico che prima si trovava tutto inquadrato nella ex VI posizione funzionale è stato riclassificato nella categoria C ed inquadrato, in base ai criteri stabiliti dal CCNL '99, nelle fasce retributive C - C1 - C2 - C3 - C4 ottenendo una articolazione economica differenziata. Con l'ultimo rinnovo economico, il personale sanitario della Categoria C ha avuto un ulteriore passaggio verticale ed è stato inquadrato nella categoria D subendo in parte una revisione dell'inquadramento di fascia (è stata inoltre aggiunta una fascia economica alla categoria D e Ds).

Dal punto di vista economico se in sede nazionale sono fissati i livelli salariali (trattamento fondamentale), è bene sapere che in sede locale viene contrattato il trattamento economico accessorio legato a particolari condizioni di lavoro e alla produttività. Su questi aspetti, infatti, il CCNL definisce solo le materie e le risorse spendibili per il loro finanziamento e l'entità delle relative indennità. Perciò, nella definizione della busta paga e della retribuzione totale, risulta essere di rilevante importanza la stipula del Contratto Integrativo Aziendale.

Anch'esso, come il CCNL, viene rinnovato ogni 4 anni ed è frutto dell'impegno dell'Amministrazione locale e delle forze sindacali aziendali, la cui rappresentatività viene stabilita attraverso le elezioni per le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU).

Il testo di quest'opera tiene conto della normativa contrattuale attualmente vigente a livello nazionale e locale. Proponendosi come lettura guidata alla nostra busta paga, si augura di essere uno strumento di uso comune e di facile comprensione. Inoltre, pur nella consapevolezza dell'impossibilità di dissolvere tutte le questioni che possono sorgere in casi particolari, l'autore ha cercato di essere il più possibile completo ed esauriente.

Buona busta paga e buona lettura.

Andrea Bottega

parte I

La busta paga

Mensilmente, con il pagamento dello stipendio, il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 20.9.2001, deve consegnare al lavoratore un documento, la busta paga, contenente gli elementi che compongono la retribuzione stessa nonché alcune altre informazioni. La sua funzione è quella di documentare quanto il lavoratore viene a percepire in un dato periodo lavorativo in base all'applicazione del contratto di lavoro e alle leggi speciali in materia previdenziale e fiscale.

Nella busta paga devono essere distintamente specificati i seguenti elementi:

- **la denominazione dell'azienda**

- **il nome ed il cognome del lavoratore**

- **il codice fiscale del lavoratore**

- **la categoria di appartenenza del lavoratore:** il sistema di classificazione del personale del comparto, a partire dal 1995 è cambiato sostituendo i livelli con 4 categorie A - B - C - D. Nelle categorie B e D è inoltre previsto il livello retributivo super (Bs - Ds). Il passaggio dai livelli alle categorie è avvenuto nel seguente modo:

I° II° III° livello	▸▸	categoria A
IV° livello	▸▸	categoria B
V° livello	▸▸	categoria Bs
VI° livello	▸▸	categoria C
VII° livello	▸▸	categoria D
VIII° livello	▸▸	categoria Ds

- **il periodo di paga:** mese ed anno, cui la retribuzione si riferisce (il mese può essere indicato sia in cifra che in lettera).

- **la descrizione delle varie voci stipendiali**

- **il numero delle ore pagate:** per determinati emolumenti vengono indicate il numero delle ore pagate (ad esempio per lo straordinario). In generale nelle buste paga i minuti vengono espressi in centesimi per permettere in modo più agevole la verifica dell'importo

- **il valore unitario di alcuni emolumenti:** per gli emolumenti pagati ad ora viene indicato anche il valore della singola ora (ad esempio per lo straordinario); tale indicazione è riportata anche nel caso di importi mensili ridotti a seguito di aspettative, assunzione o cessazione nel corso del mese

- **il tipo di voce retributivo:** si tratta dell'indicazione della competenza o della ritenuta di una specifica voce retributiva, in generale viene indicato + per la competenza e - per la ritenuta

- **la scadenza e/o il riferimento della voce retributiva:** per gli emolumenti ripetuti per un determinato periodo (ad esempio le cessioni del quinto) viene riportato il mese ed anno in cui si conclude il pagamento.
  Nella colonna "sca/rif", 12/ 5 sta ad indicare che quella determinata ritenuta ci sarà ogni mese fino al mese di dicembre del 2005. Per tutti gli arretrati vengono indicati il mese ed anno di riferimento. Sempre nella colonna "sca/rif", a fianco di emolumenti arretrati, si trova una scritta del tipo 4/ 1 che indica il riferimento al mese di aprile dell'anno 2001; viceversa / 1 indica il riferimento non ad uno specifico mese, ma ad un anno intero, nell'esempio il 2001.

- **l'importo dei singoli elementi della retribuzione:** si tratta dell'importo delle singole voci stipendiali

- **le trattenute di legge:** sono le ritenute previdenziali e fiscali in applicazioni delle relative disposizioni normative

- **le trattenute varie volontarie:** sono ritenute dipendenti dalla volontà del lavoratore quali, ad esempio le "cessioni del V", l'adesione al sindacato, ecc.

Ciascuna azienda può inoltre indicare altri elementi al fine di una migliore comprensione quali ad esempio:

- **la sede di lavoro:** è il luogo dove il dipendente svolge, di norma, la propria attività lavorativa

- **la matricola:** è il codice individuale, generalmente un numero, assegnato ad ogni dipendente al fine della sua registrazione ed identificazione negli archivi informatici

- **la data di nascita del lavoratore**

- **il titolo di studio**

- **il profilo professionale di appartenenza:** spesso la dizione non è esattamente quella del profilo, ma una versione leggermente modificata per evidenziare informazioni aggiuntive ad esempio PERS. INFERM. - INFERMIERE - D1 (ex C). Indica il profilo di un lavoratore appartenente al personale infermieristico di categoria D, cui è stata attribuita la 1ª fascia retributiva superiore (D1) ed è un ex infermiere professionale

- **le modalità di pagamento:** è il sistema scelto dal dipendente per riscuotere lo stipendio. In generale la riscossione avviene o in contanti direttamente presso l'istituto bancario che funge da tesoriere oppure mediante accredito in conto corrente bancario o postale. Sarà cura del dipendente comunicare all'azienda la tipologia di pagamento e, nel caso dell'accredito, le coordinate bancarie o postali del proprio conto corrente (ABI - CAB - numero di conto). È facoltà del dipendente chiedere in qualsiasi momento la variazione delle modalità di pagamento.

- **la data di assunzione**

- **il codice della voce retributiva:** serve a livello informatico per l'identificazione e l'attribuzione delle caratteristiche delle varie voci retributive.

- **informazioni varie:** possono essere informazioni di carattere generale (avvisi al personale), oppure individuali (aspettative, permessi personali ecc).

Si informano i lettori che i codici voce utilizzati nella presente pubblicazione sono puramente indicativi e suscettibili di variazione a livello di singole aziende.

parte II

Le voci retributive

La struttura della retribuzione dei dipendenti delle aziende sanitarie si può suddividere nei seguenti gruppi di voci retributive:

a) Voci retributive fisse
b) Voci retributive accessorie soggette alla contribuzione per cassa pensione
c) Voci retributive accessorie non soggette alla contribuzione per cassa pensione e non assoggettate a contribuzione fiscale
d) Voci retributive accessorie non soggette alla contribuzione per cassa pensione ed assoggettate a contribuzione fiscale
e) Imponibili previdenziali
f) Ritenute previdenziali
g) Imponibili fiscali
h) Ritenute fiscali
i) Ritenute volontarie
l) Riepiloghi finali

Si informano i lettori che le norme di conversione della Lira in €uro hanno comportato dei problemi di decimali. É possibile pertanto che in busta paga, nella colonna "IMPORTO UNIT", siano espressi valori a 2 decimali, ma il calcolo effettivo sia fatto con più decimali.

Si ricordano infatti le seguenti modalità di conversione:

Lira		€uro
per le UNITÀ	▸▸	si considerano 5 decimali
per le DECINE	▸▸	si considerano 4 decimali
per le CENTINAIA	▸▸	si considerano 3 decimali
per le MIGLIAIA	▸▸	si considerano 2 decimali

Capitolo 1 - Voci Retributive Fisse (GRUPPO A)

Le voci retributive fisse hanno le seguenti caratteristiche:

- Sono fisse e continuative
- Sono corrisposte per tredici mensilità ad eccezione dell'indennità specifica e dell'assegno ad personam degli infermieri generici
- Sono soggette a contribuzione per la cassa pensione
- Sono soggette a contribuzione per il Trattamento di Fine Servizio (TFS) limitatamente ai dipendenti assunti a tempo indeterminato antecedentemente il 31.12.2000
- Sono ridotte del 2% per i dipendenti assunti successivamente al 31.12.2000 ovvero per i dipendenti assunti dopo il 31.05.2000 con rapporto a tempo determinato (riduzione utile al t.f.r.)
- Sono soggette a contribuzione fiscale (IRPeF)
- Sono ridotte nei rapporti di lavoro a tempo parziale in proporzione alle ore
- Spettano interamente durante l'astensione obbligatoria per gravidanza
- Spettano per intero nel primo mese di astensione facoltativa per maternità
- Spettano ridotte del 70% dal secondo al sesto mese di astensione facoltativa per maternità (per informazioni più dettagliate sui congedi parentali si rinvia all'Appendice 4)
- Spettano interamente per 9 mesi di malattia in un periodo di tre anni
- Spettano ridotte del 10% per ulteriori 3 mesi di malattia in tre anni
- Spettano ridotte del 50% per ulteriori 6 mesi di malattia in tre anni
- Non spettano in un periodo di assenza per la concessione di un'aspettativa per motivi di famiglia

Esse sono:

1) Stipendio Base (codice 100)

È la retribuzione mensile base costituita dal valore economico tabellare previsto per ciascuna categoria; attualmente l'importo è il seguente:

tabella 1 - Stipendio base		
I - II - III	A	€ 577,27
IV	B	€ 632,19
V	Bs	€ 702,77
VI	C	€ 768,10
VII	D	€ 879,48
VIII	Ds	€ 988,63

2) Assegno ad Personam (codice 400)

La norma generale prevede che in caso di passaggio di categoria o di livello economico all'interno di una categoria, il dipendente acquisisca il trattamento economico iniziale del nuovo profilo. Qualora il trattamento in godimento della fascia retributiva di appartenenza risulti superiore, il dipendente mantiene, quale "assegno ad personam" la differenza tra i due trattamenti che verrà riassorbita con l'acquisizione della fascia retributiva successiva. Il CCNL 20.9.2001 ha tuttavia previsto una eccezione alla norma generale per tutti gli operatori della categoria C del ruolo sanitario e dell'assistente sociale, oggetto di inquadramento in categoria D dal 1.9.2001, per i quali è stato previsto il mantenimento degli importi delle fasce retributive acquisite in categoria C. Ciò ha determinato la necessità di attribuire l'assegno ad personam a tutti gli operatori interessati che godevano di almeno una fascia retributiva (tabella 2).

tabella 2 - Assegno ad personam

vecchio inquadramento	nuovo inquadramento	ad personam mensile
C	D	0
C1	D	€ 42,56
C2	D1	€ 37,27
C3	D2	€ 37,27
C4	D4	€ 11,36

3) Retribuzione Individuale di Anzianità (codice 1000)

È la retribuzione individuale maturata dai dipendenti assunti nel Servizio Sanitario Nazionale prima del 31.12.1988 e conservata a titolo personale. La R.I.A. consisteva, fino al 31.12.1986, in un incremento biennale del 6% dello stipendio base per otto classi (sedici anni) e in successivi incrementi biennali del 2,5% sul valore dell'ottava classe. Nel biennio 1987-1988 il valore complessivo maturato è stato incrementato di un importo fisso legato alla qualifica di appartenenza. Questo meccanismo di progressione economica è stato definitivamente abrogato dal DPR 384/1990.

4) Indennità di Qualificazione Professionale nella misura comune (codice 30200)

Nei contratti di lavoro in vigore fino al 1994 erano previste delle indennità di importo diverso a seconda delle varie qualifiche funzionali anche se dello stesso livello retributivo. Basti ricordare che nel VI livello l'infermiere professionale percepiva l'indennità infermieristica di L. 220.000 mensili incrementabili al 20°, 25°, 30° anno di servizio di L. 100.000 mensili, mentre gli altri profili del VI livello

percepivano un importo di L. 150.000 mensili non incrementabili. Il personale infermieristico percepiva pertanto, un importo superiore agli altri di L. 70.000 mensili. Possiamo pertanto affermare che L. 150.000 mensili erano comuni a tutto l'ex VI° livello. Tali indennità per esplicita disposizione contrattuale venivano corrisposte per 12 mensilità con esclusione della tredicesima.

Il CCNL 1.9.1995 ha iniziato l'iter normativo che ha portato alla nuova classificazione per categorie e fasce all'interno di ciascuna categoria. In questa fase le precedenti indennità sono state sostituite da una nuova tipologia di indennità seppure di valore complessivamente pari al precedente. È in quest'ottica che nasce la parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale uguale per tutti all'interno di ciascuna categoria ed il cui importo precedente veniva ridistribuito per tredici mensilità anziché dodici. Si ha perciò quanto segue:

L'importo annuo comune è pari a L. 150.000 X 12 = L. 1.800.000

Tale importo per ridistribuirlo su tredici mesi va diviso per 13 ed il risultato moltiplicato 12 per un totale comune pari a L. 1.662.000 oltre ovviamente il rateo di tredicesima mensilità (mensili L. 138.500 pari ad € 71,53).

Gli importi in vigore nelle varie categorie per la parte comune dell'indennità di qualificazione professionale sono specificati nella tabella 3.

tabella 3 - Indennità di qualificazione professionale

ex livello	categoria	Indennità di qualificazione professionale importo mensile
I - II - III	A	€ 9,55
IV	B	€ 40,54
V	Bs	€ 9,55
VI	C	€ 71,53
VII	D	€ 71,53
VIII	Ds	€ 71,53

5) Indennità Integrativa Speciale (codice 4200)

Fino al 1992 tale indennità serviva per adeguare al costo della vita le retribuzioni con una percentuale di incremento, in base agli indici ISTAT relativi all'inflazione, da applicarsi nei mesi di maggio e novembre di ciascun anno. Nel 1993 gli accordi intercorsi per il contenimento della spesa pubblica hanno portato al congelamento di detto meccanismo trasformando, di fatto, l'importo in vigore in un elemento fisso e costante della retribuzione.

Gli importi in vigore nelle varie categorie per la indennità integrativa speciale sono specificati nella tabella 4.

tabella 4 - Indennità integrativa speciale		
ex livello	categoria	importo mensile
I - II - III	A	€ 519,81
IV	B	€ 523,04
V	Bs	€ 526,66
VI	C	€ 531,05
VII	D	€ 537,20
VIII	Ds, iniziale e fascia 1	€ 544,78
	Ds, fascia 2 - 3 - 4 - 5	€ 546,50

6) Fascia Retributiva Superiore (codice 1200)

Costituisce uno degli aspetti più rilevanti degli ultimi contratti di lavoro, vale a dire la possibilità della progressione orizzontale all'interno di una categoria per ciascun profilo professionale. La fascia retributiva superiore si ottiene, previa selezione, sulla base dei criteri fissati in sede aziendale, mediante la stipulazione di un apposito contratto collettivo integrativo e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili nell'apposito fondo. La selezione si basa sulla valutazione dei risultati ottenuti, delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale.

Nella tabella 5 (a pagina seguente) si è cercato di evidenziare il meccanismo di formazione dell'importo complessivo di ciascuna fascia retributiva.

(Per facilitare la lettura si precisa che nell'importo mensile, alla colonna denominata "iniziale", è indicato il valore della fascia immediatamente precedente; nella colonna "diff." è indicata la differenza rispetto alla fascia precedente; nella colonna "totale" è indicato il valore effettivo di quella fascia).

7) Indennità Professionale Specifica (codice voce 2800)
(è corrisposta per dodici mensilità con esclusione della tredicesima)

Nell'esame della parte comune dell'indennità di qualificazione professionale (codice voce 30200) si è evidenziato che all'interno di ciascuna categoria alcuni profili (è il caso degli infermieri professionali) percepivano indennità di importo superiore rispetto agli altri profili. Tali differenze, nel caso citato L. 70.000 mensili, sono state mantenute mediante l'istituzione dell'indennità professionale specifica.

Tale indennità, che possiamo definire residua, è stata prevista per dodici mesi anziché tredici e pertanto rimane mensilmente inalterata.

Nella tabella 6 (a pagina 23) sono elencati i profili cui spetta detta indennità ed il relativo importo mensile.

Tabella 5 - Importo complessivo di ciascuna fascia retributiva						
categoria	fascia	importo mensile				
		iniziale		differenza		totale
A	PRIMA	€ 0,00	+	€ 30,64	=	€ 30,64
A	SECONDA	€ 30,64	+	€ 29,91	=	€ 60,55
A	TERZA	€ 60,55	+	€ 17,73	=	€ 78,28
A	QUARTA	€ 78,28	+	€ 20,40	=	€ 98,68
B	PRIMA	€ 0,00	+	€ 34,47	=	€ 34,47
B	SECONDA	€ 34,47	+	€ 35,76	=	€ 70,23
B	TERZA	€ 70,23	+	€ 22,55	=	€ 92,78
B	QUARTA	€ 92,78	+	€ 26,86	=	€ 119,64
Bs	PRIMA	€ 0,00	+	€ 38,73	=	€ 38,73
Bs	SECONDA	€ 38,73	+	€ 37,83	=	€ 76,56
Bs	TERZA	€ 76,56	+	€ 26,86	=	€ 103,42
Bs	QUARTA	€ 103,42	+	€ 44,59	=	€ 148,01
C	PRIMA	€ 0,00	+	€ 42,56	=	€ 42,56
C	SECONDA	€ 42,56	+	€ 49,24	=	€ 91,80
C	TERZA	€ 91,80	+	€ 49,75	=	€ 141,55
C	QUARTA	€ 141,55	+	€ 73,08	=	€ 214,63
D	PRIMA	€ 0,00	+	€ 54,53	=	€ 54,53
D	SECONDA	€ 54,53	+	€ 49,75	=	€ 104,28
D	TERZA	€ 104,28	+	€ 49,24	=	€ 153,52
D	QUARTA	€ 153,52	+	€ 49,75	=	€ 203,27
D	QUINTA	€ 203,27	+	€ 50,78	=	€ 254,05
Ds	PRIMA	€ 0,00	+	€ 62,96	=	€ 62,96
Ds	SECONDA	€ 62,96	+	€ 63,05	=	€ 126,01
Ds	TERZA	€ 126,01	+	€ 66,41	=	€ 192,42
Ds	QUARTA	€ 192,42	+	€ 55,13	=	€ 247,55
Ds	QUINTA	€ 247,55	+	€ 57,54	=	€ 305,09

tabella 6 - Indennità professionale specifica		
categoria	profilo	importo mensile
A	ex ausiliario socio sanitario specializzato	€ 23,24
Bs	operatore tecnico coordinatore	€ 40,28
Bs	puericultrice	€ 10,33
Bs	infermiere generico	€ 20,66
Bs	infermiere psichiatrico con un anno di corso	€ 20,66
D	infermiere	€ 36,15
D	infermiere pediatrico	€ 36,15
D	assistente sanitario	€ 36,15
D	ostetrica	€ 36,15
D	tecnico sanitario di radiologia medica	€ 103,29
Ds	ex operatore professionale dirigente	€ 28,41
Ds	tecnico sanitario di radiologia medica	€ 103,29

8) Indennità di Coordinamento (codice 2900 se non revocabile, 2901 se revocabile)

È una indennità specifica prevista per il personale appartenente ai profili sanitari e sociali cui sia affidata la funzione di coordinamento delle attività dei servizi di assegnazione nonché del personale appartenente allo stesso o ad altro profilo anche di pari categoria, con assunzione di responsabilità del proprio operato.

