



GUIDA ALLA BUSTA PAGA

Le principali voci che compongono la busta paga ed i riferimenti normativi
(legge e CCNL)

a cura di Dorian Chiarentin e Mario Bay

LA BUSTA PAGA

La Busta Paga è il documento che indica la retribuzione corrisposta al lavoratore in un determinato periodo, di solito il mese, e che deve contenere, ai sensi della legge 5/1/1953 n. 4, tutti gli elementi che concorrono a determinare la retribuzione (lorda e netta), nonché distintamente le singole trattenute. Tale prospetto deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci. I contratti definiscono i termini per la consegna della busta paga e il versamento dello stipendio. La busta paga ha validità giuridica e assume il valore di prova determinante, in caso di controversia con il datore di lavoro, per intraprendere azioni legali quali: decreti ingiuntivi, ricorsi, insinuazione nel fallimento. I termini entro i quali è possibile effettuare dei reclami sono:

- un anno per gli errori di calcolo
- cinque anni per i crediti di natura retributiva
- dieci anni per i risarcimenti danni, qualifica ecc..-

La busta paga è inoltre un documento assolutamente importante nella verifica del trattamento di fine rapporto, ai fini previdenziali e di prova del rapporto di lavoro intercorso, perciò è assolutamente necessario conservare sempre tutte le buste paga per tutta la vita lavorativa, anche dopo aver eventualmente cambiato il posto di lavoro. Possiamo distinguere il prospetto della busta paga in tre parti:

- 1) intestazione (contiene i dati del datore di lavoro e del lavoratore)
- 2) elementi o voci della retribuzione e trattenute
- 3) trattenute fiscali, previdenziali, tfr, detrazioni

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione presenta una struttura complessa, con più elementi o voci. E' stabilita dai contratti collettivi e individuali e in qualche caso dalla legge (es. TFR, ind. sostitutiva preavviso) Si distingue fra:

RETRIBUZIONE DIRETTA: si tratta della normale retribuzione mensile che è composta da voci fisse e variabili, dalle indennità e dagli ad personam.

RETRIBUZIONE INDIRETTA: quella che viene percepita di norma una volta all'anno (mensilità aggiuntive, ex festività, differenza ex mensa, ex premio rendimento, premio aziendale, premi individuali) o una tantum (premio anzianità, arretrati, indennità trasferimento, stock options).

RETRIBUZIONE DIFFERITA: viene percepita alla fine del rapporto di lavoro (T.F.R., pagamento ferie residue, incentivazioni esodo, indennità sostitutiva preavviso).

FRINGE BENEFITS: oltre alla normale retribuzione ci sono i c.d. Fringe Benefits (letteralmente: 'benefici marginali'), che sono compensi in natura, o vantaggi accessori attribuiti al lavoratore ad integrazione dello stipendio in senso stretto.

AUTOMATISMO ECONOMICO ASSEGNO DI EQUIVALENTE IMPORTO - Dopo 7 anni dall'assunzione nelle aree professionali al lavoratore spetta, se nel frattempo non ha avuto nessun inquadramento superiore e purché assunto post 01/01/1999, un assegno corrispondente alla differenza retributiva

con il livello superiore. Molti accordi aziendali prevedono inoltre, al verificarsi di certe condizioni (anzianità, ruolo), degli assegni corrispondenti alla differenza retributiva con il livello superiore: si riconosce così la retribuzione superiore ma non lo status dell'inquadramento.

TRATTAMENTO DI RUOLO CHIAVE - È una voce derivante dal CCNL, ma gli importi sono definiti in modo differenziato nelle aziende. Questa indennità assorbe, a concorrenza, l'Assegno ex CCNL, l'Assegno ex intesa, oltre ad eventuali assegni ad personam fruiti. Qualora vengano meno le mansioni che comportino il riconoscimento del Ruolo Chiave viene mantenuta l'indennità sotto forma di assegno ad personam, qualora detta indennità sia stata percepita per almeno 12 mesi.

RETRIBUZIONE DIRETTA

LE VOCI VARIABILI

DIARIE/TRASFERTE

Al Personale che viene inviato in missione temporanea fuori dal comune in cui presta normalmente la propria attività lavorativa, che effettua meno di 5 giornate di missione nel corso di un mese di calendario, (escluse quelle cosiddette a corto raggio cioè inferiori ai 25 km), compete il rimborso delle spese di viaggio (rimborso chilometrico in caso di uso di auto propria, in base a tabelle aziendali), e il rimborso (più di lista) delle spese dei pasti e del pernottamento non oltre gli importi della diaria (salvo autorizzazione). Se le missioni superano il limite suddetto, il lavoratore può optare per il trattamento di diaria come tabella CCNL. Ai Quadri il trattamento di diaria resta comunque escluso per i primi 4 giorni.

Il trattamento di diaria spetta:

- > per intero nel caso di consumazione di due pasti e del pernottamento;
- > in caso diverso spetta in proporzione di un terzo per ogni pasto e per il pernottamento;
- > in caso di missione superiore alle dieci ore (compreso il tempo di viaggio) spetta comunque per i 2/3.

TRATTAMENTO FISCALE RIMBORSO FORFETARIO - Il trattamento di diaria concorre a formare reddito per la parte eccedente € 46,48 giornaliera (€ 77,47 in caso di missione all'estero), ridotte di un terzo in caso di rimborso, o fornitura gratuita, di vitto o alloggio (€ 30,99) o di due terzi in caso di rimborso, o fornitura gratuita, di vitto e alloggio (€ 15,49).

RIMBORSO ANALITICO - Il rimborso chilometrico e le spese di viaggio, vitto e alloggio debitamente documentate, non concorrono a formare reddito. Sono esenti anche altre spese, anche non documentabili, (telefono, parcheggio, lavanderia ecc.) fino ad un importo max di € 15,49 al giorno, elevato a € 25,82 per le trasferte all'estero. Eventuali rimborsi o indennità per trasferte all'interno del comune ove si trova la sede di lavoro concorrono integralmente alla formazione del reddito del dipendente.

LAVORO STRAORDINARIO - Il lavoro straordinario è quello svolto oltre il normale orario di lavoro, che è fissato dal CCNL ABI in 7,5 ore giornaliere. Le prime 50 ore (che si riducono a 27 nel caso di collocazione delle 23 ore di riduzione di orario nella banca ore) non vengono retribuite come straordinario ma vengono recuperate con il meccanismo della banca ore. Le ulteriori 50 ore danno diritto, a scelta del lavoratore, al recupero della banca ore stessa o al pagamento dello straordinario. Comunque lo straordinario può essere effettuato entro il limite massimo di: 2 ore giornaliere, 10 settimanali e 100 ore per anno solare

La paga oraria va maggiorata delle seguenti percentuali:

giorni feriali: 25%

sabato: (ovvero di lunedì in caso di distribuzione dell'orario dal martedì al sabato) 30% **domenica** :25% + riposo compensativo

festività infrasettimanali 30% o riposo compensativo

notte feriale: (tra le 22e le 6) 55%

notte nei giorni destinati a riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali: 65%

COMPUTABILITA' AI FINI DEL TFR

Secondo la giurisprudenza, se le prestazioni di lavoro straordinario sono svolte in via saltuaria, le maggiorazioni previste non concorrono al calcolo del TFR. Se invece le prestazioni sono svolte e retribuite in modo fisso e continuativo, il compenso concorre alla determinazione del TFR.