L'indennità di coordinamento è stata istituita con il CCNL 20.09.2001 e si compone di una parte fissa, pari ad € 129,11 mensili ed una parte variabile, da € 0 ad un massimo di € 129,11 mensili. A decorrere dal 1.9.2001, in sede di prima applicazione, la parte fissa, NON REVOCABILE, è corrisposta, a coloro che già erano inquadrati nella categoria D con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001 ed appartenenti ai profili di collaboratore professionale sanitario - capo sala, nonché alle medesime condizioni agli altri profili sanitari ed alle assistenti sociali. È rimessa alla valutazione aziendale la possibilità, in base alla propria organizzazione, di attribuire, sempre in prima applicazione, l'indennità di coordinamento anche al personale proveniente dalla categoria C cui sia stato formalmente riconosciuto entro il 31 agosto 2001 l'espletamento delle funzioni di coordinamento.

Le aziende, in connessione con la complessità dei compiti di coordinamento, possono prevedere in aggiunta alla parte fissa la parte variabile fino ad un massimo di € 129,11 mensili. L'indennità attribuita al personale di cui sopra è REVOCABILE limitatamente alla parte variabile con il venir meno delle funzioni o in caso di valutazione negativa. L'indennità attribuita, successivamente alla prima applicazione è REVOCABILE in entrambe le componenti con il venir meno delle funzioni di coordinamento o a seguito di valutazione negativa.

9) Indennità di Funzione (codice voce 3500)

È assegnata al personale cui siano attribuite, in relazione ad esigenze di servizio od organizzative, delle funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità, quali direzione di servizi, dipartimenti, uffici o unità organizzative di particolare complessità. L'importo mensile dell'indennità è graduato, in relazione alla complessità dell'attività, da un minimo di € 238,36 mensili ad un massimo di € 715,09 mensili. L'indennità viene revocata in caso di valutazione negativa.

10) Assegno ad personam per Infermieri Generici (codice voce 3900)
(è corrisposta per dodici mensilità con esclusione della tredicesima)

Con la nuova classificazione del personale in categorie e fasce, prevista dal CCNL 7.4.1999, gli infermieri generici e psichiatrici con un anno di corso che risultavano beneficiari della maggiorazione dell'indennità della progressione infermieristica per l'avvenuto raggiungimento dell'anzianità di cui all'art. 49, comma 2, del DPR 384/1990 hanno mantenuto i seguenti assegni ad personam in quanto di importo non sufficiente per l'attribuzione di una fascia:

tabella 7 - Assegno ad personam per infermieri generici	
anzianità	importo mensile
20 anni	€ 5,16
25 anni	€ 10,33
30 anni	€ 15,49

11) Tredicesima mensilità

È una mensilità aggiuntiva da corrispondere, di norma, nel mese di dicembre o alla cessazione dal servizio in caso di dimissioni. In caso di cessazione o assunzione nel corso dell'anno la tredicesima viene proporzionata ai mesi effettivamente lavorati. In generale non spetta per la durata delle assenze con riduzione dello stipendio.

Per facilitare la gestione e gli emolumenti che la compongono, la tredicesima può essere liquidata con più voci stipendiali e precisamente:

- 4600 tredicesima mensilità: è lo stipendio base + la retribuzione individuale di anzianità
- 4800 tredicesima indennità integrativa speciale

Per tutti gli altri importi della tredicesima vengono utilizzate le stesse voci retributive mensili; pertanto contestualmente con la tredicesima le seguenti voci retributive, qualora presenti nel mese, saranno esposte due volte:

- 400 assegno ad personam
- 1200 fascia retributiva superiore
- 30200 indennità di qualificazione professionale

- 2900 indennità di coordinamento (non revocabile)
- 2901 indennità di coordinamento (revocabile)
- 3500 indennità di funzione

Tutte le voci retributive fisse qualora di importo ridotto, rispetto a quanto normalmente percepito, dal lavoratore (aspettativa, assunzione o cessazione nel corso di un mese) vengono esposte nella busta paga con l'importo effettivo spettante nella colonna "IMPORTO" e con l'importo teorico intero nella colonna "IMPORTO UNIT".

Si precisa altresì che tutte le voci retributive fisse esaminate possono anche essere arretrate per emolumenti spettanti al personale e riferite a periodi precedenti o recuperi a seguito di emolumenti corrisposti e non spettanti. Si ritiene utile esporre i principali codici che possono essere utilizzati.

tabella 8 - Le voci stipendiali fisse

VOCE STIPENDIALE	mensile	arretrato stesso anno	arretrato anni precedenti		recupero stesso anno	recupero anni prec. (**)
			tassazione corrente (*)	tassazione separata (*)		
stipendio base	100	10100	10100	20100	40100	60100
assegno ad personam	400	10400	10400	20400	40400	60400
retribuzione individ. di anzianità	1000	11000	11000	21000	41000	61000
indennità di qualificaz. prof.le	30200	30200	30200	33200	70200	73200
indennità integrativa speciale	4200	14200	14200	24200	44200	64200
fascia retributiva superiore	1200	11200	11200	21200	41200	61200
indennità prof.le specifica	2800	12800	12800	22800	42800	62800
indennità di coordinamento	2900	12900	12900	22900	42900	62900
	2901	12901	12901	22901	42901	62901
indennità di funzione	3500	13500	13500	23500	43500	63500
assegno ad personam inf. generici	3900	13900	13900	23900	43900	63900

(*) Si rimanda al capitolo sugli imponibili fiscali e sulle ritenute fiscali per l'esame della tassazione corrente o separata

(**) Detti codici di recupero vengono usati solamente se sono presenti nella stessa busta paga voci retributive positive di importo pari o superiori appartenenti alla colonna "arretrato anni precedenti a tassazione separata", qualora non presenti o insufficienti vengono usati totalmente o per l'eccedenza i codici del "recupero stesso anno"

Capitolo 2 - Voci Retributive Accessorie soggette alla contribuzione per cassa pensione (GRUPPO B)

Le voci retributive accessorie soggette alla contribuzione per cassa pensione hanno le seguenti caratteristiche:

- Sono legate a determinate prestazioni lavorative
- Sono corrisposte per mese o giornata od ora lavorata
- Sono soggette a contribuzione per la cassa pensione
- Sono soggette a contribuzione fiscale (IRPeF)
- Non spetta la tredicesima
- Non sono soggette a contribuzione per il Trattamento di Fine Servizio (TFS)
- Non sono soggette a riduzione stipendiale per il Trattamento di Fine Rapporto (TFR)
- Non spettano nei periodi di assenza dal servizio ad eccezione delle indennità mensili (ad esempio il rischio radiologico)
- Le indennità ad importo mensile (ad esempio il rischio radiologico) sono ridotte nei rapporti di lavoro a tempo parziale in proporzione alle ore
- Le indennità giornaliere od orarie spettano per intero nel rapporto di lavoro a tempo parziale per le giornate lavorate
- Non spettano nei periodi di assenza dal servizio

1) Indennità di profilassi antitubercolare (codice voce 5800)

Spetta al personale in servizio nei reparti o unità operative tisiologiche (pneumologiche) nella misura fissa ed uguale per tutti di € 0,15 per ogni giornata di effettiva presenza.

2) Indennità di rischio radiologico (codice voce 5700)

Il Ccnl 20.09.2001 ha trasformato l'indennità per rischio radiologico, limitatamente al personale con il profilo professionale di tecnico sanitario di radiologia medica, in indennità professionale specifica. Di conseguenza ora spetta solamente al restante personale operante, permanentemente, in zona controllata. Al personale interessato, indicato da una apposita commissione, spetta una indennità mensile pari a € 103,29 e un congedo ordinario (ferie) di 15 giorni da fruirsi in una unica soluzione annua.

3) Indennità di pronta disponibilità (codici voce 5900 e 9400)

È un istituto contrattuale caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo dello stesso di raggiungere la sede di lavoro nel tempo massimo fissato da un apposito accordo aziendale. Le aziende in base alle proprie esigenze organizzative indicano i servizi in cui è necessario organizzare turni di reperibilità ed il personale

interessato. Per ciascun turno di dodici ore spetta una indennità di € 20,66 (codice voce 5900) oltre il pagamento, come ore straordinarie dell'attività eventualmente resa se chiamato, se il turno è inferiore alle dodici ore spetta una indennità, rapportata al numero di ore maggiorata del 10%, pari ad € 1,89 per ciascuna ora (codice voce 9400). Non sono ammessi turni inferiori alle quattro ore. I turni superiori alle dodici ore vengono di norma pagati senza maggiorazione (ad esempio un turno da 18 ore equivale ai fini del pagamento ad un turno e mezzo di dodici ore).

4) Indennità per il servizio notturno

Spetta a tutto il personale, anche non turnista, che svolga la propria attività lavorativa durante le ore notturne nella misura unica ed uguale per tutti di € 2,32 per ciascuna ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6.

5) Indennità per il servizio festivo

Spetta a tutto il personale per il servizio di turno prestato nelle giornate festive. Se la prestazione fornita è di durata superiore alla metà dell'orario del turno l'importo giornaliero è pari ad € 15,49 se inferiore va ridotto ad € 7,75. Si ricorda che se il servizio prestato nella giornata festiva è inferiore a 2 ore non spetta alcuna indennità.

6) Indennità professionale giornaliera legata al turno sulle 24 ore (codice voce 30400)

Spetta al personale del ruolo sanitario delle categorie Bs, C, D operante in servizi articolati su tre turni (pomeriggio - mattino - notte), purchè vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato di turni di mattino, pomeriggio e notte. L'importo giornaliero è pari ad € 4,49. In pratica per un turno completo sulle 24 ore compete una indennità di € 13,47.

In sede di contrattazione aziendale e, nei limiti del fondo disponibile, possono essere individuati operatori di altri ruoli cui attribuire la stessa indennità alle medesime condizioni.

7) Indennità di terapia intensiva/sala operatoria/sub intensiva/servizi di dialisi (codice 30500)

Spetta al personale infermieristico nei servizi di terapia intensiva, nelle sale operatorie, nelle terapie sub-intensive, individuate ai sensi delle disposizioni regionali, e nei servizi di dialisi. L'importo giornaliero per ogni giornata di effettivo servizio reso è pari ad € 4,13.

In sede di contrattazione aziendale e, nei limiti del fondo disponibile, possono essere individuati operatori del ruolo sanitario cui attribuire la stessa indennità alle medesime condizioni.

8) Indennità delle malattie infettive (codice 30600)

Spetta esclusivamente al personale infermieristico operante nei servizi di malattie infettive e discipline equipollenti.

L'importo giornaliero per ogni giornata di effettivo servizio reso è pari ad € 5,16.

In sede di contrattazione aziendale e, nei limiti del fondo disponibile, possono essere individuati operatori del ruolo sanitario cui attribuire la stessa indennità alle medesime condizioni.

9) Indennità di turno (codice 30800)

Spetta al personale di tutti i ruoli della categorie A - B - Bs - C - D addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione dell'azienda per almeno dodici ore giornaliere ed operanti a rotazione su due turni (mattino e pomeriggio). L'importo giornaliero per ciascuna giornata di effettivo servizio è pari ad € 2,07.

10) Indennità di turno nelle malattie infettive (codice 30900)

Spetta agli ausiliari specializzati ed agli operatori tecnici operanti nei servizi di malattie infettive. L'importo giornaliero per ciascuna giornata di effettivo servizio è pari ad € 1,03.

11) Indennità mensile (codice 3100)

Spetta al personale del ruolo sanitario appartenente alle categorie Bs - C - D, operanti su un solo turno (di giornata) nelle sale operatorie e nelle terapie intensive. L'importo per ciascun mese di effettivo servizio è pari ad € 28,41.

Al personale infermieristico coordinatore - caposala ed ostetrica, che non effettua turni ma opera di giornata, in quanto responsabile dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera dei servizi di diagnosi e cura spetta, per ciascun mese di effettivo servizio, un'indennità pari ad € 25,82.

12) Compenso per il lavoro straordinario

Il lavoro straordinario ha carattere eccezionale e deve rispondere ad effettive esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzato dal dirigente responsabile.

Di norma il limite massimo individuale è pari a 180 ore annue anche se, in relazione a particolari esigenze, può essere elevato a 250 ore individuali.

La misura oraria presa a base per i compensi del lavoro straordinario, a decorrere dal 31.12.2001 è determinata convenzionalmente dividendo per 156 la somma delle seguenti voci stipendiali:

a) stipendio base mensile (codice voce 100)
b) indennità integrativa speciale mensile (codice voce 4200)
c) fasce retributive mensili in godimento (codice voce 1200)
d) rateo di tredicesima delle voci a - b - c (il rateo corrisponde ad un dodicesimo delle voci interessate)

In pratica la formula da applicare per trovare il valore base è la seguente:

$$\frac{(\text{voce a} + \text{voce b} + \text{voce c}) + ((\text{voce a}/12) + (\text{voce b}/12) + (\text{voce c}/12))}{156} = X$$

Il valore X così ottenuto costituisce la misura base per la determinazione del compenso. Tale valore convenzionale X viene maggiorato, a seconda delle varie tipologie di lavoro straordinario, nel seguente modo:

- 15% lavoro straordinario feriale (codice voce 5100)
- 15% lavoro straordinario feriale in pronta disponibilità (codice voce 6100)
- 30% lavoro straordinario festivo o notturno (codice voce 5200/5300)
- 30% lavoro straordinario festivo o notturno in pronta disponibilità (codice voce 6200)
- 50% lavoro straordinario notturno festivo (codice voce 5400)
- 50% lavoro straordinario notturno festivo in pronta disponibilità (codice voce 6400)

Per il valore dell'ora di straordinario si rimanda alla tabella 9 di pag. 30.

13) Incentivazione alla produttività collettiva e premio delle prestazioni individuali

a. <u>produttività collettiva (codice voce 7100)</u>

Sono compensi finalizzati alla produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi mediante il raggiungimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali da ottenere in base agli obiettivi assegnati a ciascun servizio. L'importo viene definito in sede di contrattazione aziendale sulla base di un fondo disponibile per ciascuna azienda. Di norma mensilmente viene corrisposto un acconto, la cui percentuale è variabile nelle varie aziende, rinviando il saldo a cadenze periodiche, previa la verifica degli obiettivi.

b. <u>Produttività individuale (codice voce 7000 - 7800)</u>

È una quota aggiuntiva con cadenza semestrale o annuale assegnata solamente ad alcuni dipendenti in relazione al loro contributo per il raggiungimento di una migliore qualità dei servizi erogati o per prestazioni che hanno richiesto un particolare impegno.

14) Compensi particolari

In ciascuna realtà aziendale possono essere corrisposti particolari emolumenti le cui caratteristiche ed il cui importo vengono fissati in sede di accordo aziendale. La più significativa è l'indennità di chiamata/cassa (codici voce 7010-7020), che spetta al personale adibito alle casse interne ed al personale, non inserito in turni di reperibilità, che viene chiamato per sostituire colleghi improvvisamente assenti.

tabella 9 - Compensi per il lavoro straordinario				
Cat.	Fascia	lavoro straordinario diurno	lavoro straordinario festivo o notturno	lavoro straordinario notturno festivo
A	iniziale	€ 8,76	€ 9,90	€ 11,43
A	PRIMA	€ 9,01	€ 10,18	€ 11,75
A	SECONDA	€ 9,25	€ 10,45	€ 12,06
A	TERZA	€ 9,39	€ 10,61	€ 12,24
A	QUARTA	€ 9,55	€ 10,80	€ 12,46
B	iniziale	€ 9,23	€ 10,43	€ 12,03
B	PRIMA	€ 9,50	€ 10,74	€ 12,39
B	SECONDA	€ 9,79	€ 11,06	€ 12,77
B	TERZA	€ 9,97	€ 11,27	€ 13,00
B	QUARTA	€ 10,18	€ 11,51	€ 13,28
Bs	iniziale	€ 9,82	€ 11,10	€ 12,81
Bs	PRIMA	€ 10,13	€ 11,45	€ 13,21
Bs	SECONDA	€ 10,43	€ 11,79	€ 13,60
Bs	TERZA	€ 10,64	€ 12,03	€ 13,88
Bs	QUARTA	€ 11,00	€ 12,44	€ 14,35
C	iniziale	€ 10,38	€ 11,73	€ 13,53
C	PRIMA	€ 10,72	€ 12,11	€ 13,98
C	SECONDA	€ 11,11	€ 12,56	€ 14,49
C	TERZA	€ 11,51	€ 13,01	€ 15,01
C	QUARTA	€ 12,09	€ 13,67	€ 15,77
D	iniziale	€ 11,31	€ 12,79	€ 14,76
D	PRIMA	€ 11,75	€ 13,28	€ 15,33
D	SECONDA	€ 12,15	€ 13,73	€ 15,84
D	TERZA	€ 12,54	€ 14,18	€ 16,36
D	QUARTA	€ 12,94	€ 14,62	€ 16,87
D	QUINTA	€ 13,34	€ 15,08	€ 17,40
Ds	iniziale	€ 12,25	€ 13,84	€ 15,97
Ds	PRIMA	€ 12,75	€ 14,41	€ 16,63
Ds	SECONDA	€ 13,27	€ 15,00	€ 17,30
Ds	TERZA	€ 13,80	€ 15,60	€ 18,00
Ds	QUARTA	€ 14,24	€ 16,09	€ 18,57
Ds	QUINTA	€ 14,70	€ 16,61	€ 19,17

Anche le voci retributive accessorie soggette alla contribuzione per cassa pensione ed all'assoggettamento fiscale possono essere arretrate, per emolumenti spettanti al personale, e riferite a periodi precedenti o recuperi a seguito di emolumenti corrisposti e non spettanti. Si ritiene utile esporre i principali codici che possono essere utilizzati.

tabella 10 - Le voci stipendiali del gruppo B

VOCE STIPENDIALE	mensile	arretrato anni preced.		recupero stesso anno	recupero anni prec. (**)
		tassazione corrente (*)	tassazione separata (*)		
indennità di profilassi antituberc.	5800	5800	25800	45800	65800
indennità di rischio radiologico	5700	5700	25700	45700	65700
indennità di pronta disponibilità	5900	5900	25900	45900	65900
indennità di pronta disponibilità maggiorata	9400	9400	29400	49400	69400
indennità per servizio notturno	5500	5500	25500	45500	65500
indennità per servizio festivo	5600	5600	25600	45600	65600
indennità giornaliera (turno sulle 24 ore)	30400	30400	33400	70400	73400
indennità di terapia intensiva	30500	30500	33500	70500	73500
indennità delle malattie infettive	30600	30600	33600	70600	73600
indennità di turno	30800	30800	33800	70800	73800
inden. di turno malattie infettive	30900	30900	33900	70900	73900
indennità mensile	3100	13100	23100	43100	63100
lavoro straordinario diurno	5100	5100	25100	45100	65100
lavoro straordinario notturno	5200	5200	25200	45200	65200
lavoro straordinario festivo	5300	5300	25300	45300	65300
Lavoro str. festivo notturno	5400	5400	25400	45400	65400
lavoro str. reperibilità diurno	6100	6100	26100	46100	66100
lavoro str. reperibilità notturno	6200	6200	26200	46200	66200
lavoro str. reperibilità festivo	6200	6200	26200	46200	66200
lavoro str. reperibilità fest/nott	6400	6400	26400	46400	66400
produttività collettiva	7100	7100	27100	47100	67100
premio individuale	7000	7000	27000	47000	67000
premio individuale	7800	7800	27800	47800	67800
indennità di chiamata/cassa	6300	6300	26300	46300	66300

(*) Si rimanda al capitolo sugli imponibili fiscali e sulle ritenute fiscali per l'esame della tassazione corrente o separata

(**) Detti codici di recupero vengono usati solamente se sono presenti nella stessa busta paga voci retributive positive di importo pari o superiori appartenenti alla colonna "arretrato anni precedenti a tassazione separata", qualora non presenti o insufficienti vengono usati totalmente o per l'eccedenza i codici del "recupero stesso anno"

Capitolo 3 - Voci Retributive Accessorie non soggette alla contribuzione per cassa pensione e non assoggettate a contribuzione fiscale (GRUPPO C)

Le Voci Retributive Accessorie non soggette alla contribuzione per cassa pensione e non assoggettate a contribuzione fiscale hanno le seguenti caratteristiche:

- Sono legate a determinate situazioni lavorative e/o personali
- Sono corrisposte per mese o giornata od ora
- Non sono soggette a contribuzione per la cassa pensione
- Non sono soggette a contribuzione per il Trattamento di Fine Servizio
- Non sono soggette a riduzione stipendiale per il Trattamento di Fine Rapporto
- Non sono soggette a contribuzione fiscale (IRPeF)
- Non spettano in assenza di retribuzione
- Spettano per intero nei rapporti di lavoro a tempo parziale

1) Assegno per il nucleo familiare (codice 4500)

Consiste in una prestazione corrisposta al lavoratore al fine di integrare il reddito del nucleo familiare, qualora risulti inferiore ai limiti previsti dalla legge. L'intera normativa dell'assegno per il nucleo familiare, in particolare la legge n° 153/1988 pone al centro del sistema il nucleo familiare ed il reddito relativo. I limiti di reddito complessivo vengono rivalutati annualmente in base alla variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie tra l'anno di corresponsione degli assegni e l'anno immediatamente precedente.