CALCOLO DELLA PAGA ORARIA

Dal 01/01/2008 (accordo rinnovo CCNL 8/12/2007) la paga oraria viene calcolata così: 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata .

DETAZZAZIONE DELLO STRAORDINARIO

Il D.L. 93 del maggio 2008 ha introdotto in via sperimentale la detassazione degli straordinari per prestazioni rese tra il 1 luglio 2008 e il 31 dicembre 2008 e pagate tra luglio 2008 e il 12 gennaio 2009. Il decreto attuativo del Presidente del Consiglio del 23/03/2012 lo ha confermato. Il beneficio si concretizza nell'applicazione di una imposta sostitutiva di Irpef e addizionali regionali e comunali, del 10% sui compensi erogati con un tetto massimo di 2500 euro lordi ed è riservato ai lavoratori dipendenti che nel 2011 abbiano avuto redditi da lavoro dipendente non superiori a € 30.000.

ASSEGNI AD PERSONAM

L'assegno ad personam è un elemento della retribuzione che può essere concesso al lavoratore in aggiunta alla normale retribuzione. Possiamo distinguere tra "ad personam individuali" e "ad personam derivanti da accordi collettivi". Elementi dell'A.P. sono:

ASSORBIBILITA': l'a.p. può essere assorbibile o non assorbibile da futuri aumenti contrattuali o da inquadramenti a livelli retributivi superiori. In linea generale la giurisprudenza è venuta affermando il principio secondo il quale l'A.P. è riassorbito a meno che non sia stata espressamente pattuita la non riassorbibilità all'atto del conferimento ovvero l'assegno non sia diretto a remunerare una particolare modalità della prestazione.

CONDIZIONI: l'A.P. può essere legato ad una condizione particolare (es. trasferimento o ruolo);

DURATA: l'A.P. può avere una scadenza.

ASSEGNO AD PERSONAM INDIVIDUALE

Di norma l'ad personam individuale è assegnato con lettera scritta che ne fissa le condizioni, la durata e l'eventuale assorbibilità.

ASSEGNO AD PERSONAM EX CCNL

Con il CCNL del 1999 si sono unificati il contratto degli impiegati e dei quadri con quello dei funzionari e si sono introdotti due nuovi livelli di Quadro nei quali collocare gli ex funzionari, che percepiscono, per effetto del collocamento nel nuovo livello retributivo, un assegno "ad personam ex art. 66 CCNL 99", per la differenza fra il trattamento economico precedente e quello nuovo. Tale assegno, rivalutato sulla base degli aumenti del CCNL, ma è assorbibile in caso di passaggio dal III al IV livello dei Quadri Direttivi e nei Ruoli Chiave

ASSEGNO EX INTESA 11 luglio 99 e ASSEGNO EX INTESA 8 dicembre 2007

Qualora nel passaggio dal II° liv. al III° liv. dei Quadri l'incremento annuo della retribuzione fosse inferiore a € 1549,37 (per i passaggi fino al 31/12/2007) o ad € 3000,00 (per i passaggi da 1/1/2008), la differenza necessaria a garantire questi livelli minimi viene erogata sotto forma rispettivamente di "assegno ex intesa luglio 99" o "assegno ex intesa 8 dicembre 2007", che è riassorbibile per effetto di futuri aumenti retributivi. L'assorbimento per effetto degli scatti di anzianità avviene in ragione della differenza tra la misura dello scatto previsto per il III° liv. e quella prevista per il II° liv. Tale differenza va mantenuta nel tempo rispetto alla retribuzione del QD2 con pari anzianità

PATTO DI NON CONCORRENZA (art. 2125 c.c.)

Il Patto di non concorrenza disciplinato dall' art. 2125 C.C., è il patto con il quale il lavoratore si impegna a non svolgere attività di concorrenza nei confronti del datore di lavoro, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, in cambio di un determinato compenso, che può essere in percentuale sulla retribuzione o forfettario e può essere erogato in forma rateale o in un'unica soluzione, in corso del rapporto di lavoro o alla sua cessazione, sempre che questa non avvenga, ovviamente, per scelta del lavoratore. Di norma il compenso va dal 15 al 35 per cento della retribuzione. Il patto è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo, elementi che devono essere valutati complessivamente per determinare l'eventuale nullità del patto. La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura suindicata.

TRATTAMENTO FISCALE Se il compenso viene erogato durante il rapporto di lavoro rientra nell'imponibile ai fini IRPEF, e ai fini INPS; se viene erogato alla fine del rapporto è soggetto a tassazione separata e non è soggetto alla contribuzione previdenziale. Per quanto riguarda la computabilità ai fini del TFR, la giurisprudenza di merito ha stabilito che le somme erogate in cifra fissa e mensile hanno natura retributiva e sono dunque utili al calcolo del TFR, se vengono erogate al di fuori del rapporto di lavoro non concorrono a formare la retribuzione imponibile per il TFR.

LE INDENNITA'

INDENNITA' REPERIBILITA' E INTERVENTO AI

personale in reperibilità spettano:

- il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso d'intervento;
- € 30,68 ragguagliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di € 13,95; limitatamente al personale appartenente alle 3 aree professionali,
- il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di € 18,42

INDENNITA' DI SOSTITUZIONE

Ferma restando l'attuale piena fungibilità sia all'interno della 3^a area professionale che dei Q.D., si ha diritto comunque ad un'indennità di sostituzione con tempistiche e modalità differenziate a seconda dell'area professionale di appartenenza, come di seguito riportato:

TERZA AREA PROFESSIONALE: Se il lavoratore/lavoratrice è incaricato dall'azienda di sostituirne altro di livello superiore anche se di diversa area, dopo un periodo di tre mesi di servizio, comunque distribuiti nel semestre e purché vi siano almeno trenta giorni lavorativi di servizio continuato, ha diritto a percepire il livello retributivo corrispondente ai compiti a cui è stato chiamato ad esplicare. Se la sostituzione avviene per lavoratori/lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto, il livello retributivo si acquisisce solo nel caso venga a cessare, per qualsiasi motivo, il rapporto di lavoro dell'assente e, comunque, non prima di sei mesi. Trascorsi nove mesi il livello si acquisisce comunque anche se non è cessato il rapporto di lavoro dell'assente. QUADRI DIRETTIVI: Per i Q.D. è più appropriato parlare di assegnazione del lavoratore/lavoratrice al livello retributivo superiore. In tal caso tale assegnazione diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di 5 mesi. Nel frattempo si ha diritto a percepire un assegno contrattuale pari al livello superiore per i compiti che il Q.D. è stato chiamato effettivamente ad esplicare. Se però la sostituzione avviene per Q.D. assenti con diritto alla conservazione del posto, il Q.D. che sostituisce continua a percepire l'assegno senza l'attribuzione del grado, fino al rientro dell'assente

INDENNITA' PER CENTRALINISTI NON VEDENTI

L'indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti è prevista dalla L. 113/1985 ed è fissata in € 6,00 elevati a € 7,00 in caso di settimana lavorativa distribuita su 5 giorni.

INDENNITA' DI RISCHIO

Corrisposta per 12 mensilità al Personale incaricato in via continuativa del servizio di cassa, è differenziata in base al tipo di rischio ed all'effettivo maneggio di valori, secondo quanto stabilito dal CCNL anche se i criteri di riconoscimento vengono regolamentati in sede aziendale. Tale voce viene meno col cessare dell'incarico e non compete per il periodo di assenza dal servizio effettivo superiore al mese, escluse le ferie e le malattie. In caso di adibizione saltuaria, l'indennità è corrisposta con criteri definiti dagli accordi aziendali.

RETRIBUZIONE INDIRETTA

LE VOCI ANNUALI

TREDICESIMA MENSILITA'

Deve essere corrisposta entro il 20 dicembre computando le voci per le quali è prevista l'erogazione in tredici mensilità. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, compete in proporzione ai mesi di servizio prestato

DIFFERENZA EX MENSA

Al personale in servizio al 1 luglio 1999 appartenente alle tre aree professionali e al QD1 e QD2 spetta, in occasione dell'erogazione della 13a mensilità un importo di € 9,920 quale differenza ex indennità mensa

PAGAMENTO DELLE EX FESTIVITA'

Le festività soppresse che non sono state usufruite danno diritto al pagamento. L'importo da corrispondere per ciascuna festività viene calcolato con $1/360$ della retribuzione annua per ogni giornata.

EX PREMIO DI RENDIMENTO

Il Premio di Rendimento era una voce retributiva definita nei contratti integrativi aziendali. Con la ristrutturazione della retribuzione, dal 1 gennaio 2000, questa voce è stata conglobata nella voce stipendio, nella misura standard di settore definita dal CCNL.

Le quote eventualmente eccedenti la misura standard, sono conservate nei confronti del personale in servizio all'1 luglio 1999. Tali quote, denominate "ex Premio Rendimento":

-> non sono suscettibili di ulteriori modificazioni in quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione;

-> sono riconosciute anche al personale assunto dopo il 1/11/1999, nonché ai lavoratori assunti dopo il dlgs 124 del 1993, dalle imprese che non applichino a detto personale un sistema di previdenza complementare;

-> non sono erogate in caso di attribuzione di un giudizio professionale negativo.

PREMIO AZIENDALE

Il premio aziendale è un premio annuo che viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti nel contratto integrativo aziendale presso ciascun istituto. Viene erogato al personale che abbia superato il periodo di prova, sotto forma di una tantum. La computabilità o meno nel TFR nell'ambito dell'ammontare complessivo del medesimo - viene definita a livello aziendale. Nel caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie. Relativamente ai periodi di congedo di maternità dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi. In caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo il premio aziendale non viene erogato.

TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO

La L. 247/2007 prevede una sgravio contributivo entro il limite massimo del 5% della retribuzione annua del lavoratore. Sulle somme oggetto di sgravio è previsto l'esonero totale della contribuzione a carico del lavoratore, mentre lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro è fissato nella misura di 25 punti percentuali. E' prevista inoltre una misura di defiscalizzazione per le somme ammesse alla decontribuzione, entro il limite di 150 milioni di euro annui.

DETASSAZIONE PREMI. Il D.L. 93 del maggio 2008 ha introdotto in via sperimentale la detassazione delle somme erogate a livello aziendale relative a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa, erogate tra il 1 luglio 2008 e il 12 gennaio 2009. Con il decreto attuativo del 2012, è confermato che il beneficio consiste nell'applicazione di una imposta sostitutiva di Irpef e addizionali regionali e comunali, del 10% dei compensi erogati con un tetto massimo di 2500 euro lordi. Il beneficio è riservato ai lavoratori dipendenti che, nel corso dell'anno precedente (2011), abbiano avuto redditi da lavoro dipendente non superiori a 30.000 euro lordi

CONTRIBUTO FIGLI CON HANDICAP

A ciascun figlio o persona equiparata a carico, secondo il criterio seguito per la identificazione dei titolari di assegni familiari, che per grave minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap ai fini dell'apprendimento, viene corrisposta una provvidenza annuale di € 103,29, fino al compimento del 26° anno di età del portatore di handicap.

BORSE DI STUDIO

Ai figli o persone equiparate a carico dei lavoratori/lavoratrici iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria o all'università vengono annualmente corrisposte provvidenze, nelle misure previste dalle tabelle CCNL ed eventualmente integrate da accordi integrativi.

LE VOCI UNA TANTUM

INDENNITA' DI TRASFERIMENTO QUADRI DIRETTIVI

In caso di trasferimento che comporti l'effettivo cambio di residenza, i quadri direttivi hanno diritto, oltre al trattamento di diaria previsto, ed al rimborso delle spese di trasferimento che spettano anche agli appartenenti alle aree professionali, ad una indennità una tantum

. -> una mensilità e mezza, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna il solo interessato. Detta indennità è pari a due mensilità se la distanza della piazza (comune) di destinazione è superiore ai 100 km, secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico (in questo caso è sufficiente il trasferimento di abitazione anche se non cambia la residenza);

-> quattro mensilità, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna anche i familiari conviventi e i parenti conviventi verso i quali l'interessato abbia l'obbligo degli alimenti. Detta indennità è pari a cinque mensilità se la distanza della piazza (comune) di destinazione è superiore ai 100 km., secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico.

TRATTAMENTO FISCALE L'indennità di trasferimento non concorre a formare imponibile fiscale e contributivo per il 50% dell'ammontare con un massimo di € 1549,37 annuo in Italia, € 4.648,11 fuori dal territorio nazionale (art. 51, c. 7 TUIR).

PREMIO DI ANZIANITA'

Molti contratti aziendali riconoscono un Premio di Anzianità al personale che matura in azienda una determinata anzianità. Questo premio è soggetto per intero a tassazione separata.

ARRETRATI

Gli arretrati sono importi corrisposti in un periodo di imposta successivo a quello di riferimento per cause non imputabili alle parti, ad esempio rinnovi contrattuali, sentenze, transazioni, atti amministrativi. Gli importi derivanti dalle suddette cause sono assoggettati a tassazione separata con una aliquota applicata sul reddito medio del biennio precedente al pagamento.