Componenti il nucleo familiare, purché residenti nel territorio nazionale, da considerare per chiedere l'assegno sono:

- il richiedente l'assegno;
- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- i figli (compreso i figli adottivi ed affiliati) minori di età;
- i figli maggiorenni ed equiparati che si trovino, a causa di infermità totale nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro;
- fratelli, sorelle e nipoti, non coniugati, di età inferiore a diciotto anni compiuti, ovvero senza limiti di età, qualora si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro, semprechè siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti.

L'assegno per il nucleo familiare spetta solamente nel caso in cui nel nucleo familiare la somma dei redditi da lavoro dipendente, da pensione o da prestazione previdenziale derivante sempre da lavoro dipendente, sia pari almeno al 70% dell'intero reddito familiare.

L'assegno per il nucleo familiare va richiesto dal lavoratore, di norma mediante autocertificazione dei redditi e dei componenti il proprio nucleo familiare.

In base alle varie situazioni familiari esistono le tabelle di riferimento per verificare l'eventuale diritto alla corresponsione dell'assegno; in questa sede si ritiene opportuno pubblicare le due tabelle di maggior interesse vale a dire:

- il nucleo familiare composto dai due genitori ed almeno un figlio minore senza la presenza di persone invalide (tabella 11 a pag. 34)
- il nucleo familiare composto da un solo genitore ed almeno un figlio minore senza la presenza di persone invalide (tabella 12 a pag. 35)

2) Trattamento di missione e rimborso spese

Il trattamento di missione e rimborso spese si applica a tutti i dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale ed in località distante dalla normale sede di lavoro più di dieci chilometri. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in un luogo compreso tra la sede di lavoro e la propria dimora abituale, la distanza si calcola dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località della dimora abituale, la distanza si computa da quest'ultima.

Al dipendente in trasferta oltre alla normale retribuzione compete:

a) indennità di trasferta (codici voce 15500 - 15600 - 16200 - 16300): il codice varia a seconda della tipologia di trasferta (per lavoro, per aggiornamento ecc.)
Gli importi spettanti, uguali per tutte le categorie, sono i seguenti:

- trasferta minore di quattro ore	€ 0
- trasferta maggiore di quattro ore e minore di otto ore	€ 0,86/ora
- trasferta maggiore di otto ore	€ 0,26/ora

b) rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nei limiti del costo del biglietto (codici voce 15700 - 16400).
Per il biglietto aereo, la classe è individuata in relazione alla durata del viaggio.

c) un'indennità supplementare per l'utilizzo del treno e/o della nave pari al 10% del prezzo del biglietto ed il 5% sempre del prezzo del biglietto per il viaggio in aereo (codici voce 15700 - 16400).

d) rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda (codice voce 15700 - 16400).

tabella 11 - Assegni per il nucleo familiare (I parte)

NUCLEI FAMILIARI CON ENTRAMBI I GENITORI E ALMENO UN FIGLIO MINORE IN CUI NON SIANO PRESENTI COMPONENTI INABILI

Importo complessivo mensile dell'assegno per livello di reddito e numero componenti il nucleo

Reddito familiare annuo (euro)			Importo dell'assegno per numero dei componenti il nucleo familiare (euro)						
			1	2	3	4	5	6	7
fino a		€ 11.422,98	-	-	€ 130,66	€ 250,48	€ 358,94	€ 492,18	€ 619,75
€ 11.422,99	-	€ 14.134,92	-	-	€ 114,65	€ 220,53	€ 339,83	€ 481,34	€ 600,64
€ 14.134,93	-	€ 16.846,33	-	-	€ 92,45	€ 190,57	€ 312,97	€ 473,07	€ 584,11
€ 16.846,34	-	€ 19.556,69	-	-	€ 65,59	€ 158,04	€ 283,02	€ 453,97	€ 565,00
€ 19.556,70	-	€ 22.269,16	-	-	€ 43,90	€ 111,55	€ 241,70	€ 407,48	€ 507,68
€ 22.269,17	-	€ 24.980,56	-	-	€ 25,82	€ 81,60	€ 217,43	€ 390,96	€ 488,57
€ 24.980,57	-	€ 27.693,03	-	-	€ 15,49	€ 57,33	€ 176,63	€ 364,10	€ 466,88
€ 27.693,04	-	€ 30.403,39	-	-	€ 15,49	€ 38,73	€ 135,83	€ 339,31	€ 439,50
€ 30.403,40	-	€ 33.114,80	-	-	€ 12,91	€ 25,82	€ 102,77	€ 317,62	€ 426,08
€ 33.114,81	-	€ 35.825,68	-	-	€ 12,91	€ 25,82	€ 91,93	€ 225,18	€ 398,70
€ 35.825,69	-	€ 38.538,69	-	-	€ 12,91	€ 23,24	€ 91,93	€ 154,42	€ 292,83
€ 38.538,70	-	€ 41.250,09	-	-	-	€ 23,24	€ 78,50	€ 154,42	€ 218,98
€ 41.250,10	-	€ 43.962,04	-	-	-	€ 23,24	€ 78,50	€ 132,21	€ 218,98
€ 43.962,05	-	€ 46.673,44	-	-	-	-	€ 78,50	€ 132,21	€ 189,02
€ 46.673,45	-	€ 49.385,92	-	-	-	-	-	€ 132,21	€ 189,02
€ 49.385,93	-	€ 52.098,40	-	-	-	-	-	-	€ 189,02

Nota. Per i nuclei composti anche da fratelli, sorelle o nipoti l'importo dell'assegno va ridotto:
- in presenza di un solo figlio, di euro 10,33 per il primo fratello, sorella o nipote presente nel nucleo e di euro 53,71 per ciascuno degli altri eventuali fratelli, sorelle o nipoti;
- in presenza di almeno due figli, di euro 53,71 per ogni fratello, sorella o nipote presente nel nucleo.

In caso di nuclei composti da più di 7 componenti, l'importo dell'assegno previsto alla colonna 7 va maggiorato di un ulteriore 10% nonché di euro 53,71 per ogni componente oltre il settimo.

tabella 12 - Assegni per il nucleo familiare (II parte)

NUCLEI FAMILIARI CON UN SOLO GENITORE E ALMENO UN FIGLIO MINORE IN CUI NON SIANO PRESENTI COMPONENTI INABILI

Importo complessivo mensile dell'assegno per livello di reddito e numero componenti il nucleo

Reddito familiare annuo (euro)			Importo dell'assegno per numero dei componenti il nucleo familiare (euro)						
			1	2	3	4	5	6	7
fino a		€ 13.230,58	-	€ 99,68	€ 184,89	€ 412,13	€ 554,16	€ 724,59	€ 891,92
€ 13.230,59	-	€ 15.942,53	-	€ 79,53	€ 164,75	€ 372,37	€ 531,43	€ 715,81	€ 869,20
€ 15.942,54	-	€ 18.652,88	-	€ 54,23	€ 136,34	€ 332,60	€ 491,67	€ 701,86	€ 843,89
€ 18.652,89	-	€ 21.364,82	-	€ 23,24	€ 102,26	€ 289,73	€ 454,48	€ 676,04	€ 821,17
€ 21.364,83	-	€ 24.077,30	-	€ 20,66	€ 73,85	€ 230,34	€ 403,35	€ 616,65	€ 744,21
€ 24.077,31	-	€ 26.788,71	-	€ 20,66	€ 48,55	€ 190,57	€ 369,27	€ 593,93	€ 721,49
€ 26.788,72	-	€ 29.500,11	-	-	€ 34,09	€ 159,07	€ 315,56	€ 559,84	€ 693,09
€ 29.500,12	-	€ 32.211,53	-	-	€ 34,09	€ 136,34	€ 261,33	€ 528,34	€ 659,00
€ 32.211,54	-	€ 34.922,41	-	-	€ 28,41	€ 119,30	€ 221,56	€ 499,93	€ 639,37
€ 34.922,42	-	€ 37.635,41	-	-	€ 28,41	€ 119,30	€ 204,52	€ 378,05	€ 605,29
€ 37.635,42	-	€ 40.347,35	-	-	€ 28,41	€ 102,26	€ 204,52	€ 284,05	€ 465,84
€ 40.347,36	-	€ 43.057,70	-	-	-	€ 102,26	€ 176,11	€ 284,05	€ 369,27
€ 43.057,71	-	€ 45.770,18	-	-	-	€ 102,26	€ 176,11	€ 244,28	€ 369,27
€ 45.770,19	-	€ 48.482,11	-	-	-	-	€ 176,11	€ 244,28	€ 318,14
€ 48.482,12	-	€ 51.194,58	-	-	-	-	-	€ 244,28	€ 318,14
€ 51.194,59	-	€ 53.906,00	-	-	-	-	-	-	€ 318,14

Nota. Per i nuclei composti anche da fratelli, sorelle o nipoti l'importo dell'assegno va ridotto:
- in presenza di un solo figlio, di euro 10,33 per il primo fratello, sorella o nipote presente nel nucleo e di euro 53,71 per ciascuno degli altri eventuali fratelli, sorelle o nipoti;
- in presenza di almeno due figli, di euro 53,71 per ogni fratello, sorella o nipote presente nel nucleo.

In caso di nuclei composti da più di 7 componenti, l'importo dell'assegno previsto alla colonna 7 va maggiorato di un ulteriore 10% nonché di euro 53,71 per ogni componente oltre il settimo.

e) rimborso delle spese per vitto previa documentazione (scontrino fiscale, fattura, ecc) rilasciata dagli esercizi commerciali titolati alla ristorazione (codici voce 15700 - 16400).
   - per le trasferte inferiori ad otto ore non è consentito il rimborso del vitto
   - per le trasferte maggiori di otto ore e minori di dodici ore il rimborso del vitto è fino ad € 22,26
   - per le trasferte maggiori di dodici ore il rimborso giornaliero del vitto è fino ad € 44,26
f) rimborso delle spese per pernottamento previa documentazione (scontrino fiscale, fattura, ecc) rilasciata dagli alberghi fino a quattro stelle (codici voce 15700 - 16400). Il rimborso per pernottamento è ammesso solo per le trasferte di durata superiore alle dodici ore.
g) indennità chilometrica (codici voce 15100 - 15800 - 16100). Spetta a tutto il personale autorizzato, per esigenze di servizio, ad utilizzare l'auto propria. Vale anche per le distanze inferiori a dieci chilometri e/o per le trasferte inferiori alle quattro ore.
   L'importo spettante è pari al costo di un quinto di litro di benzina per chilometro fissato al 1 giorno di ciascun mese dall'Agip.

A conclusione dell'esame delle trasferte, per esigenze di servizio, rimane da dire che, in caso di missione continuativa nella stessa località di durata superiore a trenta giorni, è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico-alberghiera in categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purchè economicamente più conveniente.

L' indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo duecentoquaranta giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

Capitolo 4 - Voci Retributive Accessorie non soggette alla contribuzione per cassa pensione e assoggettate a contribuzione fiscale (GRUPPO D)

1) attività di supporto alla libera professione (codice voce 7205)

Consiste nelle prestazioni rese in modo diretto od indiretto al fine di garantire l'esercizio dell'attività libero professionale dei dirigenti medici. L'attività di supporto è resa al di fuori del normale orario di lavoro e senza pregiudizio per l'attività istituzionale. Gli importi orari vengono definiti in sede di accordo aziendale e sono interamente finanziati dalle tariffe applicate ai cittadini che richiedono servizi di natura libero-professionale.

2) libera professione infermieristica

È la novità del prossimo futuro, approvata recentemente con la legge n° 1 del 8 gennaio 2002, consiste nella possibilità dei servizi sanitari in difficoltà, per la carenza del personale sanitario, di chiedere prestazioni aggiuntive al proprio personale in regime di libera professione. Gli importi e le modalità di questo nuovo istituto sono interamente da definire con opportuna contrattazione tra le aziende e le organizzazioni sindacali.

Capitolo 5 - Imponibili previdenziali (GRUPPO E)

Prima di iniziare l'esame degli imponibili è doveroso ricordare che l'istituto di riferimento per gli aspetti previdenziali di tutti i lavoratori del servizio sanitario nazionale ed in generale dei pubblici dipendenti è l'I.N.P.D.A.P.

Si precisa altresì che nell'illustrazione degli imponibili previdenziali si fa riferimento al concetto fiscale di "tassazione separata". Con questo termine si intendono gli emolumenti, riferiti ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti. Per identificare le voci retributive soggette a tassazione separata si rimanda alle tabelle relative di pag. 25 e 31.

Occorre ricordare che gli imponibili sono importi virtuali indispensabili per il calcolo delle ritenute previdenziali; in pratica sono la somma degli importi delle voci retributive soggette a una determinata contribuzione e specificatamente:

1) Imponibile C.P.D.E.L. (codice voce 97800)

È composto dalla somma degli importi di tutte le voci stipendiali illustrate come "VOCI RETRIBUTIVE FISSE" (gruppo A) riferite all'anno in corso.

Nella busta paga inserita per esempio, l'imponibile è dato dalla somma algebrica delle voci retributive indicate con la sigla "A" e senza indicazioni nella colonna "sca/rif" o con indicato l'anno corrente e precisamente:

esempio 1			
codice voce	100	€ 879,48	+
codice voce	400	€ 37,27	+
codice voce	1000	€ 3,23	+
codice voce	1200	€ 54,53	+
codice voce	2800	€ 36,15	+
codice voce	4200	€ 537,20	+
codice voce	30200	€ 71,53	-
codice voce	40100	€ 37,52	=

		Imponibile C.P.D.E.L.: € 1.581,87	

Se vi sono voci retributive del gruppo A riferite ad anni precedenti, non soggette

a tassazione separata comparirà un relativo Imponibile C.P.D.E.L. (codice voce 97800) con evidenziato l'anno di riferimento nella colonna "sca/rif".

2) Imponibile C.P.D.E.L. arretrato (codice voce 96800 e riferimento nella colonna sca/rif dell'anno ad esempio / 1)

È composto dalla somma degli importi di tutte le voci stipendiali illustrate come "VOCI RETRIBUTIVE FISSE" (gruppo A) riferite ad anni precedenti e soggette a tassazione separata.

Nella busta paga inserita per esempio è dato dalla somma algebrica delle seguenti voci retributive indicate con la sigla "A" e con indicazione nella colonna "sca/rif" / 1 e precisamente:

esempio 2			
codice voce	20100	€ 135,00	+
codice voce	24200	€ 78,00	+
codice voce	33200	€ 45,30	=

	Imponibile C.P.D.E.L. arretrato: € 258,30		

3) Imponibile C.P.D.E.L. integrazione (codice voce 87100)

È composto dalla somma degli importi di tutte le voci stipendiali illustrate come "VOCI RETRIBUTIVE ACCESSORIE SOGGETTE ALLA CONTRIBUZIONE PER CASSA PENSIONE" (gruppo B) riferite all'anno in corso.

Nella busta paga inserita per esempio è dato dalla somma algebrica delle voci retributive indicate con la sigla "B" e con indicazione nella colonna "sca/rif" XX/ 3 (XX sta ad indicare il numero del mese pertanto sarà in realtà / 3; 1/ 3; 2/ 3; 3/ 3; ... 12/ 3) e precisamente:

esempio 3			
codice voce	5100	€ 86,24	+
codice voce	5500	€ 74,24	+
codice voce	5600	€ 46,48	+
codice voce	7100	€ 88,31	+
codice voce	30400	€ 67,35	=

	Imponibile C.P.D.E.L. integrazione: € 362,62		

Se vi sono voci retributive del gruppo B riferite ad anni precedenti, non soggette a tassazione separata comparirà un relativo Imponibile C.P.D.E.L. integrazione (codice voce 87100) con evidenziato l'anno di riferimento nella colonna "sca/rif".

Nella busta paga inserita per esempio è il seguente:

esempio 4
Imponibile C.P.D.E.L. integrazione (con riferimento anni precedenti): € 35,92

4) Imponibile C.P.D.E.L. integrazione arretrato (codice voce 87300 ed indicazione nella colonna sca/rif dell'anno di riferimento)

È composto dalla somma degli importi di tutte le voci stipendiali illustrate come "VOCI RETRIBUTIVE ACCESSORIE SOGGETTE ALLA CONTRIBUZIONE PER CASSA PENSIONE" (GRUPPO B) riferite ad anni precedenti e soggette a tassazione separata.

Le voci retributive che sono state definite non assoggettate alla cassa pensione, non concorrono a formare i relativi imponibili

5) Imponibile I.N.A.D.E.L. PREVIDENZA (codice voce 95000)

Riguarda esclusivamente il personale assunto a tempo indeterminato entro il 31.12.2000 o successivamente purchè possa vantare servizi continuativi a tempo indeterminato antecedenti il 31.12.2000.