STOCK OPTIONS

Le Stock Options sono azioni offerte soltanto a determinate categorie di dipendenti ovvero al singolo dipendente, ad un prezzo pari al valore normale al momento dell'offerta, e che prevedono momenti diversi a decorrere dei quali ovvero entro i quali il dipendente può accettare, o meno, di acquistare le azioni offerte. In pratica viene individuato il momento dell'offerta del diritto ad acquistare (il *grating*); il periodo in cui l'opzione non è esercitabile (l'*holding*); il momento in cui i diritti assegnati sono potenzialmente esercitabili (il *vesting*); il momento in cui viene effettivamente esercitato il diritto di opzione (l'*exercising*). Dal 25 giugno 2008 con il decreto legge 12/2008 e' stato abrogato il regime agevolato per le stock option, e quindi il plusvalore realizzato viene sottoposto al regime di tassazione e contribuzione ordinario.

PREMI INDIVIDUALI

Si tratta dei cosiddetti premi di budget legati al raggiungimento di obiettivi individuali fissati dall'azienda. Anche questi premi beneficiano della detassazione prevista per i premi aziendali e gli straordinari (per il 2012 aliquota del 10% con un limite di eur 2500 ed un max di reddito pari a eur 30.000).

INDENNITA' SOSTITUTIVA DI PREAVVISO

Il preavviso è il periodo di tempo, calcolato in giorni di calendario, con il quale una parte (il datore di lavoro o il lavoratore) comunica all'altra in anticipo che intende recedere dal rapporto di lavoro. La durata è definita dal CCNL in un mese. Le assenze dovute a ferie, malattia, infortunio o maternità, determinano la sospensione della decorrenza del periodo di preavviso. In caso non venga rispettato il periodo di preavviso, il recedente ha l'obbligo di pagare un'indennità sostitutiva, che è pari all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso. Il CCNL fissa un trattamento migliore nei casi di cessazione del rapporto di lavoro per morte, invalidità, giustificato motivo da parte aziendale, superamento dei 60 anni per le donne, giusta causa da parte del lavoratore. L'indennità di preavviso è soggetta a tassazione separata sulla base dell'aliquota del TFR. In caso di dimissioni per giusta causa il preavviso non è necessario. In tal caso al lavoratore spetta l'indennità di mancato preavviso, dato che l'interruzione del rapporto è in realtà conseguenza del comportamento del datore di lavoro.

INCENTIVI ALL'ESODO

Sono delle somme erogate al lavoratore per la cessazione volontaria del rapporto di lavoro. Il DL 223/2006 ha abrogato una norma del 1986 che prevedeva l'applicazione di una aliquota pari alla metà di quella del TFR, per i lavoratori che aderivano a piani di incentivazione, con più di 50 anni di età se donne e di 55 se uomini. Queste somme sono ora assoggettate alla medesima aliquota applicata al TFR.. Ai sensi del L. 291/1988 gli incentivi all'esodo sono esenti da contribuzione.

INDENNITA' SOSTITUTIVA DELLE FERIE

Secondo il principio della irrinunciabilità delle ferie, anche se il riferimento è al solo periodo minimo di 4 settimane stabilito dal decreto 66/2003, queste non possono essere sostituite dalla relativa

indennità se non nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Questa norma non riguarda comunque i dirigenti, ai quali spetta un'indennità in caso di rinuncia volontaria alle ferie. La giurisprudenza è a lungo intervenuta, dividendosi sulla natura retributiva o risarcitoria dell'indennità sostitutiva. Recentemente la stessa giurisprudenza è giunta a prospettare una natura mista, salvo il caso di mancato godimento per causa imputabile al lavoratore, per cui sussiste solo la retribuzione delle giornate. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ferie non usufruite vengono pagate con una indennità calcolata su 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R. - art. 2120 C.C., L. 297/82)

La legge 297/82 ha trasformato il vecchio istituto della liquidazione in T.F.R. Si tratta di un accantonamento in percentuale sulla retribuzione, che viene liquidato in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ma la legge prevede anche la possibilità di chiedere anticipazioni, dopo 8 anni, in determinati casi, e la contrattazione può prevedere ulteriori criteri. L'accantonamento si calcola dividendo la propria retribuzione per 13,5 e togliendo lo 0,5% di contribuzione versata all'INPS, con ciò risulta il 6,9 % della retribuzione. In caso di decesso il TFR viene corrisposto agli eredi.

Per gli assunti post L. 124/93, che aderiscono ad un fondo pensione, il TFR è interamente versato al Fondo stesso. Il Dlgs 252/2005 prevede che a partire dal 2007 tutti i lavoratori dovranno scegliere se mantenere il TFR in azienda o versarlo ad una forma pensionistica complementare.

Il TFR che resta in azienda viene rivalutato annualmente per legge applicando un tasso costituito dal 1,5% fisso più il 75% dell'aumento dell'indice ISTAT dell'inflazione.

RETRIBUZIONE UTILE La retribuzione utile ai fini dell'accantonamento comprende: *"salvo diversa previsione dei contratti collettivi (...) tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese"* La contrattazione collettiva può definire nello specifico le voci retributive accantonabili a condizione che tale disciplina convenzionale assicuri un risultato globale più favorevole al lavoratore rispetto a quello previsto dal Codice civile (Cassazione, sentenza 13/6/1987, n. 5235). Quindi il concetto di retribuzione utile, racchiude in sé tre caratteristiche:

1. La somma deve essere corrisposta in dipendenza di lavoro. Ci deve essere un nesso tra prestazione lavorativa e somma erogata a compenso di tale prestazione e pertanto non rientrano le borse di studio, premi di anzianità o fedeltà, sussidi ecc..
2. La sua corresponsione non deve essere a titolo occasionale. La retribuzione utile è quella strettamente legata allo svolgimento normale della prestazione lavorativa. Non rientrano: lavoro straordinario (a meno che non retribuito mensilmente o forfettariamente); compensi occasionali o compensi per mansioni di categoria superiore; compensi eccezionali come premi, risarcimento danni per licenziamento illegittimo ecc..
3. Non deve essere corrisposta a titolo di rimborso spese, in quanto queste non hanno natura retributiva.

Sulla questione della retribuzione utile c'è un'ampia vertenzialità come ad esempio sullo straordinario, che la giurisprudenza ha di norma escluso a meno che non si tratti di somme erogate in misura fissa mensilmente o forfettariamente.

TASSAZIONE

Il Dlgs 47/2000 ha previsto una nuova tassazione del TFR maturato dal 1/1/2001 (comprese le anticipazioni), mentre per il TFR maturato fino al 31/12/2000 valgono le vecchie regole. Le novità sono:

- diventa imponibile solo la quota capitale, al netto delle rivalutazioni, che sono assoggettate ad una imposta sostitutiva dell' 11 % che è definitiva;
- sono state abolite la speciale deduzione annua di € 309,87 per il calcolo dell'imponibile fiscale del TFR, mentre è stata prevista una speciale detrazione di € 61,97 annue dell'imposta dovuta sul TFR per i rapporto di lavoro a tempo determinato non superiori a 2 anni, e per il TFR maturato dal 1/1/2002 al 31/12/2005

L'imponibile fiscale del TFR (capitale maturato al netto delle rivalutazioni) viene quindi soggetto alle aliquote fiscali in vigore dal 1/1/2007. L'aliquota è però provvisoria, gli uffici dell'Agenzia delle Entrate provvederanno successivamente alla riliquidazione dell'imposta sulla base di una aliquota media IRPEF dei cinque anni precedenti all'erogazione.

NOVITA': da aprile 2008, si attua un'ulteriore riduzione dal prelievo fiscale sul TFR delle seguenti misure:

- 70 euro se il reddito di riferimento non supera 7.500 euro,
- 50 euro, aumentato del prodotto fra 20 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 28.000 euro, diminuito del reddito di riferimento, e 20.500 euro, se l'ammontare del reddito di riferimento è superiore a 7.500 euro ma non a 28.000 euro,
- 50 euro, se il reddito di riferimento è superiore a 28.000 euro ma non a 30.000 euro. La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 30.000 euro, diminuito del reddito di riferimento, e l'importo di 2.000 euro.

TASSAZIONE DEL TFR. VERSATO AI FONDI PENSIONE DOPO IL 1/1/2007

Il TFR versato ai fondi di previdenza complementare a partire dal 1/1/2007 ha una diversa tassazione, che segue quella prevista per le prestazioni dei Fondi: 15% che si riduce dello 0,30% per ogni anno di partecipazione successivo al quindicesimo, fino ad un minimo del 9% (dopo 35 anni di permanenza). Si applica sulle prestazioni pensionistiche (rendita e capitale liquidato purché non superiore al 50% del maturato e anticipazioni per spese sanitarie), mentre per le altre prestazioni (anticipazioni per acquisto prima casa, anticipazioni per motivi diversi, riscatto totale del capitale) si applica il 23%.

FRINGE BENEFITS – COMPENSI IN NATURA

Per fringe benefits (letteralmente: benefici marginali), si intendono le prestazioni di beni e servizi corrisposti in natura al lavoratore dipendente e ai suoi familiari ad integrazione dello stipendio in senso stretto

L'art. 51 del TUIR individua come reddito da lavoro dipendente "...tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro ...", comprendendo, quindi, tutti i "valori" percepiti in relazione al rapporto lavorativo (principio di onnicomprensività).

AZIONARIATO DIFFUSO

Azioni offerte a condizioni agevolate (gratuitamente ovvero a prezzo scontato rispetto al loro valore normale) alla generalità dei dipendenti (c.d. Azionariato diffuso; art. 51, comma 2, lettera G, TUIR). Per l'applicazione del particolare regime in esame devono ricorrere le seguenti condizioni:

- le azioni devono essere offerte a tutti i dipendenti a tempo indeterminato
- non devono essere vendute prima dei tre anni
- non devono essere riacquistate dal datore di lavoro o dalla società emittente

E' prevista una franchigia pari a Euro 2.065,83 per periodo d'imposta all'interno della quale il valore delle azioni offerte non concorre alla formazione del reddito imponibile. Risulta pertanto imponibile (sia ai fini fiscali che contributivi) l'importo corrispondente alla differenza tra il valore delle azioni ridotto di Euro 2.065,83, e l'eventuale importo pagato dal dipendente.

BUONI PASTO

Sono prestazioni sostitutive del servizio di mensa. A ciascun lavoratore/lavoratrice, eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, spetta, per ogni giornata in cui effettua l'intervallo ovvero ai turnisti che effettuano la pausa, un buono giornaliero per la consumazione del pasto che il CCNL fissa nella misura minima di € 1,80, ma i contratti aziendali prevedono di norma importi superiori. Il buono pasto non spetta al personale in missione che fruisce del trattamento di diaria, ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto. I buoni pasto sono esenti da tassazione fino ad un importo giornaliero di € 5,29. Dal 2006 l'Agenzia delle Entrate e poi l'INPS nel 2007 hanno riconosciuto ai part time l'esenzione anche nel caso in cui l'orario di lavoro non preveda una pausa pranzo.

CONTRIBUTI PER ASSISTENZA SANITARIA

Relativamente ai contributi per assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale è prevista una esclusione dal reddito imponibile pari a euro 3.615,20. Per la quota versata dal datore di lavoro son previsti anche contributi con un'aliquota solidale del 10%.

CONTRIBUTI AI FONDI PENSIONE

Non sono fiscalmente imponibili i contributi versati dai lavoratori e dal datore di lavoro alle forme pensionistiche complementari, con il limite di € 5.164,57 annuo. Ai lavoratori di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del decreto 252/2005 e, limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, è consentito, nei venti anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti il limite di € 5.164,57 pari alla differenza positiva tra l'importo di € 25.822,85 e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche e comunque per un importo non superiore a € 2.582,29 annui. Per la quota versata dal datore di lavoro son previsti anche contributi con un'aliquota solidale del 10%.

FABBRICATI CONCESSI IN LOCAZIONE

Sono fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato al dipendente/collaboratore, sia ad uso abitazione che ad uso commerciale o vario (es. garage), proprio o promiscuo, indipendentemente dalla circostanza che il fabbricato sia di proprietà del datore di lavoro ovvero sia da questi acquisito in locazione anche finanziaria. Risulta imponibile (sia ai fini fiscali che contributivi) un importo pari alla differenza tra la rendita catastale del fabbricato, aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso (comprese eventuali utenze) non sostenute dall'utilizzatore, e quanto corrisposto (mediante versamento o trattenuta) per il godimento del fabbricato stesso.

MENSE AZIENDALI

Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro e le somministrazioni di vitto in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi.

POLIZZE PER RISCHI PROFESSIONALI ED EXTRAPROFESSIONALI

In linea generale i premi pagati per la copertura dei rischi professionali e della responsabilità civile non concorrono alla formazione del reddito imponibile; concorrono invece i premi pagati per le polizze a copertura di rischi extra professionali. In quest'ultimo caso possono essere previste particolari detrazioni fiscali, come di seguito riportato.

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

SERVIZI DI TRASPORTO

Sono i servizi di trasporto al luogo di lavoro organizzati dal datore di lavoro direttamente o tramite terzi, anche in convenzione con servizi di trasporto pubblico. Tali prestazioni sono escluse da

tassazione a condizione che: siano rese alla generalità dei dipendenti o a loro categorie; ed il costo sia sostenuto unicamente dall'azienda.

VEICOLI CONCESSI IN USO PROMISCUO AI DIPENDENTI

In caso di autoveicoli, motocicli e ciclomotori concessi in uso promiscuo ai dipendenti è assoggettato a tassazione, quale compenso in natura, un ammontare pari al 30% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle elaborate annualmente dall'ACI e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale.

PART TIME

RETRIBUZIONE

Il trattamento economico del personale a tempo parziale viene determinato proporzionando la retribuzione complessiva (incluse indennità, compensi vari, ex premio di rendimento e premio aziendale) contrattualmente prevista per il lavoratore/lavoratrice ad orario intero con la stessa anzianità e inquadramento, alla minore durata della prestazione lavorativa.