È composto dalla somma degli importi di tutte le voci stipendiali illustrate come "VOCI RETRIBUTIVE FISSE" (gruppo A)

Nella busta paga inserita per esempio è dato dalla somma algebrica delle voci retributive indicate con la sigla "A" e senza indicazioni nella colonna "sca/rif" o con indicazione / 3 e precisamente:

esempio 5			
codice voce	100	€ 879,48	+
codice voce	400	€ 37,37	+
codice voce	1000	€ 3,23	+
codice voce	1200	€ 54,53	+
codice voce	2800	€ 36,15	+
codice voce	4200	€ 537,20	+
codice voce	30200	€ 71,53	-
codice voce	40100	€ 37,52	=

Imponibile I.N.A.D.E.L. PREVIDENZA: € 1.581,87			

Se vi sono voci retributive del gruppo A riferite ad anni precedenti, non soggette a tassazione separata comparirà un relativo Imponibile I.N.A.D.E.L. previdenza (codice voce 97800) con evidenziato l'anno di riferimento nella colonna "sca/rif".

6) Imponibile I.N.A.D.E.L. PREVIDENZA arretrato (codice voce 97000)

Riguarda, come per il corrente, il personale assunto a tempo indeterminato entro il 31.12.2000 o successivamente purchè possa vantare servizi continuativi a tempo indeterminato antecedenti il 31.12.2000.

È composto dalla somma degli importi di tutte le voci stipendiali illustrate come "VOCI RETRIBUTIVE FISSE" (gruppo A) riferite ad anni precedenti e soggette a tassazione separata.

Nella busta paga inserita per esempio è dato dalla somma algebrica delle seguenti voci retributive indicate con la sigla "A" e con indicazione nella colonna "sca/rif" / 1 e precisamente:

esempio 6		
codice voce	20100	€ 135,00 +
codice voce	24200	€ 78,00 +
codice voce	33200	€ 45,30 +

Imponibile I.N.A.D.E.L. PREVIDENZA arretrato: € 258,30		

Le voci retributive che sono state definite non assoggettate alla contribuzione per l'I.N.A.D.E.L. previdenza, per i dipendenti aventi titolo, non concorrono a formare i relativi imponibili

7) Diminuzione utile al T.F.R. (codice voce 59000)

Riguarda esclusivamente il personale assunto a tempo indeterminato dopo il 31.12.2000 senza vantare servizi continuativi a tempo indeterminato antecedenti il 31.12.2000; si applica inoltre a tutto il personale assunto a tempo determinato dopo il 31.5.2000.

È composto dal 2% della somma degli importi di tutte le voci stipendiali illustrate come "VOCI RETRIBUTIVE FISSE"

Nella busta paga inserita per esempio esso è dato dalla somma algebrica delle voci retributive indicate con la sigla "A" e senza indicazioni nella colonna "sca/rif" o con indicazione / 3 (vedi esempio 7 a pagina seguente).

8) Diminuzione utile al T.F.R. arretrato (codice voce 79000)

È del tutto analoga alla precedente, salvo riguardare le voci retributive fisse riferite ad anni precedenti.

Nella busta paga inserita per esempio è dato dalla somma algebrica delle voci retributive indicate con la sigla "A" e con indicazione nella colonna "sca/rif" / 1 (vedi esempio 8).

esempio 7			
codice voce	100	€ 879,48	+
codice voce	400	€ 37,27	+
codice voce	1000	€ 3,23	+
codice voce	1200	€ 54,53	+
codice voce	2800	€ 36,15	+
codice voce	4200	€ 537,20	+
codice voce	30200	€ 71,53	-
codice voce	40100	€ 37,52	=

Diminuzione utile al T.F.R. = € 1.581,87 x 2% = € 31,64			

esempio 8			
codice voce	20100	€ 135,00	+
codice voce	24200	€ 78,00	+
codice voce	33200	€ 45,30	+

Diminuzione utile al T.F.R. arretrato = € 258,30 x 2% = € 5,17			

Capitolo 6 - Ritenute previdenziali (GRUPPO F)

Le ritenute previdenziali servono a finanziare i trattamenti pensionistici e di fine servizio dei lavoratori.

Possiamo suddividere gli aspetti delle ritenute previdenziali in tre tipologie e precisamente:

1) RITENUTE PER LA CASSA PENSIONE
2) RITENUTE PER IL TRATTAMENTO DI FINE SERVIZIO
3) DIMINUZIONE DEGLI EMOLUMENTI PER IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1) Ritenute per cassa pensione

Prima di esaminare le ritenute per cassa pensione, è opportuno fare alcuni cenni sulla normativa pensionistica in vigore.

La legge di riforma delle pensioni n. 335/1995 ha profondamente innovato il sistema pensionistico italiano creando le basi per una omogeneizzazione tra tutti i lavoratori.

L'attuazione della riforma avverrà in tre distinte fasi:

- lavoratori neoassunti dal 1° gennaio 1996 ▸▸ SISTEMA CONTRIBUTIVO
- lavoratori con meno di 18 anni di contribuzione al 31.12.1995 ▸▸ SISTEMA MISTO
- lavoratori con più di 18 anni di contribuzione al 31.12.1995 ▸▸ SISTEMA RETRIBUTIVO

Il sistema contributivo lega l'importo della pensione all'ammontare della contribuzione effettivamente versata, nel corso di tutta la vita lavorativa, compreso eventuali riscatti o accrediti di contributi figurativi.

Il sistema misto calcola l'importo della pensione in tre quote:

- QUOTA A per il periodo fino al 31.12.1992 basata sull'ultima retribuzione annua alla cessazione;
- QUOTA B per il periodo 1.1.1993 - 31.12.1995 basata sulla retribuzione media pensionabile dal 1.1.1993 alla cessazione;
- QUOTA C per il periodo dal 1.1.1996 basata interamente sui contributi versati come nel sistema contributivo.

Il sistema retributivo calcola l'importo della pensione in due quote:

- QUOTA A per il periodo fino al 31.12.1992 basata sull'ultima retribuzione annua alla cessazione;
- QUOTA B per il periodo dal 1.1.1993 fino alla cessazione dal servizio, basata sulla retribuzione media pensionabile.

Come si è visto l'intero sistema pensionistico, a parte la diversità di calcolo, si basa sul versamento dei contributi in parte a carico del lavoratore ed in parte a carico dell'azienda. Tali importi da versare sono calcolati moltiplicando i rispettivi imponibili previdenziali per la cassa pensione, illustrati al capitolo 5 di pagina 38, per una determinata percentuale.

tabella 13		
CONTRIBUZIONE PER LA CASSA PENSIONE ATTUALMENTE IN VIGORE (in busta paga è esposto solamente l'importo a carico del lavoratore)		
Tipo di imponibile	A carico del lavoratore	A carico dell'Azienda
Imponibile c.p.d.e.l.	8,90% (*)	23,80%
Imponibile c.p.d.e.l. integrazione	8,90% (*)	23,80%

(*) Un importo pari allo 0,35% dell'8,90% viene destinato a finanziare il fondo crediti per la concessione delle cessioni del Quinto e/o dei piccoli prestiti

Verifica in busta paga:

a) leggere ciascun imponibile riportato;
b) applicare per l'imponibile c.p.d.e.l. e per l'imponibile c.p.d.e.l. integrazione la seguente formula:
imponibile x 8,90% = ritenuta c.p.d.e.l. o c.p.d.e.l. integrazione.

Nella busta paga di esempio avremo:

a) ritenuta c.p.d.e.l. € 1.581,87 x 8,90% = € 140,79
b) ritenuta c.p.d.e.l. integrazione € 362,62 x 8,90% = € 32,27

Nel caso vi siano voci retributive riferite ad anni precedenti non soggette a tassazione separata, nella busta paga è presente l'imponibile c.p.d.e.l. e/o c.p.d.e.l. integrazione con riferimento di anni precedenti, oppure se vi sono voci retributive soggette a tassazione separata, nella busta paga è presente l'imponibile c.p.d.e.l. arretrato e/o c.p.d.e.l. arretrato integrazione, in tali caso per una corretta lettura e/o verifica del calcolo della ritenuta effettuato, si procede nel seguente modo:

a) leggere ciascun imponibile arretrato riportato;
b) a partire dal 1996 l'aliquota da applicare è sempre la stessa della contribuzione corrente;
c) procedere in modo analogo al corrente.

Nella busta paga di esempio avremo:

a) ritenuta c.p.d.e.l. arretrato € 258,30 x 8,90% = € 22,99
b) ritenuta c.p.d.e.l. integrazione € 35,92 x 8,90% = € 3,20

È ulteriormente da evidenziare che i periodi contributivi utili ai fini pensionistici possono anche derivare da altri istituti quali:

a) la Ricongiunzione
b) il Riscatto
c) l'Accredito figurativo

a) La Ricongiunzione

Consiste nella possibilità a domanda di ricongiungere, ai fini di un unico trattamento pensionistico, tutti i periodi di contribuzione obbligatoria, volontaria e figurativa presenti nell'assicurazione generale obbligatoria o in altre forme alternative o nelle gestioni speciali per i lavoratori autonomi gestiti dall'INPS. In base ai contributi versati nel precedente sistema verrà stabilito l'onere eventualmente da pagare che resta interamente a carico del lavoratore.

b) Il Riscatto

Consiste nella possibilità di utilizzare periodi o servizi non coperti da alcuna contribuzione, in tal caso i periodi possono essere utilizzati con oneri a totale carico del lavoratore.

I più importanti periodi riscattabili sono:

- corsi di studio per il conseguimento di diplomi purchè richiesti per l'accesso al posto di lavoro occupato;
- corsi delle scuole universitarie dirette ai fini speciali;
- corsi per i diplomi di tecnico sanitario, infermiere professionale, ostetrica, tecnico della riabilitazione, tecnico di logopedia, vigilatrice d'infanzia, educatore professionale;
- diploma di laurea;
- diploma universitario;
- periodi di assenza facoltativa per maternità al di fuori di rapporti di lavoro.

c) L'Accredito figurativo

Consiste nella possibilità di accredito di periodi non lavorati, senza oneri a carico del lavoratore, ma a parziale o totale carico dell'INPDAP. L'accredito figurativo è ammesso in tre ipotesi:

- per l'esercizio di funzioni pubbliche elettive presso il parlamento nazionale, europeo e regionale
- per cariche sindacali di dipendenti posti in aspettativa senza assegni
- per maternità (per meglio spiegare l'accredito figurativo per maternità, nell'Appendice 4 si prenderanno in esame i congedi parentali nei loro vari aspetti)

2) Ritenute per Trattamento di Fine Servizio

L'indennità premio di fine servizio consiste in una somma di denaro erogata all'atto del collocamento in pensione (LIQUIDAZIONE) e spetta ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato prima del 31.12.2000 in aziende pubbliche soggette alla medesima normativa.

L'importo lordo della "Liquidazione" è pari ad un quindicesimo dell'ottanta per cento della somma delle voci RETRIBUTIVE FISSE relative agli ultimi 12 mesi di servizio, per ciascun anno di servizio lavorato ed in cui siano stati versati i relativi contributi o siano stati riscattati.

Anche in questo caso il sistema si basa sul versamento dei contributi in parte a carico del lavoratore ed in parte a carico dell'azienda.

tabella 14		
CONTRIBUZIONE PER IL TRATTAMENTO DI FINE SERVIZIO ATTUALMENTE IN VIGORE		
Tipo di imponibile	A carico del lavoratore	A carico dell'Azienda
Imponibile i.n.a.d.e.l. previdenza	2,00%	2,88%

Verifica in busta paga:

a) leggere l' imponibile I.N.A.D.E.L. previdenza riportato;
b) applicare la seguente formula:
imponibile X 2,00% = ritenuta I.N.A.D.E.L. previdenza.

Per quanto attiene l'imponibile I.N.A.D.E.L. arretrato, l'aliquota non è mai variata negli ultimi anni, di conseguenza si può tranquillamente procedere alla lettura e/o verifica nello stesso modo e con la stessa aliquota vista per l'anno corrente anche con gli emolumenti riferiti agli anni precedenti.

Nella busta paga di esempio avremo:

a) ritenuta I.N.A.D.E.L. previdenza € 1.581,87 x 2,00% = € 31,64
b) ritenuta I.N.A.D.E.L. previdenza arretrato € 258,30 x 2,00% = € 5,17

3) Diminuzione utile al T.F.R. (codice voce 59000)

Il T.F.R consiste in una somma di denaro erogata all'atto del collocamento in pensione e spetta ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato dopo il 31.12.2000 o a tempo determinato a partire dal 30.5.2000 ai quali non spetta il trattamento di fine servizio precedentemente esaminato.

L'importo lordo che viene erogato è pari alla quota annua accantonata (6,91%

della retribuzione annua utile), rivalutata annualmente con un tasso costituito dal 1,5% e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo delle famiglie di operai ed impiegati accertato dall'ISTAT.

Non vi è una contribuzione a carico del lavoratore, ma l'onere è interamente a carico dell'azienda.

Tuttavia le voci retributive fisse non essendo assoggettate per questi lavoratori alla contribuzione per il trattamento di fine servizio, vengono ridotte del 2%. In busta paga la riduzione viene esposta come diminuzione utile al tfr, pari appunto al 2% delle VOCI RETRIBUTIVE FISSE (GRUPPO A).

(Le modalità di calcolo sono già state illustrate nella descrizione degli imponibili).

Capitolo 7 - Imponibili fiscali (GRUPPO G)

Così come specificato per gli imponibili previdenziali, anche gli imponibili fiscali sono importi virtuali indispensabili per il calcolo delle ritenute fiscali. Essi costituiscono il "reddito da lavoro dipendente di un lavoratore"

1) Imponibile I.R.Pe.F. (codice voce 95300)

È composto dalla somma delle VOCI RETRIBUTIVE FISSE (gruppo A) + le VOCI RETRIBUTIVE ACCESSORIE SOGGETTE ALLA CONTRIBUZIONE PER CASSA PENSIONE (gruppo B) + le VOCI RETRIBUTIVE ACCESSORIE NON SOGGETTE ALLA CONTRIBUZIONE PER CASSA PENSIONE MA SOGGETTE A CONTRIBUZIONE FISCALE (gruppo D) diminuite di TUTTI I CONTRIBUTI a carico del lavoratore esaminati nel capitolo 6 compreso eventuali riscatti e/o ricongiunzioni, riferiti all'anno corrente o riferiti ad anni precedenti ma relativi a voci retributive non soggette a tassazione separata.

Nella busta paga di esempio è dato dalla somma di tutte le voci retributive non soggette a tassazione separata (si rimanda alle tabelle 8 e 10 di pag. 25 e pag. 31) diminuite delle ritenute del gruppo F sempre riferite ad emolumenti soggetti a tassazione corrente (vedi esempio 9 a pagina seguente).

È importante evidenziare che nella formazione dell'imponibile vengono portati in diminuzione i contributi di legge. Essi sono, per la normativa fiscale, "oneri deducibili", vale a dire oneri che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente.

Oltre ai contributi di legge è utile ricordare che vi sono altri oneri deducibili che, a cura del lavoratore potranno essere dedotti in sede di denuncia dei redditi (modello 730, modello UNICO).

A titolo indicativo si ritiene utile citare i seguenti:

- assegni periodici corrisposti al coniuge ad esclusione di quelli destinati al mantenimento dei figli in conseguenza di separazione legale;
- contributi versati alle forme pensionistiche complementari ed alle forme pensionistiche individuali per un importo non superiore al 12% del reddito e fino ad un massimo di € 5.164,57;
- i contributi versati ai fondi integrativi del servizio sanitario nazionale (ad esempio le ritenute s.s.n. delle polizze di assicurazione per gli autoveicoli);

esempio 9		
codice voce	100	€ 879,48 +
codice voce	400	€ 37,27 +
codice voce	1000	€ 3,23 +
codice voce	1200	€ 54,53 +
codice voce	2800	€ 36,15 +
codice voce	4200	€ 537,20 +
codice voce	30200	€ 71,53 -
codice voce	40100	€ 37,52 +
codice voce	5100	€ 86,24 +
codice voce	5500	€ 74,24 +
codice voce	5600	€ 46,48 +
codice voce	7100	€ 88,31 +
codice voce	30400	€ 67,35 +
codice voce	7200	€ 144,60 -
codice voce	59400	€ 140,79 -
codice voce	84100 rif / 1	€ 3,20 -
codice voce	84100	€ 32,27 -
codice voce	59600	€ 31,64 +
codice voce	30400 rif 12/ 1	€ 35,92 =

- le erogazioni liberali fino ad un importo di € 1.032,91 versate a favore dell'istituto centrale per il sostentamento del clero della chiesa cattolica italiana;
- il 50% delle spese sostenute dai genitori adottivi per l'espletamento delle procedure di adozione;
- l'intera rendita catastale dell'immobile di proprietà, compreso le pertinenze, adibita ad uso di propria abitazione.

2) La Riforma fiscale

L'art 2 della legge finanziaria per il 2003, ai commi 1 e 2, avvia il processo di riforma fiscale con riferimento alla tassazione dei redditi delle persone fisiche.

Tale riforma prevede la graduale sostituzione delle detrazioni d'imposta con le deduzioni del reddito al fine di realizzare una progressività dell'imposizione IRPeF tale da bilanciare la contemporanea rimodulazione della scala delle aliquote IRPeF.

Le novità introdotte riguardano:

- **una nuova tabella delle aliquote d'imposta**
- **l'introduzione di una nuova deduzione dell'imponibile**
- **una nuova modalità di determinazione della base imponibile**
- **la previsione di nuove detrazioni d'imposta**

2.1 Nuova tabella delle aliquote d'imposta

Vedi tabella 15 a pagina 53.

2.2 Nuova deduzione dell'imponibile (cod. voce 95301)

Al fine di garantire una riduzione dell'imposta sui redditi bassi, viene introdotta una nuova deduzione dell'imposta (no tax area).

Per i redditi da lavoro dipendente si può usufruire di una deduzione fino ad € 7.500 annuo. L'importo della deduzione spettante deve essere calcolata secondo le regole fissate dalla medesima legge finanziaria. Per calcolare la deduzione dobbiamo fare la seguente operazione:

$$\frac{€\ 26.000 + €\ 7.500 - \text{imponibile irpef (cod. voce 95300)}}{} = \text{percentuale di deduzione}$$

Per chiarezza di esposizione bisogna precisare che:

- l'importo di € 26.000 è fissato dalla legge finanziaria;
- l'importo di € 7.500 è il tetto massimo di deduzione prevista;
- l'imponibile I.R.Pe.F. è come visto l'importo virtuale su cui si calcolava la ritenuta fino al 31.12.2002, ed è composto dalla somma delle voci retributive soggette alla contribuzione fiscale diminuita di tutti i contributi a carico del lavoratore e degli eventuali altri oneri "deducibili";
- la percentuale di deduzione va calcolata con quattro decimali senza arrotondamenti al quarto decimale.

Se la percentuale di deduzione è <u>maggiore od uguale ad 1</u> la deduzione spetta per intero.

Esempio: imponibile I.R.Pe.F. = € 7.000

$$\frac{€\ 26.000 + €\ 7.500 - 7000}{€\ 26.000} = 1{,}0192$$

Se la percentuale di deduzione è <u>compresa tra 0 ed 1</u> la deduzione spetta in percentuale.

Esempio: imponibile I.R.Pe.F. = € 22.000

$$\frac{€\ 26.000 + €\ 7.500 -}{22.000} = 0{,}4423$$

€ 7.500 X 0,4423 = € 3.317,25

Se la percentuale di deduzione è minore di 0 non spetta alcuna deduzione.
Esempio imponibile I.R.Pe.F. = € 40.000

$$\frac{€\ 26.000 + €\ 7.500 -}{40.000} = -\ 0{,}2884$$

Ovviamente il valore della deduzione deve essere rapportato al mese di pagamento e a dicembre come già accennato si procede al conguaglio annuo.

In sede mensile, visto che non tutti gli emolumenti sono corrisposti per tredici mensilità è consigliabile rapportare gli emolumenti su dodici mensilità e non su tredici lasciando il calcolo esatto in sede di conguaglio annuo in concomitanza con la tredicesima mensilità. Tuttavia è possibile che le singole aziende operino al riguardo con modalità diverse e che in qualsiasi momento venga modificato il meccanismo anche alla luce di eventuali chiarimenti ministeriali. In questa sede il calcolo viene fatto per dodici mensilità.

Calcolo della deduzione della busta pagata inserita ad esempio:

- imponibile I.R.Pe.F. (mensile) € 1.917,11 X mesi 12 = € 23.005,32

$$\frac{€\ 26.000 + €\ 7.500 -}{23.005{,}32} = 0{,}4036$$

€ 7.500 X 0,4036 = € 3.027,00

€ 3.027,00 : 12 mesi = € **252,25** (deduzione spettante mensile)

2.3 Nuova base imponibile

La nuova base imponibile è l'importo virtuale risultante dalla differenza tra l'imponibile irpef (codice voce 95300) e la nuova deduzione se spettante (codice voce 95301).

Nella busta paga inserita ad esempio tale importo è dato dalla seguente operazione:

€ 1.917,11 - € 252,25 = € 1.664,86
(importo su cui si applicano le nuove aliquote fiscali)

2.4 Nuova detrazione d'imposta

Vedi punto 2.1 a pagina 54.

3) Imponibile I.R.Pe.F. arretrato (codice voce 97300)

È composto dalla somma delle retribuzioni riferite ad anni precedenti e soggette a tassazione separata diminuite dei relativi contributi corrisposte in virtù di rinnovi contrattuali o sentenze o ritardi non dipendenti dalla volontà dell'amministrazione o del lavoratore.

Nella busta paga inserita per esempio è dato dalla somma algebrica delle seguenti voci retributive:

esempio 10			
codice voce	20100	€ 135,00	+
codice voce	24200	€ 78,00	+
codice voce	33200	€ 45,30	-
codice voce	79400	€ 22,99	-
codice voce	79600	€ 5,17	=

	Imponibile I.R.Pe.F. arretrato: € 230,14		

3) Imponibile I.R.A.P.

È l'imponibile che permette di calcolare l'imposta regionale sulle attività produttive che è a totale carico dell'azienda e pertanto si ritiene di non procedere alla sua descrizione.

Capitolo 8 - Ritenute fiscali (GRUPPO H)

1) Ritenuta I.R.Pe.F. (codice voce 59900)

È un'imposta (tassa) sulle persone fisiche che riguarda tutti i lavoratori ed è progressiva in quanto le aliquote applicate aumentano per scaglioni di reddito. Qualsiasi azienda è tenuta, con il pagamento degli stipendi, ad operare una ritenuta fiscale da versare mensilmente allo stato per conto del lavoratore. Al termine dell'anno solare, di norma con lo stipendio di dicembre, ma è possibile fino al 28 febbraio dell'anno successivo, il datore di lavoro è tenuto all'effettuazione del conguaglio fiscale annuo. Tale operazione consiste nella verifica se le ritenute fiscali operate nel corso dell'anno solare, sono corrette o se da parte del contribuente sono dovuti dei conguagli attivi o passivi.

Gli scaglioni di reddito mensili, le relative aliquote percentuali e l'imposta lorda progressiva sono i seguenti:

tabella 15 - Aliquote I.R.Pe.F.

scaglione	base imponibile mensile	aliquota	imposta progressiva lorda
primo	fino a € 1.250	23%	€ 287,50
secondo	€ 1.250 - € 2.416,67	29%	€ 625,83
terzo	€ 2.416,67 - € 2.716,67	31%	€ 718,83
quarto	€ 2.716,67 - € 5.833,33	39%	€ 1.934,33
quinto	oltre a € 5.833,33	45%	

Come si vede nella tabella l'imposta progressiva lorda è l'imposta (ritenuta I.R.Pe.F lorda) corrispondente ad una base imponibile pari ad un determinato scaglione.

Ad esempio una base imponibile mensile pari ad € 2.716,67 corrisponde ad una ritenuta lorda di € 718,83.

Dimostrazione del calcolo
- fino a € 1.250 si applica il 23%: € 1.250 X 23% = € 287,50
- da € 1.250 a € 2.416,67 si applica il 29%: (€ 2.416,67 - € 1.250) x 29% = € 338,33
- da € 2.416,67 a € 2.716,67 si applica il 31%: (€ 2.716,67 - € 2.416,67) x 31% = € 93,00

L'imposta lorda per l'imponibile di € 2.716,67 è di conseguenza:
- € 287,50 + € 338,33 + € 93,00 = € 718,83

METODO DI CALCOLO DELL'IMPOSTA NELLA PROPRIA BUSTA PAGA:

a) Leggere il proprio imponibile, ad esempio € 1.917,11
b) Leggere la nuova deduzione imponibile I.R.Pe.F. (nell'esempio € 252,25)
c) Verificare a che scaglione appartiene la base imponibile (1.917,11 - 252,25 = 1.664,86 = secondo scaglione)
d) Verificare a che aliquota corrisponde lo scaglione interessato (nell'esempio 29%)
e) Verificare il progressivo dello scaglione precedente (nell'esempio € 287,50)
f) Eseguire la seguente operazione: (€ 1.664,86 - € 1.250) x 29% = € 120,31
€ 287,50 + € 120,31 = 407,81 (imposta lorda dell'esempio)

2) Gli oneri detraibili

Nel capitolo precedente sono stati esaminati alcuni ONERI DEDUCIBILI vale a dire degli importi che vanno a diminuire l'imponibile, in questo capitolo si esaminano gli ONERI DETRAIBILI che sono quegli oneri di cui il lavoratore può chiedere la detrazione vale a dire la riduzione della propria ritenuta lorda.

I principali oneri detraibili sono i seguenti:

2.1 Nuova detrazione d'imposta

La detrazione per produzione del reddito, a decorrere dal 1.1.2003 è soppressa.

Limitatamente ad alcune fasce di reddito vengono introdotte le seguenti nuove detrazioni e ciò per evitare una imposizione superiore del sistema precedente:

reddito complessivo annuo	detrazione annua	reddito complessivo mensile	detrazione mensile
fino ad € 27.000	0	€ 2.250	0
€ 27.000 - € 29.500	€ 130	€ 2.250 - € 2.458,33	€ 10,83
€ 29.500 - € 36.500	€ 235	€ 2.458,33 - € 3.041,67	€ 19,58
€ 36.500 - € 41.500	€ 180	€ 3.041,67 - € 3.458,33	€ 15,00
€ 41.500 - € 46.700	€ 130	€ 3.458,33 - € 3.891,67	€ 10,83
€ 46.700 - € 52.000	€ 25	€ 3.891,67 - € 4.333,33	€ 2,08
oltre € 52.000	0	oltre € 4.333,33	0

2.2 Detrazioni per coniuge a carico

Se il coniuge non possiede redditi propri, o possiede un reddito proprio non superiore ad € 2.840,51 spettano, in base al reddito del richiedente le seguenti detrazioni:

tabella 17 - Detrazioni per coniuge a carico			
reddito annuo	Detrazione annua	reddito mensile	Detrazione mensile
fino a € 15.493,71	€ 546,18	fino a € 1.291,14	€ 45,52
€ 15.493,71 - € 30.987,41	€ 496,60	€ 1.291,14 - € 2.582,28	€ 41,38
€ 30.987,41 - € 51.645,69	€ 459,42	€ 2.582,28 - € 4.303,81	€ 38,29
oltre a € 51.645,69	€ 422,23	oltre a € 4.303,81	€ 35,19

2.3 Detrazioni per figli a carico compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi, gli affidati o affiliati

Se i figli non possiedono redditi propri superiori ad € 2.840,51 spettano, in base al reddito del richiedente, al numero ed all'età dei figli le detrazioni sulla base della tabella a pagina seguente (ciascun genitore può chiedere la sua parte di detrazione in base all'onere sostenuto per il loro mantenimento, l'importante è ovviamente che i genitori assieme non superino il 100% della detrazione):

tabella 18 - Detrazioni per figli a carico

n. figli	età figli	reddito annuo	detrazione annua	reddito mensile	detrazione mensile
1	(*)	fino a € 36.151,98	€ 516,46	fino a € 3.012,67	€ 43,04
1	< 3 anni	€ 36.151,99 - € 51.645,69	€ 427,63	€ 3.012,67 - € 4.303,81	€ 35,64
1	> 3 anni	€ 36.151,99 - € 51.645,69	€ 303,68	€ 3.012,67 - € 4.303,81	€ 25,31
1	< 3 anni	oltre € 51.645,69	€ 409,03	oltre € 4.303,81	€ 34,09
1	> 3 anni	oltre € 51.645,69	€ 285,08	oltre € 4.303,81	€ 23,76
2	(*)	fino a € 41.316,55	€ 1.032,92	fino a € 3.443,05	€ 86,08
2	< 3 anni	€ 36.151,99 - € 51.645,69	€ 888,31	€ 3.012,67 - € 4.303,81	€ 74,03
2	> 3 anni	€ 36.151,99 - € 51.645,69	€ 640,41	€ 3.012,67 - € 4.303,81	€ 53,37
2	< 3 anni	oltre € 51.645,69	€ 818,06	oltre € 4.303,81	€ 68,17
2	> 3 anni	oltre € 51.645,69	€ 570,16	oltre € 4.303,81	€ 47,51
3	(*)	fino a € 46.481,12	€ 1.549,38	fino a € 3.873,43	€ 129,12
3	< 3 anni	€ 36.151,99 - € 51.645,69	€ 1.348,99	€ 3.012,67 - € 4.303,81	€ 112,42
3	> 3 anni	€ 36.151,99 - € 51.645,69	€ 977,14	€ 3.012,67 - € 4.303,81	€ 81,43
3	< 3 anni	oltre € 51.645,69	€ 1.227,09	oltre € 4.303,81	€ 102,26
3	> 3 anni	oltre € 51.645,69	€ 855,24	oltre € 4.303,81	€ 71,27
4	(*)	senza limite di reddito	€ 2.064,00	senza limite di reddito	€ 172,00
4	< 3 anni	€ 36.151,99 - € 51.645,69	€ 1.809,67	€ 3.012,67 - € 4.303,81	€ 150,81
4	> 3 anni	€ 36.151,99 - € 51.645,69	€ 1.313,87	€ 3.012,67 - € 4.303,81	€ 109,49
4	< 3 anni	oltre € 51.645,69	€ 1.636,12	oltre € 4.303,81	€ 136,34
4	> 3 anni	oltre € 51.645,69	€ 1.140,32	oltre € 4.303,81	€ 95,03
oltre 4	(*)	senza limite di reddito	n° figli x € 516,46	senza limite di reddito	n° figli x € 43,04
oltre 4	< 3 anni	€ 36.151,99 - € 51.645,69	(1)	€ 36.151,99 - € 51.645,69	(3)
oltre 4	> 3 anni	€ 36.151,99 - € 51.645,69	(2)	€ 36.151,99 - € 51.645,69	(4)
oltre 4	< 3 anni	oltre € 51.645,69	n° figli x € 409,03	oltre € 4.303,81	n° figli x € 34,09
oltre 4	> 3 anni	oltre € 51.645,69	n° figli x € 285,08	oltre € 4.303,81	n° figli x € 23,76

(*) senza alcun limite di età purché il figlio non possieda redditi propri annui maggiori di € 2.840,51
(1) € 1.809,67 + (€ 460,68 per ogni figlio oltre il quarto)
(2) € 1.313,87 + (€ 336,73 per ogni figlio oltre il quarto)
(3) € 150,81 + (€ 38,39 per ogni figlio oltre il quarto)
(4) € 109,49 + (€ 28,06 per ogni figlio oltre il quarto)

METODO DI CALCOLO DELLA DETRAZIONE PER FIGLI A CARICO NELLA PROPRIA BUSTA PAGA:

a) Verificare nella parte finale riepilogativa della busta paga il n° di figli per i quali si è chiesta la detrazione (ad esempio 2)
b) Verificare l'importo spettante nell'apposita tabella in base al proprio reddito e all'età dei figli (nell'esempio ipotizziamo due figli inferiori a 3 anni, ma con reddito del lavoratore minore di € 36.151,98 e richiesta del 50% della detrazione, lasciando l'altro 50% all'altro genitore)
c) La detrazione spettante per l'esempio è pari ad € 86,08 x 50% = € 43,04

2.4 Detrazione per figli portatori di handicap

Per ciascun figlio portatore di handicap spetta, a prescindere dal reddito del richiedente una detrazione di € 774,69.

Sulla base degli esempi riportati la ritenuta I.R.Pe.F. netta è pertanto la seguente:

esempio 11		
I.R.Pe.F lorda	€ 407,81	-
Detrazione per figli a carico	€ 43,04	=

	I.R.P.E.F. netta: € 364,77	

Oltre alle detrazioni che compaiono nelle buste paga è utile ricordare che vi sono altri oneri detraibili che, se non applicati in busta paga, potranno essere detratti a cura del lavoratore in sede di denuncia dei redditi (modello 730, modello UNICO).

A titolo indicativo si ritiene utile citare le più diffuse e precisamente:

- detrazione pari al 19% degli interessi passivi e relativi oneri accessori inerenti mutui garantiti da ipoteca su immobili da adibire ad abitazione principale
- detrazione pari al 19% delle spese sanitarie per la parte eccedente € 129,05
- detrazione pari al 19% per le spese veterinarie per la parte eccedente € 129,05 fino ad un massimo di € 387,14
- detrazione del 19% per le spese funebri di familiari fino ad un massimo di € 1.548,58
- detrazione del 19% per la frequenza a corsi di istruzione secondaria ed universitaria in misura non superiore a quella stabilita per le tasse ed i contributi degli istituti statali
- detrazione del 19% per i premi di assicurazione aventi per oggetto il rischio di morte o invalidità permanente fino ad un importo massimo di € 1.290,48
- detrazione per canone di locazione se stipulato in base agli artt. 2 e 4 della legge n. 431/1998 per i seguenti importi: € 495,55 se il proprio reddito non supera € 15.485,79; € 247,77 se il proprio reddito è compreso tra € 495,56 ed € 30.971,58.

3) Ritenuta I.R.Pe.F. arretrata (codice voce 79400)

Viene applicata, in questo caso un'aliquota particolare detta "aliquota media" che corrisponde alla ritenuta applicabile alla media degli imponibili del biennio precedente sulla base delle aliquote in vigore nell'anno corrente.

In una normale busta paga è raramente presente in quanto, come già detto è riferita a particolari emolumenti quali i rinnovi contrattuali.

Nel caso vi siano emolumenti di questa tipologia per una corretta lettura e/o verifica della propria busta paga si consiglia di procedere nel seguente modo:

a) leggere il proprio imponibile arretrato (ad esempio € 230,14)

b) verificare qual'è la propria aliquota media (ad esempio 20,88)

c) eseguire la seguente operazione: € 230,14 x 20,88% = € 48,05

4) Addizionale regionale I.R.Pe.F. (codice voce 78700)

Con il decreto legislativo n. 446/97 è stata istituita una addizionale all'I.R.Pe.F. a favore della regione in cui il lavoratore ha fissato la propria residenza.

Viene calcolata a dicembre di ogni anno sulla base delle aliquote fornite dalle rispettive regioni e trattenuta al dipendente nell'anno successivo rateizzata da gennaio a novembre.

In caso di cessazione dal servizio devono essere trattenute nell'ultimo stipendio sia le quote residue delle rate sia l'intera quota di competenza dell'anno in corso sulla base degli emolumenti corrisposti al lavoratore fino alla cessazione.

5) Addizionale comunale I.R.Pe.F. (codice voce 80700)

Con il decreto legislativo n. 360/1998 è stata istituita una addizionale all'I.R.Pe.F. a favore del comune in cui il lavoratore ha fissato la propria residenza.

Viene calcolata e trattenuta con gli stessi criteri dell'addizionale regionale.

Capitolo 9 - Ritenute volontarie (GRUPPO I)

Nella busta paga, oltre agli emolumenti, alle ritenute previdenziali e fiscali ed agli imponibili esaminati finora possono esserci delle ritenute volontarie, cioè dipendenti esclusivamente dalla volontà del lavoratore. A titolo di esempio si citano le più comuni e precisamente:

1) Ritenuta per iscrizione al sindacato (codice voce 56700)

2) Ritenuta per lo sciopero (codice voce 56600)

Corrisponde ai corrispondenti emolumenti fissi (voci retributive del Gruppo A). Il valore di una giornata di sciopero è pari ad un ventiseiesimo dell'importo mensile delle voci del gruppo A. Per scioperi di durata inferiore ad un giorno il valore viene rapportato in base alle ore di adesione allo sciopero da parte di ogni singolo lavoratore.

3) Ritenuta per riscatti e/o ricongiunzioni (già esaminate nell'esame degli imponibili previdenziali)

4) Ritenuta per la mensa (codice voce 56800)

È l'importo che il dipendente deve pagare per accedere al sevizio di mensa interna, attualmente fissato in € 1,03

5) Ritenuta per cessione del Quinto

a) prestito pluriennale I.N.P.D.A.P. (vedi Appendice 1 a pag. 63)
Si tratta di prestiti pluriennali concessi dall'I.N.P.D.A.P. in forma diretta utilizzando i fondi di cui alla ritenuta dello 0,35% precedentemente vista nell'analisi delle ritenute previdenziali

b) prestito pluriennale garantito (vedi Appendice 2 a pag. 75)
Si tratta in questo caso di un prestito concesso a determinate condizioni da finanziarie private con le stesse garanzie della forma diretta.

c) piccolo prestito (vedi Appendice 3 a pag. 79)
Si tratta di una prestazione fornita dall'I.N.P.D.A.P. in forma diretta

Capitolo 9 - Riepiloghi finali (GRUPPO L)

La parte riepilogativa della busta paga è, in generale la più osservata, a volte l'unica che il dipendente guarda. È in questa parte infatti in cui è inserito il netto a pagare, vale a dire **"LO STIPENDIO"**.

Esistono tuttavia altre importanti punti riepilogativi che possono fornire utili informazioni al dipendente e precisamente:

1) Progressivi I.R.Pe.F.

Si tratta della somma degli imponibili fiscali correnti ed arretrati, delle relative ritenute e/o rimborsi dell'anno in corso fino al mese di pagamento: ciò può permettere al lavoratore di avere un'idea in proiezione di quello che potrà essere il suo reddito.

2) Aliquota media

È l'aliquota, come già descritto nella parte fiscale, che viene applicata ai redditi soggetti a tassazione separata.

3) Detrazioni

Consiste nell'indicazione analitica delle detrazioni fiscali, applicate su richiesta del lavoratore, per produzione del reddito, coniuge a carico, figli a carico, assicurazioni vita.