Se il lavoratore/lavoratrice è adibito ad attività per la quale è prevista l'indennità di rischio, la stessa gli viene corrisposta in proporzione alla durata dell'adibizione, con un minimo pari a 2/5 del valore giornaliero dell'indennità stessa. L'indennità per lavori svolti in locali sotterranei viene corrisposta al lavoratore/lavoratrice a tempo parziale quando la sua adibizione a tali attività superi mediamente nella settimana la metà del normale orario giornaliero di un lavoratore/lavoratrice a tempo pieno con il medesimo inquadramento.

Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

E' lavoro supplementare quello reso oltre l'orario di lavoro concordato individualmente e fino al raggiungimento dell'orario normale stabilito per il tempo pieno. Il lavoro straordinario è invece l'orario svolto oltre il normale orario di lavoro stabilito dal CCNL del credito in 7,5 ore giornaliere. Ne consegue che mentre al lavoro straordinario si applicano le maggiorazioni previste, l'orario supplementare è pagato come la normale paga oraria. Dal 1/1/2008 anche i part time possono optare, in alternativa al compenso per il lavoro supplementare, al recupero secondo il meccanismo della banca ore.

ASSEGNI FAMILIARI

I lavoratori a part-time hanno diritto all'intera misura degli assegni per il nucleo familiare in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata almeno di ventiquattro ore. Se, invece, la prestazione ha una durata settimanale inferiore, al lavoratore spettano tanti assegni pro quota giornalieri quante sono le giornate di prestazione effettiva di lavoro, qualunque sia il numero delle ore prestate nella giornata

**IL PERCORSO DALLA RETRIBUZIONE
LORDA
ALLA RETRIBUZIONE NETTA**

RETRIBUZIONE LORDA
-
TRATTENUTE PREVIDENZIALI (Inps – Fondo Solidarietà)
-
TRATTENUTE ESENTI (fondo pensione, cassa mutua)
=
IMPONIBILE IRPEF
X aliquote fiscali =
IRPEF LORDA
- DETRAZIONI = IRPEF NETTA
+ ADDIZIONALI =
TOTALE TRATTENUTE FISCALI
-
EVENTUALE TRATTENUTA SINDACALE E TRATTENUTA CRAL
=
IMPORTO NETTO
+
ASSEGNI FAMILIARI
=
IMPORTO NETTO IN BUSTA PAGA



CASSA DI RISPARMIO DEL VENETO

Cassa di Risparmio del Veneto S.p.A. Sede Legale: Corso Garibaldi, 22/26 - 35122 Padova
 Capitale Sociale Euro 791.192.000,00 Registro Imprese di Padova n. Codice Fiscale
 02089210294 - Partita IVA 02089220297 - N. 107 - Albo Banche SABA - C/c. ABI 8225.7
 Adesione ai Fondi Interbancario di Tutela dei Clienti e al Fondo Nazionale di Garanzia
 Appartenente al gruppo bancario "Innesa Sarpato" iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari
 Banco Unico. Direzione e Coordinamento Innesa Sarpato S.p.A.

MESE RETRIBUITO GENNAIO 2011		NUMERO REGISTRAZIONE PD00000000/000000		[REDACTED]	
POSIZIONE INPS 5407387554		PART TIME		35131 PADOVA (PD)	
DATA NASCITA [REDACTED]	QUALIFICA 3 A. PROF. 3 LV. RET	QUAL/TRATT. ECONOM. 3 A. PROF. 4 LV. RET	PD10355	PD00000000/000000	

CODICE FISCALE DIPENDENTE [REDACTED]	MATRICOLA PD10355	POSIZIONE INAIL 0040077147	DATA CESSAZIONE	NUM. SCATTI 09	DATA PROSS. SCATTO 01/12/2013
STI. BASE 2290,06	SCATTI BA 373,95	EX RIST. BA 71,91	CON. TRAM 1,34	A. E. I. 171,84	ASS. EX. RISTR 152,87
					IND. CAR. AZ 6,69
					TOTALE RETRIBUZIONE FISSA 3068,66

CODICE	PREV	FISC	DATA R.	DESCRIZIONE DEI CODICI	QUANTITA'	VALORE UNIT	COMPETENZE	TRATTENUTE
RFMES	S	S		RETRIBUZIONE FISSA MESE	30,00	102,2887	3068,66	
H5010				CONTRIBUTO SINDACALE	9999			14,50
HLTCO				LONG TERM CARE		-50,0000		
FPDIP				CONTR. FONDO PENSIONE C/D				153,43
H0375	S			PREMIO POL. INF. EXTRA PROF		0,0963	2,96	
IFC1C				RATA ADD. COMUNALE A.P.				12,97
IFR1C				RATA ADD. REGIONALE AP.		21,0000		27,39
H0376				PREMIO POL. INF. EXTRA PROF				2,96
IFLFP				LIMITE IMP. FISC. CONTR. FP		5164,5700		
IFCFP	S			DEDUC. CONTR. FONDO PENS.		-153,4300		
H2500			201012	TICKETS CONSEGNATI	17,00			
VE099				SCATTI CLASSE	10,00	2013,1211		
HFSEF	S			FDO SANIT. CTR. EFF.				30,69
HFS05				FS. CONTRIB. C/DIP.	1,00	-30,6900		
INAIL				TARIFFA INAIL		722,0000		

IMP. TFR PRIV. COMPL	TFR PRIV. COMPL	IMP. PRIV. COMPL CIAZ	CTR PRIV. COMPL CIAZ	IMP. AGG CIAZ	CTR AGG CIAZ	TOTALE COMPETENZE	TOTALE TRATTENUTE
211,96	211,96	3068,66	124,19			3071,62	241,94
IMP. INPS TOT	RT. INPS DIP	CTR AZ CASS SAN					
3069,00	282,04	900,00					
							TOTALI CONTRIBUTI S.
							TOTALE CONTRIBUTI T.O.
							282,04
IMP. IRPEF MESE	IMP. IRPEF TFR/PREAV.	IMP. IRPEF T.S.	IMP. DIVERSI		IMP. IRPEF PREMIO		
2605,46							
IRPEF LORDA MESE	IRPEF TFR/PR	IRPEF T.S.(%)	IRPEF DIV.	CONG. IRPEF	IRPEF PREMIO	TOTALE IRPEF LORDA	
683,41		26,81				683,41	
DETR. ART. 13	CONIUGE/1-FIGLIO	N	FIGLI/ALTRI FAM.		TOTALE DETRAZIONI		TOTALE IRPEF NETTA
52,61		1	20,53		73,14		610,27
DATA DI PAGAMENTO 27/01/2011	ACCREDITO IN [REDACTED]			ARROT. PRECEDENTE	ARROT. ATTUALE	NETTO PAGATO	
						1.937,37	

2

BUSTA PAGA: TRATTENUTE PREVIDENZIALI

Il reddito imponibile previdenziale è uguale a quello fiscale, eccetto gli emolumenti tassativamente indicati dalla L. 153/1969 così come modificata dalla L. 314/97 e che sono: il TFR, gli incentivi all'esodo, gli assegni al nucleo familiare, il premio aziendale nei limiti stabiliti dalla L. 135/1997, i contributi obbligatori per Legge, i contributi a Casse, Fondi, Gestioni o forme assicurative previsti da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari (è previsto un contributo di solidarietà del 10% a carico delle Aziende), i risarcimenti danni. L'imponibile previdenziale è soggetto ad una trattenuta a carico del lavoratore dell'9,19% annui (fino a euro 40.765 di reddito annuo), 10,19% sulla quota superiore.

Fondo di Solidarietà

La contribuzione, prevista per il solo personale in servizio a tempo indeterminato è pari a 0,125%. Per il 2008 si è concordato di sospendere tale contributo ed è tutt'ora sospeso.

BUSTA PAGA : TRATTENUTE FISCALI

Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro (art. 51 TUIR), con le eccezioni elencate nello stesso articolo. L'imponibile fiscale è soggetto a tassazione ad aliquota progressiva a scaglioni. Il calcolo viene effettuato su base mensile con conguaglio a fine anno. In caso di presentazione del 730, in presenza di altri redditi e/o spese deducibili, l'IRPEF e le addizionali vengono ricalcolati e il credito o debito delle imposte viene effettuato con conguaglio nella busta paga di norma a luglio.

LE ALIQUOTE FISCALI

REDDITO IMPONIBILE ANNUO	REDDITO IMPONIBILE MENSILE	ALIQUOTA	IRPEF LORDA ANNUA	IRPEF LORDA MENSILE
Fino a 15.000	Fino a 1.250	23%	23% reddito	23% reddito
Oltre 15.000 e fino a 28.000	Oltre 1.250 e fino a 2.333,33	27%	3.450+27% parte eccedente 15.000	287,5 + 27% parte eccedente 1.250
Oltre 28.000 e fino a 55.000	Oltre 2.333,33 e fino a 4.583,33	38%	6.960+38% parte eccedente 28.000	580 + 38% parte eccedente 2.333,33
Oltre 55.000 e fino a 75.000	Oltre 4.533,33 e fino a 6.250	41%	17.220+41% parte eccedente 55.000	1.435 + 41% parte eccedente 4.583,33
Oltre 75.000	Oltre 6.250	43%	25.420+43% parte eccedente 75.000	2.118,33 + 43% parte eccedente 6.250

ADDIZIONALI IRPEF

Le addizionali all'IRPEF, regionale e comunale, vengono calcolate sul reddito complessivo, tolti gli oneri deducibili e la deduzione per abitazione principale.

ADDIZIONALE REGIONALE (art. 50 del D.Lgs 15/12/1997, n. 446)

Si tratta di un'imposta determinata mediante l'applicazione di un'aliquota fissa sul reddito assoggettato ad IRPEF, destinata a finanziare la spesa sanitaria regionale.

Ogni singola regione può stabilire l'entità della percentuale a partire da un minimo di 0,9% fino al massimo di 1,4%.

A differenza delle ritenute fiscali (effettuate mese per mese), l'addizionale viene determinata dal datore di lavoro in sede di conguaglio e poi trattenuta in 9, 10 oppure 11 rate di pari importo nell'anno successivo a secondo del mese in cui viene effettuato il conguaglio (in caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno viene trattenuta in un'unica soluzione al momento della cessazione).

Per l'anno 2012 l'aliquota dell'addizionale regionale del Veneto è fissata nell'1,23%.

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

ADDIZIONALE COMUNALE (D. Lgs 360/98)

Si tratta di un'addizionale all'IRPEF la cui misura viene determinata dal comune in cui si ha il domicilio fiscale. La sua misura non può superare lo 0,8% dell'imponibile fiscale.

L'addizionale comunale viene determinata dal datore di lavoro nelle operazioni di conguaglio di fine anno e poi trattenuta in 11 rate di pari importo nell'anno successivo (in caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno viene trattenuta in un'unica soluzione al momento della cessazione). Viene trattenuta in busta paga, in nove rate mensili, anche l'acconto nella misura del 30% dell'imposta dell'anno in corso, applicando le aliquote vigenti alla base imponibile dell'anno precedente.

DETRAZIONI PER REDDITI DA LAVORO

Il TUIR (Testo Unico sulle imposte sul reddito 917/86), prevede una riduzione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (Irpef) attraverso delle detrazioni fiscali, calcolate in misura percentuale o in riferimento al reddito complessivo del contribuente. Tali detrazioni vanno a ridurre, fino ad azzeramento, le imposte da pagare

All'art. 13 del TUIR, aggiornato al 2012, sono elencate le modalità per fruire della detrazione fiscale per i redditi di lavoro dipendente o assimilato. Esse spettano se alla formazione del reddito complessivo concorrono i redditi derivanti da rapporto di lavoro dipendente (compreso lavoro a domicilio, se considerato dipendente), redditi derivanti da crediti di lavoro ottenuti a seguito di sentenza, redditi derivanti da rapporti di lavoro assimilati a quello dipendente (es. i redditi percepiti dai soci di cooperative o dai titolari di contratti di lavoro interinale, compensi percepiti in relazione a rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, come il lavoro a progetto). La misura della detrazione fiscale è rapportata al periodo di lavoro nell'anno e al reddito complessivo (al netto dell'abitazione principale e relative pertinenze) in maniera inversamente proporzionale, pertanto maggiore sarà il reddito, minore sarà l'importo delle detrazioni per lavoro dipendente spettanti. Normalmente tali detrazioni, se richieste nell'apposito modello detrazioni presentato al datore di lavoro, sono calcolate ed inserite, in via presuntiva, ogni mese in busta paga, e pertanto il lavoratore può usufruirne mensilmente.

Vediamo ora nel dettaglio la misura delle detrazioni in base agli scaglioni di reddito previsti: Se il reddito complessivo **non è superiore a € 8.000**, la detrazione, rapportata al periodo di lavoro svolto nell'anno oggetto del calcolo d'imposta, può raggiungere la cifra di € 1840 rapportata ai mesi lavorati nell'anno. Nel caso quest'ultimi siano pochi (o perché il contratto è a tempo determinato oppure perché il contratto a tempo indeterminato è iniziato negli ultimi mesi dell'anno solare), il Fisco ha previsto una misura minima della detrazione effettivamente spettante, infatti quest'ultima

non può essere inferiore a € 690 per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato o a € 1380 per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

Se il reddito complessivo, invece, è compreso **tra gli € 8.000 ed i € 15.000**, la misura della detrazione è di € 1.338, aumentata di una ulteriore cifra che va da zero fino ad un massimo di € 502. Tale cifra ulteriore, nello specifico, si calcola moltiplicando € 502 per il rapporto tra la cifra ottenuta con la sottrazione € 15.000 meno il proprio reddito complessivo, e la cifra di € 7.000 (es.: se il reddito è € 12.000, avremo la detrazione di € 1.338 aumentata della cifra di € 215,10, risultato della moltiplicazione di € 502 per 0,42857 che è il risultato del rapporto € 15.000-€12000/€ 7.000. Detrazione totale € 1.553,10).