4) Totale delle competenze lorde

Consiste nella somma algebrica di tutte le voci retributive dei gruppi A, B, C, D di segno positivo (+) (il segno compare in busta paga nella colonna "tipo").

6) Totale ritenute previdenziali, assistenziali e fiscali

Consiste nella somma delle ritenute dei gruppi F, H ed i riscatti/ricongiunzioni del gruppo I.

7) Totale delle ritenute varie

Consiste nella somma delle voci retributive dei gruppi A, B, C, D, di segno (-) oltre alle ritenute varie del gruppo I ad esclusione dei riscatti e delle ricongiunzioni.

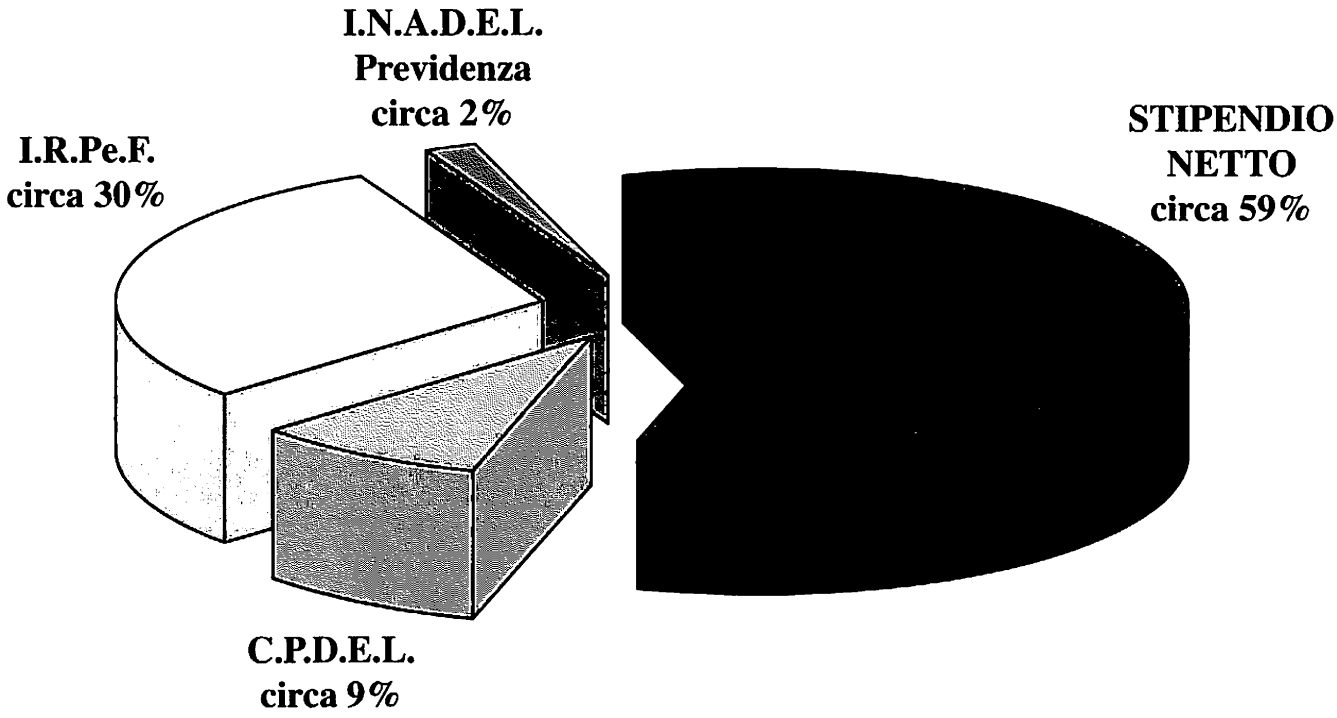
7) NETTO A PAGARE

Come detto è "lo stipendio" e corrisponde al totale delle competenze lorde meno il totale delle ritenute assistenziali, previdenziali e fiscali meno le ritenute varie.

8) Informazioni varie

In generale in fondo alla busta paga viene riportata la dicitura "SALVO CONGUAGLI ATTIVI O PASSIVI", Ciò permette all'azienda di provvedere ad eventuali conguagli se dovuti. Sono inoltre possibili altre informazioni sia di natura generale che individuale.

Analisi dello Stipendio



parte III

Appendici

§ **Appendice 1 ***
Prestito pluriennale diretto

§ **Appendice 2 ***
Prestito pluriennale garantito

§ **Appendice 3 ***
Piccolo prestito

§ **Appendice 4 ***
I congedi parentali

§ **Appendice 5**
Le principali assenze del personale a tempo indeterminato

§ **Appendice 6**
Il rapporto di lavoro a tempo parziale

* = testi tratti dal sito ufficiale dell'I.N.P.D.A.P. (www.inpdap.it)

Appendice 1

PRESTITI PLURIENNALI DIRETTI

Cosa fornisce la prestazione

Somma in denaro per far fronte a documentate necessità personali o familiari.

Chi ha diritto alla prestazione

Gli iscritti alla "Gestione unitaria autonoma delle prestazioni creditizie e sociali" possono richiedere prestiti da estinguersi con trattenute mensili sullo stipendio pari al quinto della retribuzione mensile, al netto delle ritenute di legge, qualora siano in possesso dei seguenti requisiti:

- siano in attività di servizio;
- abbiano almeno quattro anni di servizio effettivo nel rapporto di impiego utile a pensione, (due se invalidi o mutilati di guerra o decorati al valore militare).

Durata della prestazione

Il prestito può avere durata quinquennale, con l'importo da restituire in 60 rate mensile, o decennale, da restituire in 120 rate mensili, salvo che al richiedente rimanga un periodo minore di servizio per conseguire il diritto al collocamento a riposo. In tal caso l'iscritto non può ottenere un prestito la cui durata sia superiore al periodo che intercorre tra la concessione e il collocamento a riposo per limiti d'età.

Come si calcola la prestazione

Si moltiplica la quota cedibile, che non può, comunque, superare l'importo di 516,46 Euro, per il numero delle rate mensili corrispondenti alla durata del prestito. La quota cedibile non può essere superiore ad un quinto dello stipendio e degli altri emolumenti a carattere fisso e continuativo (voci retributive del GRUPPO A).

Il prestito viene concesso al tasso d'interesse del 3,70% a scalare.

Dall'importo lordo della somma concessa vengono detratti:

per i prestiti quinquennali

- spese di amministrazione:	0,50%
- premio fondo rischi:	1,50% per il personale con limite di età pensionabile a 65 anni;
	2% con limite di età pensionabile superiore a 65 anni;
che corrispondono complessivamente al T.A.E.G del 4,82%.	

per i prestiti decennali

- spese di amministrazione:	0,50%
- premio fondo rischi:	3% per il personale con limite di età pensionabile a 65 anni;
	4% con limite di età pensionabile superiore a 65 anni;
che corrispondono complessivamente al T.A.E.G. del 4,63%.	

La restituzione del prestito ha inizio dal secondo mese successivo a quello di concessione, con la conseguente corresponsione degli interessi di pre-ammortamento.

Come si ottiene la prestazione

L'iscritto deve presentare domanda, compilata su apposito modello fornito dall'Istituto, (vedi "modulistica" sul sito Internet http://www.inpdap.it) all'Amministrazione dalla quale dipende che provvederà ad inoltrarla, completa dei dati e dei relativi documenti, alla Sede INPDAP territorialmente competente in relazione al luogo di residenza dell'iscritto.

Alla domanda devono essere allegati:

- la documentazione attestante lo stato di bisogno e/o la spesa sostenuto, prevista per la motivazione della richiesta;
- un certificato medico di sana costituzione fisica (da rilasciarsi solo a cura di un medico della ASL, o di un ufficiale medico in attività di servizio, o di un medico incaricato dall'Amministrazione dalla quale dipende il richiedente, non oltre 45 giorni prima della presentazione della domanda all'Amministrazione di appartenenza dell'iscritto).

Notizie utili

Il pagamento della prestazione avviene, a mezzo assegno bancario non trasferibile intestato al richiedente, inviato all'indirizzo indicato sulla domanda o con accredito sul c/c postale o bancario, indicato dal richiedente.

Qualora la data di emissione dell'assegno sia antecedente alla data di morte dell'assistito, l'assegno va all'asse ereditario; se la data di emissione dell'assegno è successiva alla data di morte dell'assistito, invece, l'assegno va restituito all'INPDAP.

É possibile estinguere anticipatamente il prestito concesso in qualsiasi momento mediante il versamento del debito residuo, depurato della quota parte dei fondo rischio e degli interessi non maturati. Non è possibile ottenere una nuova cessione fintanto che:

- non siano trascorsi almeno due anni dall'inizio di una cessione stipulata per un quinquennio;

- non siano trascorsi almeno quattro anni dall'inizio di una cessione stipulata per un decennio.

Anche prima che siano trascorsi due anni dall'inizio di una cessione quinquennale può essere concessa una cessione decennale quando questa si richieda per la prima volta, fermo restando che con la nuova cessione sarà estinta la precedente.

Nel caso di cessazione dal servizio prima che sia estinta la cessione, l'efficacia di questa si estende di diritto sulla pensione: in tal caso la quota da trattenere non può eccedere il quinto della pensione. Qualora la cessazione dal servizio, anziché ad una pensione, dia diritto ad una somma una volta tanto, a carico dell'Amministrazione o di un Istituto di previdenza, tale somma è ritenuta fino a concorrenza del debito rimanente. Ove tale ritenuta estingua il prestito anticipatamente è dovuto al debitore la quota parte degli interessi e del fondo rischi non maturati.

Qualora il credito diventi inesigibile, la somma dovuta verrà addebitata al fondo rischi, secondo le procedure stabilite.

Nel caso in cui il debitore cessi dal servizio per causa di morte, le quote sono dovute fino al giorno del decesso, mentre il debito residuo, relativo alle quote ancora non scadute, al netto degli interessi non maturati e della quota devoluta al fondo rischi, verrà imputato sempre al fondo rischi.

L'aspettativa senza assegni, la riduzione di quota e la sospensione dal servizio determinano un prolungamento del piano di ammortamento pari al numero di quote non versate aumentate degli interessi che sulle stesse dovranno essere calcolati al tasso originario di concessione.

Documentazione da allegare alla domanda di prestito

Motivazione	*Durata Massima*	*Documentazione richiesta*
CALAMITÀ NATURALI Terremoti, alluvioni	10 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Dichiarazione del Comune o di altra Amm. Pubblica indicante soggetti e beni danneggiati o estorti, nonché l'entità dei danni. - Autocertificazione da cui risulti che non esiste apposita copertura assicurativa
EVENTI SIMILARI Rapine, furti, incendi	5 anni	
MALATTIE GRAVI Dipendente	5 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Per i figli e i genitori non conviventi autocertificazione attestante il rapporto di parentela - Documentazione sanitaria comprovante la diagnosi e la gravità della malattia. - Ricevute di spese (se già sostenute) o autocertificazione degli impegni economici da sostenere.
MALATTIE GRAVI Coniuge, Figli, Genitori del dipendente e del coniuge	5 o 10 anni	

ACQUISTO di: - MACCHINA MODIFICATA O CARROZZELLA ORTOPEDICA per portatori di handicap - PROTESI di elevato costo per dipendente, coniuge, figli, genitori del dipendente o del coniuge	5 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Per i figli e i genitori non conviventi, autocertificazione attestante il rapporto di parentela - Preventivo delle spese da sostenere. Le modifiche all'auto per portatori di handicap devono risultare dal preventivo.
INGIUNZIONI DI PAGAMENTO PIGNORAMENTI ORDINANZE ESECUTIVE SENTENZE DI CONDANNA DECRETI INGIUNTIVI VERTENZE LEGALI DIFFIDE DI PAGAMENTO da parte di enti pubblici PAGAMENTO TASSA DI SUCCESSIONE DIRETTA A seguito di decesso del coniuge o del genitore	5 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Fatture o ricevute fiscali di pagamento regolarmente quietanzate. - Altra documentazione che dimostri inequivocabilmente l'obbligo di pagare e il relativo importo posto a carico dell'interessato.
RISCATTO DI ALLOGGI POPOLARI RISCATTO DI ALLOGGI DI ENTI PUBBLICI GIÁ CONDOTTI IN LOCAZIONE	10 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Contratto preliminare di riscatto dell'alloggio con la ricevuta di avvenuto pagamento dell'anticipo dovuto o copia conforme dell'atto pubblico del riscatto registrato o in corso di registrazione, stipulato da non oltre un anno (titolari del riscatto possono essere solo il dipendente ed il coniuge). - Documentazione dell'ente pubblico attestante la dismissione in corso dell'abitazione, il prezzo e la volontà dell'iscritto di voler riscattare l'alloggio. - Autocertificazione da cui risulti che la casa, oggetto del riscatto, è la prima ed unica nell'ambito del nucleo familiare,su tutto il territorio nazionale.
ACQUISTO 1° CASA NUDA PROPRIETÁ USUFRUTTO	10 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Copia autenticata compromesso di compravendita debitamente registrato da cui risulti versato un acconto pari al 20% del prezzo pattuito per la vendita o copia conforme autenticata dell'atto di compravendita, di acquisto nuda proprietà o usufrutto già registrato o in corso di registrazione e stipulato da non oltre un anno. - Autocertificazione da cui risulti che la casa oggetto dell'acquisto è la prima ed unica nell'ambito del nucleo familiare su tutto il territorio nazionale.

ACQUISIZIONE DI CASA IN COOPERATIVA O DA COOPERATIVA COSTITUITA DA LOCATARI ABITAZIONI DI ENTI PUBBLICI IN CORSO DI DISMISSIONI	10 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Copia conforme dell'atto costitutivo o dello statuto della cooperativa. - Copia conforme dell'atto notarile registrato o in corso di registrazione ove l'assegnazione definitiva sia già intervenuta da non oltre un anno. Se l'assegnazione definitiva non è ancora intervenuta: - Copia conforme della concessione edilizia non scaduta intestata alla cooperativa. - Dichiarazione del presidente della cooperativa contenente il costo totale della costruzione ed il riparto della spesa tra soci. - Copia autenticata delle ricevute dei pagamenti effettuati dal socio alla cooperativa di importo non inferiore al 20% del costo totale dell'appartamento assegnato o prenotato, esclusa l'eventuale quota parte del mutuo bancario. - Copia autenticata delle fatture di spesa sostenute dalla cooperativa di importo non inferiore al 20% del costo totale della costruzione. - Dichiarazione rilasciata dal direttore dei lavori attestante lo stato di avanzamento dei lavori e che gli stessi sono in corso. - Autocertificazione da cui risulti che la casa oggetto dell'acquisto è la prima ed unica nell'ambito del nucleo familiare su tutto il territorio nazionale. Per l'acquisizione di abitazione da cooperativa costituita tra locatari di abitazione di enti pubblici in corso di dismissione: - Copia conforme dell'atto costitutivo e dello statuto della cooperativa. - Dichiarazione del presidente dalla quale risulti la qualità di socio dell'iscritto, la qualità di locatario di abitazione riscattata dalla cooperativa ed il costo del riscatto a carico dell'iscritto. Le copie della documentazione riguardante gli atti della cooperativa possono essere autenticate dal presidente della cooperativa stessa.
ANTICIPATA ESTINZIONE DEI MUTUI IPOTECARI Sull'unica casa di proprietà RIDUZIONE DEI MUTUI IPOTECARI Sull'unica casa di proprietà	5 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Dichiarazione dell'Istituto bancario attestante l'importo necessario alla anticipata estinzione o riduzione del mutuo ipotecario. - Autocertificazione da cui risulti che la casa oggetto del mutuo è la prima ed unica nel l'ambito del nucleo familiare su tutto il territorio nazionale.

COSTRUZIONE 1° CASA DI ABITAZIONE	10 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Copia autenticata della concessione edilizia non scaduta, intestata al richiedente o al coniuge. - Computo metrico estimativo relativo all'intera costruzione redatto da professionista iscritto all'albo. - Dichiarazione del direttore dei lavori attestante lo stato di avanzamento dei lavori e che gli stessi sono ancora in corso. - Copia conforme delle fatture quietanzate, comprovanti le spese effettuate per la costruzione pari almeno al 20% del costo totale, escluso l'eventuale mutuo. - Autocertificazione da cui risulti che la casa oggetto di costruzione è la prima ed unica nell'ambito del nucleo familiare su tutto il territorio nazionale.
LAVORI DI PARTICOLARE RILEVANZA ALLE ABITAZIONI DI PROPRIETÁ Ampliamenti - sopraelevazioni	10 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Documento dal quale risulti la proprietà della casa. - Planimetria catastale e copia autenticata della concessione edilizia. - Dichiarazione del direttore dei lavori attestante lo stato di avanzamento dei lavori e che gli stessi sono ancora in corso. - Computo metrico estimativo redatto su carta, intestata, da professionista iscritto all'albo o da imprese edili. - Copia conforme di fatture quietanzate, pari almeno al 20% del preventivo. - Autocertificazione da cui risulti che la casa oggetto dei lavori è la prima ed unica nel l'ambito del nucleo familiare su tutto il territorio nazionale.
LAVORI CONDOMINIALI	5 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Documento dal quale risulti la proprietà della casa. - Dichiarazione dell'amministratore del condominio attestante gli estremi della delibera condominiale con la quale è stata decisa l'effettuazione dei lavori. - Copia del preventivo dei lavori con la ripartizione per millesimi della spesa a carico del dipendente. - Copia autenticata della concessione edilizia se richiesta. - Copie autenticate di fatture regolarmente firmate per quietanza, cumulative e singole, pari almeno al 20% delle spese preventivate. - Autocertificazione da cui risulti che la casa oggetto dei lavori è la prima ed unica nell'ambito del nucleo familiare su tutto il territorio nazionale.

LAVORI DI RIPARAZIONE E RESTAURI ALLE ABITAZIONI IN PROPRIETÁ Indispensabili per l'abitabilità dell'immobile	10 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Documento dal quale risulti la proprietà della casa. - Preventivo dei lavori e della relativa spesa o dichiarazione dettagliata dei lavori eseguiti con l'indicazione dei costi, rilasciato da competenti professionisti o imprese su carta intestata. - Copie autenticate di tutte le fatture regolarmente firmate per quietanza pari almeno al 20% delle spese preventivate. - Autocertificazione da cui risulti che la casa oggetto di riparazioni è la prima ed unica nell'ambito del nucleo familiare su tutto il territorio nazionale. - Autocertificazione attestante che trattasi di lavori indispensabili all'abitabilità dell'immobile.
LAVORI DI RIPARAZIONE E RESTAURI ALLE ABITAZIONI IN LOCAZIONE Indispensabili per l'abitabilità dell'immobile	5 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Preventivo dei lavori e della relativa spesa o dichiarazione dettagliata dei lavori eseguiti con l'indicazione dei costi, rilasciato da competenti professionisti o imprese su carta intestata. - Copie autenticate di tutte le fatture regolarmente firmate per quietanza pari almeno al 20% delle spese preventivate. - Autorizzazione, con firma autenticata, rilasciata dal proprietario dell'abitazione ad effettuare i lavori a spese dell'inquilino (per gli enti pubblici solo autorizzazione). - Copia conforme del contratto di locazione, uso, usufrutto, ecc... - Autocertificazione da cui risulti che la casa oggetto di riparazione è la prima ed unica nell'ambito del nucleo familiare su tutto il territorio nazionale. - Autocertificazione attestante che trattasi di lavori indispensabili all'abitabilità dell'immobile.
SFRATTO ESECUTIVO con richiesta di intervento della forza pubblica	5 anni max 9.296,22 €	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Copia autentica della sentenza di sfratto

INSTALLAZIONE DI IMPIANTI DI RISCALDAMENTO nelle abitazioni di proprietà o concesse in locazione da enti pubblici	5 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Documento dal quale risulti la proprietà della casa o copia autenticata del contratto di locazione. - Preventivo dei lavori e della relativa spesa o dichiarazione dettagliata dei lavori eseguiti con l'indicazione dei costi, rilasciato da competenti professionisti o imprese su carta intestata. - Copie autenticate di tutte le fatture regolarmente firmate per quietanza pari almeno al 20% delle spese preventivate. - Autocertificazione da cui risulti che la casa oggetto di installazione dell'impianto di riscaldamento è la prima ed unica nell'ambito del nucleo familiare su tutto il territorio nazionale. - Autorizzazione dell'ente pubblico ad effettuare l'installazione dell'impianto a spese dell'inquilino.
ACQUISTO O COSTRUZIONE GARAGE BOX Anche se non di pertinenza dell'abitazione	5 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. PER L'ACQUISTO DI GARAGE O BOX: - Compromesso di compravendita debitamente registrato, purchè risulti versato un acconto pari almeno al 20% del prezzo pattuito, in alternativa alla copia conforme autenticata dell'atto di compravendita registrato e stipulato da non oltre un anno. PER LA COSTRUZIONE DI GARAGE O BOX: - Copia autenticata della concessione edilizia, copie autenticate di fatture firmate per quietanza comprovanti almeno il 20% delle spese preventivate per i lavori e per i materiali di costruzione del garage o del box. - Autocertificazione nella quale si attesti che il garage o il box acquistato o costruito costituisca l'unica proprietà al servizio dell'abitazione del richiedente.
MATRIMONIO DEL DIPENDENTE	5 anni max 15.493,71 €	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Autocertificazione di matrimonio avvenuto da non oltre un anno. - Autocertificazione di avvenute pubblicazioni.
MATRIMONIO DEI FIGLI DEL DIPENDENTE	5 anni max 15.493,71 €	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Autocertificazione di matrimonio avvenuto da non oltre un anno. - Autocertificazione di avvenute pubblicazioni. - Autocertificazione che attesti il rapporto di parentela degli sposi con il richiedente.

CANTINE Solo se di pertinenza dell'abitazione	5 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. PER L'ACQUISTO DI CANTINA: - Copia dell'atto dal quale deriva la proprietà dell'abitazione di cui la cantina rappresenta la pertinenza; compromesso di compravendita debitamente registrato in alternativa alla copia conforme autenticata dell'atto di compravendita già registrato o stipulato da non oltre un anno, dal quale risulti versato un acconto pari almeno al 20% del prezzo pattuito. PER LA COSTRUZIONE DI CANTINA: - Copia dell'atto dal quale deriva la proprietà dell'abitazione di cui la cantina rappresenta la pertinenza; copia autenticata della concessione edilizia; preventivo delle spese per i lavori e i materiali di costruzione della cantina e fatture comprovanti almeno il 20% delle spese preventivate. - Autocertificazione nella quale si attesti che la cantina acquistata o costruita costituisca l'unica proprietà al servizio dell'abitazione del richiedente.
NASCITA DI FIGLI ADOZIONE AFFIDAMENTO PREADOTTIVO	5 anni max 12.394,97 €	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Se il familiare non risulta incluso nello stato di famiglia autocertificazione della nascita o in caso di affidamento preadottivo documento pubblico comprovante l'adozione l'affidamento preadottivo o relativa autocertificazione.
NASCITE E ADOZIONI PLURIME ADOZIONI INTERNAZIONALI	5 anni max 15.493,71 €	
DECESSO DI FAMILIARI Coniuge, figli, genitori anche non conviventi	5 anni max 12,394,97 €	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Autocertificazione della morte dei familiari. - Autocertificazione che attesti il rapporto di parentela con il dipendente interessato se trattasi di decesso di figli non compresi nell' autocertificazione dello stato di famiglia. Nel caso di decesso contemporaneo o avvenuto da non oltre un anno di più familiari la durata del prestito é pari a 10 anni per un importo massimo di 18.592,45 €

TRASFERIMENTO D'UFFICIO O A DOMANDA DELLA SEDE DI LAVORO IN UN'ALTRA CITTÁ	5 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia del Comune di nuova residenza con la relativa data di iscrizione anagrafica del dipendente o dell'intero nucleo familiare. - Dichiarazione dell'Amministrazione di appartenenza attestante l'avvenuto trasferimento. - Autocertificazione storica di residenza con i relativi cambi di domicilio. - Preventivo delle spese relative al trasferimento quali trasporto suppellettili contratto di locazione allacci luce gas - Copia conforme di fatture firmate per quietanza pari almeno al 20% delle spese preventivate.
TRASLOCO	5 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia con il nuovo domicilio. - Attestato dell'Amministrazione di appartenenza dell'avvenuto cambio. - Autocertificazione storica di residenza con i relativi cambi di domicilio. - Copia conforme di fatture firmate per quietanza pari almeno al 20% delle spese preventivate relative al trasloco quali trasloco suppellettili. contratto di locazione allaccio luce gas.
PROTESI DENTARIE CURE ODONTOIATRICHE per dipendente, coniuge e figli a carico	5 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Per i figli non compresi nell'autocertificazione di cui sopra, autocertificazione che attesti che gli stessi sono a carico e non percepiscono redditi propri. - Preventivo dettagliato rilasciato dagli specialisti con l'indicazione delle cure da effettuare e delle spese da sostenere. - Copie conformi all'originale di fatture firmate per quietanza pari almeno al 20% delle spese preventivate.
ISCRIZIONE E FREQUENZA A CORSI DI SPECIALIZZAZIONE POST-UNIVERSITARI Durata minima 2 anni per dipendente, coniuge e figli a carico	5 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Autocertificazione dalla quale risulti la specializzazione e la durata del corso nonché l'iscrizione e la frequenza dell'interessato al corso stesso. - Autocertificazione attestante che il figlio è a carico e non percepisce redditi propri. - Documentazione attestante la spesa sostenuta o da sostenere.

VERTENZE FISCALI ONERI DERIVANTI DA PROVVEDIMENTI LEGISLATIVI	5 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Adeguata certificazione pubblica - Preventivo di eventuale patrocinatore legale dal quale risultino la vertenza e gli oneri. - In caso di provvedimenti relativi all'abitazione, compreso il condono edilizio, autocertificazione nella quale si attesti che la casa oggetto di condono è la prima ed unica nell'ambito del nucleo familiare su tutto il territorio nazionale.
CASI ECCEZIONALI NON CATALOGABILI NEI CRITERI ELENCATI MA SOCIALMENTE RILEVANTI E CHE PER LA LORO GRAVITÁ RICHIEDONO UN NOTEVOLE IMPEGNO ECONOMICO	5 o 10 anni	- Autocertificazione dello stato di famiglia. - Autocertificazione o adeguata certificazione pubblica o ricevute attestanti un notevole impegno di spesa sostenuta o da sostenere. - Autocertificazione o documento pubblico che attesti una particolare situazione familiare giustificativa della motivazione addotta.

Appendice 2

PRESTITI PLURIENNALI GARANTITI

Cosa fornisce la prestazione

La prestazione fornisce una "garanzia dell'INPDAP" per prestiti contro i seguenti rischi:

- decesso dell'iscritto prima che sia estinta la cessione;
- cessazione dal servizio senza diritto a pensione;
- riduzione dello stipendio del cedente.

Chi eroga la prestazione

Società finanziarie e Istituti che esercitano il credito, accreditate ad erogare prestiti, come da D.P.R. 180/50.

Chi ha diritto alla prestazione

Possono richiedere prestiti garantiti da estinguersi con trattenute mensili sullo stipendio pari al quinto della retribuzione mensile, al netto delle ritenute di legge, gli iscritti alla "gestione unitaria per le prestazioni creditizie e sociali", in possesso dei seguenti requisiti:

- siano in attività di servizio;
- abbiano almeno quattro anni di servizio effettivo nel rapporto di impiego, utile a pensione, (due se invalidi o mutilati di guerra o decorati al valor militare), per i quali dovrà essere stato versato il contributo obbligatorio per il credito.

Durata della prestazione

La durata del prestito può essere quinquennale, da restituire in 60 rate, o decennale, da restituire in 120 rate, salvo che al richiedente rimanga un periodo minore di servizio per conseguire il diritto al collocamento a riposo. In quest'ultimo caso l'iscritto non può contrarre un prestito la cui durata sia superiore al periodo che intercorre tra la concessione ed il collocamento a riposo per limiti d'età.

Come si calcola la prestazione

Si moltiplica la quota cedibile, per il numero delle rate mensili corrispondenti alla durata del prestito. La quota cedibile non può essere superiore al quinto dello stipendio e degli altri emolumenti assoggettati a ritenuta per il contributo obbligatorio relativa al credito, al netto delle ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali.

La misura del tasso di interesse a scalare è variabile, essendo stabilita dagli Istituti di Credito e dalle Società Finanziarie. É, comunque, necessario, pena il rigetto della domanda, che gli Istituti indichino chiaramente il TAEG (da confrontare con i tassi medi del decreto pubblicato trimestralmente dal Ministero del Tesoro sulla G.U.), nonché gli estremi della loro iscrizione nell'elenco degli operatori finanziari autorizzati.

Sull'importo lordo della concessione gravano:

- gli interessi e le spese di amministrazione degli Istituti di Credito mutuanti;
- una somma calcolata in ragione dello 0,50% per spese di amministrazione in favore dell'INPDAP;
- un premio compensativo per il rischio di insolvenza pari all' 1,5% per i prestiti quinquennali ed al 3% per i prestiti decennali.

La misura del premio compensativo è aumentata rispettivamente al 2% ed al 4% se il richiedente è collocabile a riposo oltre il 65° anno di età.

Come si ottiene la prestazione

Per ottenere un prestito quinquennale o decennale con uno degli Istituti autorizzati, l'iscritto deve presentare domanda sugli appositi modelli, forniti dall'INPDAP, in quattro esemplari (vedi "modulistica" sul sito Internet http://www.inpdap.it/), senza allegare alcuna documentazione o giustificativo di spesa. La domanda, compilata dall'Amministrazione di appartenenza, deve essere completa della dichiarazione dimostrativa dello stipendio e del certificato medico da rilasciarsi solo a cura di un medico dell'A.S.L. all'uopo incaricato, o di un ufficiale medico in attività di servizio o di un medico incaricato dall'Amministrazione dalla quale dipende il richiedente. La domanda deve essere, quindi, trasmessa da quest'ultima all'Istituto mutuante, il quale, dopo aver integrato la domanda, la restituirà all'Amministrazione di appartenenza del richiedente che la invia all'Ufficio INPDAP di residenza dell'iscritto. L'INPDAP, prima di concedere la garanzia, accerta la regolarità degli atti acquisiti.

Notizie utili

La prestazione viene erogata, entro 30 giorni dalla data di arrivo della domanda all'INPDAP, esclusivamente al mutuatario o a chi ne abbia la rappresentanza per legge, con esclusione di qualsiasi mandatario o intermediario.

Qualora la data di emissione dell'assegno sia antecedente alla data di morte dell'assistito, l'assegno va all'asse ereditario; se la data di emissione dell'assegno è successiva alla data di morte dell'assistito, l'assegno va restituito.

La garanzia può essere revocata, anche su richiesta dell'interessato, finché non sia avvenuta la riscossione del prestito.

Le quote di stipendio trattenute dall'Amministrazione devono essere versate all'Istituto finanziario entro il 10 del mese successivo a quello cui si riferiscono.

Ogni quota di stipendio non versata produce interesse a favore dell'ente cessionario allo stesso tasso al quale fu accordato il prestito.

Nel caso il debitore passi alle dipendenze di diversa Amministrazione o di altro ufficio della stessa Amministrazione, l'ufficio che aveva l'obbligo di curare le trattenute della cessione, comunica, per raccomandata, al nuovo ufficio del cedente i dati della cessione stessa ed il conto delle ritenute eseguite e dei versamenti fatti all'INPDAP (in caso di riscatto del prestito) o all'istituto cessionario, ai fini della prosecuzione della ritenuta mensile. Tale comunicazione andrà effettuata anche all'INPDAP e all'Istituto cessionario.

Con la prestazione della garanzia, il Fondo per il Credito assume i seguenti rischi:

- in caso di morte del cedente, restituendo all'istituto cessionario il debito residuo della cessione;
- in caso di cessazione dal servizio senza diritto a pensione, riscattando il prestito con la restituzione all'istituto mutuante dei debito rimanente e recuperando l'importo delle quote residue, se possibile, sul trattamento di fine rapporto;
- in caso di riduzione di stipendio, riscattando il prestito con la restituzione all'Istituto mutuante del debito rimanente.

É consentita l'estinzione anticipata del prestito concesso in qualsiasi momento mediante il versamento del debito residuo. Al richiedente verrà restituita la quota del fondo rischi relativo al periodo di anticipata estinzione. Non è possibile richiedere una nuova cessione fintanto che non sia trascorso almeno un anno dall'estinzione del debito precedente, due anni dall'inizio di una cessione di durata quinquennale o quattro anni dall'inizio di una cessione decennale.

Prima che siano trascorsi due anni dall'inizio di una cessione quinquennale, può essere richiesta una cessione decennale, quando questa si faccia per la prima volta; con la nuova concessione, l'estinzione anticipata della precedente è obbligatoria e la restituzione della quota del premio compensativo del rischio da parte del fondo si effettua mediante compensazione con il premio dovuto sulla nuova operazione.

PICCOLO PRESTITO

Cosa fornisce la prestazione

Una somma in denaro per rispondere ad improvvise ed urgenti necessità dell'iscritto.

Chi ha diritto alla prestazione

L' Inpdap concede piccoli prestiti in favore dei dipendenti iscritti alla "gestione unitaria autonoma delle prestazioni creditizie e sociali", che percepiscono una retribuzione mensile fissa e continuativa.

- per i piccoli prestiti annuali è richiesta un'anzianità di servizio utile a pensione pari ad un anno;
- per i piccoli prestiti biennali è necessaria un'anzianità di servizio utile a pensione pari a due anni;
- per i piccoli prestiti triennali si richiede un'anzianità di servizio utile a pensione pari a tre anni.

Durata della prestazione

I piccoli prestiti hanno una durata fissa di 12 o 24 o 36 mesi coincidenti con la permanenza in servizio. Non è, infatti, possibile concedere prestiti la cui durata sia superiore al periodo che intercorre tra la concessione e il collocamento a riposo per limiti d'età.

Non possono coesistere piccoli prestiti.

Come si ottiene la prestazione

Per poter ottenere un piccolo prestito gli interessati devono presentare domanda, compilata su apposito modello fornito dall'Istituto (vedi "modulistica" sul sito Internet http://www.inpdap.it/), in triplice copia, alla Sede INPDAP territorialmente competente in relazione al luogo di residenza dell'iscritto, che provvede all'erogazione della prestazione. Non occorre allegare documentazione di spesa, né produrre motivazioni, né presentare certificato medico.

Come si calcola la prestazione

- Per i prestiti annuali l'importo lordo richiesto non può essere superiore alle due mensilità di stipendio netto, da restituire in 12 rate mensili.
- Per i prestiti biennali l'importo lordo richiesto non può essere superiore alle quattro mensilità di stipendio netto, da restituire in 24 rate mensili.

- Per i prestiti triennali è consentito richiedere un importo lordo fino a sei mensilità dello stipendio netto da restituire in 36 rate mensili e, comunque, nel limite massimo di 10.329,14 Euro.

Dall'importo lordo richiesto vengono detratti, anticipatamente, le trattenute a titolo di interesse, il premio "fondo rischi" e le spese di amministrazione, nelle seguenti misure previste:

per i piccoli prestiti annuali	
- trattenuta anticipata a titolo di interesse:	3,20% (annuo)
- spese di amministrazione:	0,50%
- premio fondo rischi:	0,30%
per i piccoli prestiti biennali	
- trattenuta anticipata a titolo di interesse:	3,20% (annuo)
- spese di amministrazione:	0,50%
- premio fondo rischi:	0,60%
per i piccoli prestiti triennali	
- trattenuta anticipata a titolo di interesse:	3,20% (annuo)
- spese di amministrazione:	0,50%
- premio fondo rischi:	0,90%
Il TAEG è pari all' 8% comprensivo di interessi, spese di amministrazione e premio fondo rischi.	

Notizie utili

Il pagamento della prestazione avviene in contanti presso la banca cassiera dell'Istituto, o con spedizione di assegno bancario circolare non trasferibile al domicilio del richiedente per importi fino a 4.648,11 Euro, o con accredito sul c/c postale o bancario, indicato dal richiedente.

Nel caso in cui il richiedente abbia in corso di ammortamento un prestito pluriennale diretto o garantito, il piccolo prestito annuale non potrà superare la singola mensilità, il biennale le due mensilità e il prestito triennale le tre mensilità.

In presenza di un piccolo prestito annuale in doppia mensilità, biennale in quattro mensilità e triennale in sei mensilità, la concessione di un prestito pluriennale diretto o garantito è condizionata al recupero della metà del debito rimanente.

Il recupero dei piccoli prestiti deve essere effettuato in 12, 24 o 36 quote mensili consecutive, mediante ritenuta sugli stipendi da parte delle Amministrazioni che curano il pagamento delle retribuzioni. La prima rata viene trattenuta a decorrere dal secondo mese successivo a quello in cui viene effettuata l'erogazione della somma, con la conseguente corresponsione degli interessi di preammortamento.

In caso di cessazione del rapporto di impiego del debitore per morte o sopravvenuta invalidità assoluta e permanente, contratta in servizio e per causa di servizio, non si procede al recupero del debito rimanente. Nel caso il debitore passi alle dipendenze di diversa Amministrazione o di altro Ufficio della stessa Amministrazione, l'Ufficio che ha provveduto alle ritenute mensili comunicherà, con raccomandata, al nuovo Ufficio i dati della cessione, il conto delle ritenute eseguite e dei versamenti fatti al Fondo, al fine della prosecuzione della ritenuta mensile.

Appendice 4

CONGEDI PARENTALI
Legge n.53 del 8/2000 e successive disposizioni attuative
Decreto Legislativo n.151 del 2001

CONGEDI DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

Flessibilità dell'astensione obbligatoria

La durata complessiva del periodo di astensione obbligatoria è pari a cinque mesi, due prima la data presunta e tre dopo il parto, tuttavia, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro anche soltanto dal mese precedente la data presunta del parto, spostando il periodo non fruito precedentemente al parto al periodo successivo (che diventa, quindi, di quattro mesi).

L'esercizio di tale facoltà è subordinato all'attestazione sanitaria di un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, oppure di un medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ove la legge lo preveda, dalla quale si rilevi che tale scelta non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il periodo di astensione obbligatoria è comunque retribuito ed assistito da versamento contributivo.

Parto prematuro

Nell'ipotesi di parto anticipato, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria post partum. Resta fermo, in ogni caso, il limite complessivo dei cinque mesi.