Se invece il reddito è **superiore a € 15.000** e fino a € 55.000, la detrazione di € 1.338 è ridotta proporzionalmente in base al rapporto tra la cifra ottenuta con la sottrazione tra € 55.000 e il proprio reddito complessivo, e la cifra di € 40.000 (es.: se il reddito è € 30.000, avremo la detrazione di € 836,25 ottenuta moltiplicando € 1.338 per 0,625 risultato del rapporto € 55.000-€30.000 / € 40.000. Detrazione totale € 836,25). Inoltre, la detrazione calcolata, nei casi in cui il reddito complessivo è compreso tra € 23.000 ed € 28.000, è aumentata di una cifra che va dai € 10 ad € 40.

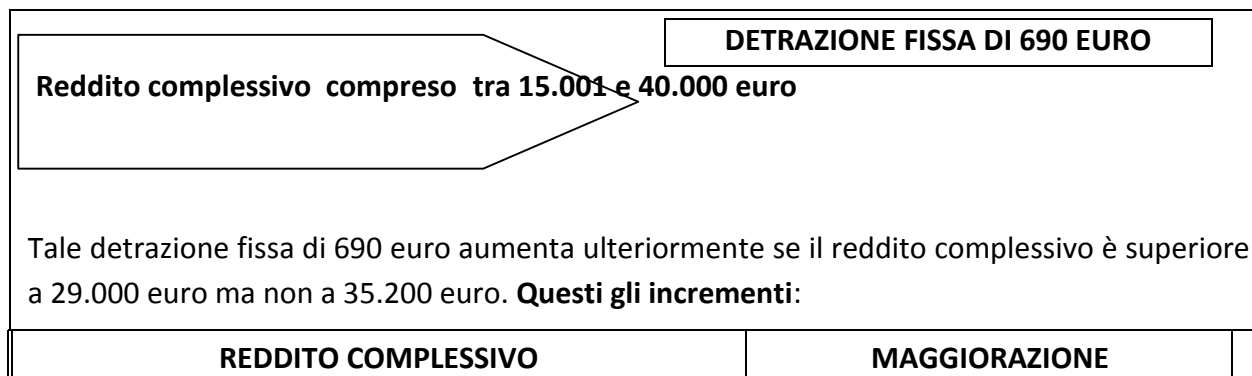
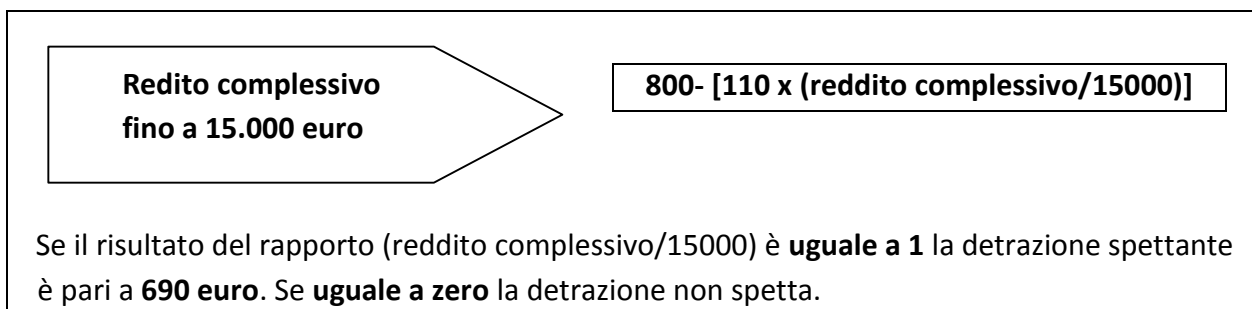
DETRAZIONI PER CARICHI DI FAMIGLIA

Sono considerati familiari a carico dal punto di vista fiscale, purché in possesso di redditi non superiori a 2840,51 euro:

- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato
- i figli, compresi quelli naturali riconosciuti, gli adottivi, gli affidati ed affiliati
- altri familiari, purché conviventi o che ricevano dall'interessato un assegno alimentare non risultante da provvedimenti dell'autorità giudiziaria

DETRAZIONI PER IL CONIUGE

Per il coniuge a carico non legalmente ed effettivamente separato, spetta una detrazione variabile da zero a 800 euro secondo la tabella seguente:



oltre 29.000 e fino a 29.200 euro	10 euro
oltre 29.200 e fino a 34.700 euro	20 euro
oltre 34.700 e fino a 35.000 euro	30 euro
oltre 35.000 e fino a 35.100 euro	20 euro
oltre 35.100 e fino a 35.200 euro	10 euro

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

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

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

DETRAZIONE PER FIGLI A CARICO

La detrazione va divisa al 50% tra i coniugi non legalmente ed effettivamente separati

In alternativa si può, con accordo tra le parti, scegliere di attribuire la detrazione del 100% al coniuge con il reddito più alto. Le detrazioni spettano anche nel caso in cui i figli non siano residenti con i genitori.

ULTERIORE DETRAZIONE PER FAMIGLIE CON 4 O PIU' FIGLI

Dal 01/01/2008 è prevista un'ulteriore detrazione di € 1200 per famiglie con almeno 4 figli . Tale detrazione non spetta per ciascun figlio ma è un importo complessivo e non varia se il numero dei figli è superiore a quattro.

ASSEGNI AL NUCLEO FAMILIARE

Si tratta di una somma corrisposta dall'INPS, su richiesta del lavoratore, per 13 mensilità annue, a quei nuclei familiari che corrispondono a determinati requisiti di reddito complessivo, numero dei componenti e presenza di figli minorenni, inabili, orfani o vedovi

I limiti di reddito per acquisire il diritto variano di anno in anno ed hanno valore da giugno a luglio dell'anno successivo. Per quanto riguarda il reddito si fa riferimento a quello dell'anno precedente attestato da 730 o CUD .

L'assegno spetta ai seguenti componenti il nucleo familiare:

- il richiedente
- il coniuge non separato
- i figli (legittimi, legittimati, adottivi ecc...) e i nipoti viventi a carico di ascendente diretto di età inferiore ai 18 anni
- i figli maggiorenni inabili che si trovano nella assoluta impossibilità di dedicarsi ad un lavoro proficuo
- fratelli, sorelle, e nipoti collaterali del richiedente , minori di età o maggiorenni inabili, a condizione che siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano diritto alla pensione ai superstiti

Tutte queste persone fanno parte del nucleo familiare anche se:

- non sono conviventi con il richiedente

- non sono a carico del richiedente
- non sono residenti in Italia (il familiare cittadino straniero ha diritto all'assegno se cittadino della comunità europea, se extracomunitario di un Paese non convenzionato, solo se residente)