Per usufruirne è necessario presentare all'ente datore di lavoro, entro 30 giorni dalla data del parto, il relativo certificato o la dichiarazione sostitutiva.

Quanto sopra vale anche nell'ipotesi di maternità anticipata che si verifichi durante il periodo di interdizione dal lavoro disposto dall'Ispettorato del lavoro.

Astensione obbligatoria del padre lavoratore

Il padre lavoratore ha il diritto di astenersi dal lavoro nei 3 mesi successivi alla nascita del figlio, limitatamente ai casi di morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre, affidamento esclusivo del bambino al padre.

L'interessato dovrà rendere, in caso di morte o abbandono della madre, la dichiarazione sostitutiva; negli altri casi (cioè affidamento esclusivo o grave infermità

della madre) dovrà presentare la relativa attestazione.

Al padre lavoratore si applicano le disposizioni che prevedono il divieto di licenziamento durante i periodi di astensione obbligatoria per maternità e fino al compimento del primo anno di età del bambino.

Il periodo di astensione fruito dal padre lavoratore è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie. I contributi dovranno essere commisurati all'intera retribuzione percepita per cui l'amministrazione, per i periodi di astensione obbligatoria, è tenuta al versamento dei contributi sulle retribuzioni di fatto corrisposte. Tale obbligo contributivo sussiste anche ai fini del trattamento di fine servizio e del trattamento di fine rapporto. É riconosciuto anche al padre lavoratore il diritto alla copertura previdenziale del periodo di astensione obbligatoria quando il periodo si ponga al di fuori del rapporto di lavoro.

CONGEDO PARENTALE

Congedi dei genitori

Ciascun genitore ha diritto all'astensione facoltativa entro i primi otto anni di vita del bambino ed in misura non eccedente complessivamente (tra i due coniugi) i 10 mesi. Il diritto spetta:

- alla madre lavoratrice, dopo l'astensione obbligatoria, per un periodo continuativo o frazionato (in tal ultimo caso tra un periodo e l'altro vi deve essere la ripresa lavorativa), non superiore ai 6 mesi;
- al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi. Tale limite è elevato a sette mesi (ed il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori è conseguentemente elevato a undici mesi) qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo nn inferiore a tre mesi;
- nel caso di un solo genitore (single, vedovo/a, figlio riconosciuto da un solo genitore), per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 10 mesi.

La nuova disciplina è applicabile, in relazione ai figli nati prima del 28 marzo 2000 (data di entrata in vigore della legge n. 53/2000), anche alle lavoratrici madri che hanno usufruito solo in parte dell'astensione facoltativa prevista dalla previgente disciplina; queste ultime potranno, ora, fruire del periodo residuo a condizione che il minore non abbia compiuto gli otto anni di età al mmento della fruizione del beneficio. Qualora la madre abbia già fruito dell'astensione facoltativa di 6 mesi ai sensi della precedente disciplina, il diritto al prolungamento della stessa, fino agli otto anni di età del bambino, può essere esercitato solo dal padre.

La madre e il padre possono utilizzare l'astensione facoltativa anche contemporaneamente ed il padre la può utilizzare anche durante i tre mesi di astensione obbli-

gatoria "post partum" della madre e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari.

Trattamento economico e riflessi contributivi

- i contributi saranno commisurati alle retribuzioni che spettano per intero (esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità legate all'effettiva prestazione lavorativa) per il periodo di astensione obbligatoria e per i primi trenta giorni, fruibili anche frazionalmente da uno o da entrambi i genitori, del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro;
- i contributi saranno rapportati al 30% della retribuzione, senza condizioni di reddito, per i periodi di riposo successivi al primo mese e fino al sesto mese di astensione facoltativa complessiva, se fruiti entro il compimento del terzo anno di età del bambino;
- i contributi dovuti dall'amministrazione di appartenenza saranno commisurati alla quota di retribuzione spettante ovvero, in mancanza di retribuzione, non si effettuerà alcun versamento (contribuzione figurativa), in caso di astensione tra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino o comunque oltre i sei mesi complessivi fruiti da entrambi i genitori. In tale ipotesi, il riconoscimento della quota di stipendio (30%), è subordinato alla condizione che il genitore, che intende fruire del periodo di astensione, abbia un reddito (riferito all'anno in cui l'astensione ha inizio) inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione previsto nell'assicurazione generale obbligatoria (l'importo minimo di pensione è pari, per l'anno 2000, a Lire 9.371.700, che moltiplicato per 2,5 porta a Lire 23.429.250 - pari a 12.100,15 Euro - il reddito individuale sopra il quale non c'è retribuzione).

I periodi di astensione facoltativa sono computati nell'anzianità di servizio ma, ad esclusione dei primi trenta giorni, comportano una riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità.

Ai fini del trattamento di fine servizio e di fine lavoro, si precisa che:

a) ai fini dell'indennità premio di servizio ex INADEL, nell'ipotesi di astensione facoltativa a retribuzione ridotta, l'ente datore di lavoro è invece tenuto al versamento dei contributi rapportati alla retribuzione cosiddetta "virtuale" dei dipendenti, mentre i periodi senza retribuzione non sono valutabili in alcun modo, se non in presenza di una specifica legge o norma contrattuale che ne disponga la valutabilità;
b) ai fini del TFR, nell'ipotesi di astensione facoltativa a retribuzione ridotta, l'ente datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi rapportati allo stipendio virtuale intero; non sono valutabili i periodi senza retribuzione.

Sono fatti salvi gli effetti, di specifici ordinamenti previsti per i dipendenti delle amministrazioni dello Stato, delle Regioni, delle Province, dei Comuni ed enti pubblici, non modificati, salve disposizioni di maggior favore introdotte dalla legge dì riforma.

CONGEDI PER MALATTIA DEL BAMBINO

L'astensione dal lavoro, alternativamente ad entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, ed anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto, è consentita nelle seguenti ipotesi:

- fino al compimento dei terzo anno di vita del bambino, senza limiti temporali e per un massimo di complessivi 30 giorni annui, regolarmente retribuiti. In tal caso l'importo dei contributi dovuti all'Inpdap va commisurato alla retribuzione erogata.
  Gli eventuali periodi di astensione eccedenti il limite predetto sono senza assegni ma sono comunque computati nell'anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa.
  Diversa è la disciplina prevista, invece, per la valorizzazione dei suddetti periodi, senza assegni, per il trattamento di fine servizio e dei trattamento di fine rapporto. Più precisamente:
  a) ai fini dell'indennità di buonuscita ex ENPAS, sono riscattabili;
  b) ai fini dell'indennità premio di servizio ex INADEL, non sono in alcun modo valutabili;
  c) ai fini del TFR, non sono in alcun modo valutabili.
- successivamente al terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di età, per cinque giorni all'anno ciascuno (il limite massimo tra entrambi i genitori è quindi di dieci giorni all'anno). In tal caso la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti ad autocertificare che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni e per lo stesso motivo. Anche tali periodi non danno diritto al trattamento economico ma sono valutabili ai fini dell'anzianità di servizio ed hanno copertura contributiva figurativa ai fini del solo trattamento di quiescenza. Ai fini del trattamento di fine rapporto valgono gli stessi criteri enunciati precedentemente a proposito dei periodi di astensione eccedenti il limite dei 30 giorni annui.

Possono usufruire dell'astensione facoltativa alternativamente o la madre o il padre.

CONGEDI PER I GENITORI ADOTTIVI O AFFIDATARI

Astensione obbligatoria

Il diritto della madre adottiva o affidataria all'astensione obbligatoria si esercita per i 3 mesi successivi all'ingresso in famiglia del bambino che, al momento dell'adozione o dell'affidamento, non abbia superato i 6 anni di età. Analogo diritto è previsto per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la madre non abbia voluto o potuto fruirne.

Nell'ipotesi di un'adozione internazionale i genitori adottivi hanno diritto all'astensione obbligatoria anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età al momento dell'adozione.

Astensione facoltativa

L'astensione facoltativa può essere ugualmente fruita dai genitori adottivi o affidatari. I genitori adottivi o affidatari, quindi, hanno diritto ad usufruire dell'astensione facoltativa nei primi otto anni di vita del bambino alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.

Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento il minore abbia un età compresa tra i 6 ed i 12 anni, il diritto ad astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Permessi orari

I genitori adottivi o affidatari hanno diritto a riposi orari fino al compimento di un anno di età del bambino.

Copertura contributiva

Vale la stessa disciplina applicabile ai genitori naturali.

I genitori adottivi o coloro che hanno in affidamento preadottivo un minore straniero, hanno diritto di fruire di un congedo non retribuito per il periodo di permanenza nello Stato straniero. Tale periodo di permanenza, richiesto per la pratica di adozione, è considerato come interruzione del servizio e quindi non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio e del trattamento di previdenza e quiescenza. Potrà comunque essere utile tramite riscatto, oppure, in alternativa, tramite la prosecuzione volontaria dei contributi.

PERIODI DI RIPOSO

Alle lavoratrici madri è riconosciuto, nel primo anno di vita del bambino, il diritto a due periodi di riposo durante la giornata (c.d. allattamento) pari ad un'ora ciascuno, anche cumulabili (in caso di orario di lavoro inferiore a sei ore il periodo di riposo è di un'ora).

- Parto plurimo i periodi di riposo spettanti durante il primo anno di vita del bambino sono raddoppiati in caso di parto plurimo e le ore aggiuntive possono essere fruite anche dal padre. Le ore aggiuntive (altre 2 ore, ridotte a 1, se l'orario di lavoro giornaliero del genitore che si avvale dei riposi è inferiore a 6 ore) possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa della madre;
- Diritto del padre. Il padre lavoratore dipendente può fruire, in base al proprio orario giornaliero di lavoro, dei riposi e del relativo trattamento economico. Il diritto del padre lavoratore è riconosciuto nelle seguenti ipotesi:

1. affidamento del minore, decesso o grave infortunio della madre;
2. rinuncia da parte della madre lavoratrice dipendente;
3. nel caso in cui la madre, lavoratrice, non abbia la qualifica di "dipendente", vale a dire sia una lavoratrice autonoma, libera professionista.

É escluso il diritto del padre ai riposi orari quando la madre non svolge attività lavorativa (fatta salva l'ipotesi di grave infermità).

I periodi di riposo sono considerati ore lavorative ai fini dell'anzianità di servizio e della retribuzione e sono coperti da contribuzione.

CONGEDI PER ASSISTENZA AI PORTATORI DI HANDICAP

Astensione dal lavoro fino a 3 anni di vita del minore

A ciascun genitore è riconosciuto, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, il diritto di astenersi dal lavoro (astensione facoltativa), anche se l'altro genitore non ne ha diritto a condizione che il minore:

- versi in una situazione di grave handicap accertata dalla commissione medica della ASL territorialmente competente;
- non sia ricoverato a tempo pieno in istituti specializzati.

I suddetti periodi di astensione dal lavoro sono utili ai fini pensionistici e agli stessi si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa.

In alternativa al congedo parentale fino al terzo anno di età la legge n.104/92 concede ai genitori, due ore di permesso giornaliero retribuito che rientrano nel regime di contribuzione ordinaria.

Permessi dopo il compimento del terzo anno di vita

Successivamente al terzo anno di età del bambino, i genitori nonché i parenti o affini entro il terzo grado, conviventi con il disabile in situazione di gravità, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito e coperto da contribuzione.

A decorrere dalla data del 28 marzo 2000, di entrata in vigore della legge n.53/2000, si prescinde, ai fini della concessione dei permessi ai familiari lavoratori dalla convivenza o meno con l'assistito portatore di handicap.

Permessi per il lavoratore disabile

Il lavoratore disabile ha diritto ai tre giorni di permesso per dedicarsi alla proprie cure e può scegliere di fruirne nello stesso mese o mediante permessi orari o giornalieri. Anche i permessi mensili di 3 giorni spettanti al lavoratore disabile sono retribuiti e coperti da contribuzione.

CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

Il lavoratore ha diritto a:

1. tre giorni in caso di decesso o grave infermità del coniuge. Tali permessi sono retribuiti e coperti da contribuzione ai fini previdenziali;
2. un congedo non superiore a 2 anni, continuativi o frazionati, nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi, relativi al lavoratore e alla famiglia anagrafica. Il congedo, per il quale il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione, non è computato ai fini dell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Pertanto potrà essere valorizzabile in pensione a mezzo riscatto ovvero con il versamento dei contributi secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Congedo straordinario

Dal 1 gennaio 2001 i lavoratori dipendenti possono usufruire, a domanda, di periodi di congedi straordinari per un periodo massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa per assistere persone con handicap per le quali è stata accertata da almeno cinque anni, la situazione di gravità. Condizione prevista per il beneficio è che tali persone non siano ricoverate a tempo pieno in strutture specializzate. I periodi eventualmente già fruiti dal dipendente a tale titolo devono quindi essere detratti dal limite dei due anni previsti per il congedo straordinario. I periodi stessi sono, inoltre, incompatibili con la contemporanea fruizione dei permessi di cui alla legge 104/92, anche da parte dell'altro genitore.

In particolare hanno diritto al congedo i lavoratori pubblici che sono:

- genitori, naturali o adottivi, di persone con handicap. Il periodo di congedo non può essere fruito contemporaneamente da entrambi i genitori. Se trattasi di figlio minorenne è senz'altro possibile fruire del beneficio anche se l'altro genitore non lavora; nell'ipotesi di figlio maggiorenne, non è necessariamente richiesta la convivenza ma, in tal caso, occorre che l'assistenza sia prestata in via continuativa ed esclusiva dal richiedente (madre o padre che sia). Nell'ipotesi che l'altro genitore non lavori e vi sia convivenza con il figlio maggiorenne handicappato, è necessario dimostrare l'impossibilità da parte del genitore che non lavora di prestare assistenza.
- fratelli o sorelle (anche adottivi), in caso di decesso dei genitori, purché conviventi con il soggetto con handicap (ai fini della convivenza, non è rilevante che quest'ultimo sia maggiorenne o minorenne).

Il periodo massimo di due anni si applica complessivamente a tutti gli interessati e può essere fruito alternativamente dagli aventi diritto. Nell'ipotesi di più figli con handicap, il beneficio spetta per ognuno di essi previa verifica (tramite accertamento sanitario) dell'impossibilità di assistenza degli stessi usufruendo di un solo congedo straordinario.

Il beneficio non è riconoscibile nei periodi per i quali non è prevista attività lavorativa, come nel caso di part-time verticale.

I periodi sono retribuiti e sono coperti, ai fini del solo trattamento di pensione, da versamento contributivo da parte degli enti e delle amministrazioni di appartenenza.

CONGEDI PER FORMAZIONE

I congedi per la formazione sono quelli finalizzati all'acquisizione o al completamento della formazione personale. Il periodo consentito al lavoratore, con almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa amministrazione, non può superare gli 11 mesi nell'arco della vita lavorativa.

Il periodo non è utile ai fini previdenziali se non a mezzo riscatto ovvero prosecuzione volontaria del versamento dei contributi.

Appendice 5

LE PRINCIPALI ASSENZE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Si ritiene utile descrivere brevemente le principali assenze, oltre ai congedi parentali, previste dall'attuale normativa:

Aspettativa per motivi di famiglia o personali

Può essere concessa al dipendente a tempo indeterminato che ne faccia formale e motivata richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, per una durata complessiva massima di dodici mesi in un triennio. Durante detta aspettativa non spetta alcun trattamento economico e contributivo.

Aspettativa per motivi di famiglia per l'educazione e l'assistenza dei figli minori di sei anni

É analoga all'aspettativa per motivi di famiglia o personali con la sola differenza che è prevista la contribuzione figurativa.

Aspettativa a seguito di vincita di pubblico concorso

É una aspettativa senza retribuzione e senza contribuzione concessa per la durata del periodo di prova.

Aspettativa a seguito di incarico di lavoro a termine

É una aspettativa senza retribuzione e senza contribuzione concessa per l'intera durata del periodo di lavoro a tempo determinato.

Aspettativa per gravi motivi di famiglia

Spetta per gravi e motivati motivi di famiglia per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco di tutta la vita lavorativa.

Aspettative per cariche pubbliche elettive

Spettano ai dipendenti eletti per la durata dell'intero mandato.

Aspettative e distacchi per incarichi sindacali

Spettano ai dipendenti chiamati a ricoprire incarichi sindacali nei limiti della rappresentatività del rispettivo sindacato.

Aspettativa per cooperazione con i paesi in via di sviluppo

Spetta per la durata della cooperazione.

Malattia

Il dipendente a tempo indeterminato ha diritto alla conservazione del posto per malattia per diciotto mesi. Ai fini della maturazione del limite si sommano tutte le assenze per malattia degli ultimi tre anni dall'ultimo evento morboso.

Nei primi nove mesi spetta il trattamento economico intero, nei secondi tre mesi spetta il trattamento ridotto del 10%, negli ultimi sei mesi spetta il trattamento economico ridotto del 50%. In casi particolarmente gravi possono essere concessi ulteriori 18 mesi senza alcuna corresponsione economica.

Malattia per gravi patologie

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita i giorni di assenza relativi a ricoveri ospedalieri o day-hospital o necessari per le terapie, debitamente certificati, non entrano nel cumulo delle assenze per malattia. Durante tale assenza spetta il trattamento economico intero.

Partecipazione a concorsi od esami

Spettano fino ad 8 giorni annui con trattamento economico intero.

Lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado

Spettano 3 giorni per consecutivi per ogni evento con trattamento economico intero.

Permessi per motivi personali

Possono essere concessi ulteriori 3 giorni per particolari motivi personali con trattamento economico intero.

Appendice 6

IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è previsto per tutti profili di ciascuna categoria e può essere istaurato con l'assunzione o con la trasformazione successiva del posto. I dipendenti a tempo parziale con orario pari al 50% del tempo pieno possono, nel rispetto delle norme sull'incompatibilità, essere autorizzati a svolgere un'altra attività lavorativa.

L'orario di lavoro viene articolato in forma orizzontale (suddivisione dell'orario in tutti i giorni lavorativi) o in forma verticale (orario complessivo svolto in alcuni giorni)

Nell'applicazione dei vari istituti normativi previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno ivi compreso il diritto allo studio.

I dipendenti con rapporto di lavoro parziale di tipo orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello del tempo pieno, mentre nel rapporto di tipo verticale il numero delle giornate di ferie è proporzionale alle giornate di lavoro prestate.

Analogo criterio di proporzionalità si applica, nel part-time di tipo verticale, anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CCNL, ivi comprese le assenze per malattie. In presenza del tempo parziale verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria per maternità anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo se i periodi coincidono con i giorni lavorativi.

Il trattamento economico, anche accessorio, è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, l'eventuale retribuzione di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità per il rischio radiologico ove spettanti, corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale. La contrattazione integrativa stabilisce i criteri per la corresponsione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata.

Se ricorrono le condizioni spettano per intero le quote di assegno familiare.

Il dipendente con rapporto di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere

chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese. Nel part-time di tipo verticale il dipendente può effettuare orario straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo di venti ore annue.

Sia l'orario aggiuntivo che l'orario supplementare sono retribuiti con la maggiorazione del 15%.

Oltre i limiti citati le ore straordinarie o supplementari sono retribuite con la maggiorazione del 50%.