

CGIL

GUIDE NORMATIVE
FISAC Gruppo IntesaSanpaolo

La Busta Paga

A cura della nostra esperta Claudia Stoppato

Edizione ottobre 2016

Sommario

1. NOZIONI GENERALI	4
2. INTESTAZIONE	4
3. VOCI RETRIBUTIVE	7
3.1 Le voci principali derivanti dal CCNL	7
3.1.1 Stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare	8
3.1.2 Assegno di equivalente importo	9
3.1.3 Assegno di anzianità	9
3.1.4 Assegno ex CCNL	9
3.1.5 Assegno ex intesa	9
3.1.6 Concorso spese tram	10
3.2 Voci retributive aziendali	10
4 ALTRE VOCI RETRIBUTIVE (COMPETENZE E TRATTENUTE)	10
4.1 Retribuzione Effettiva	11
4.2 Indennità di rischio	11
4.3 Indennità turno e articolazioni orario	12
4.4 Indennità di reperibilità e intervento	12
4.5 Indennità sotterraneo	12
4.6 Indennità di ruolo	13
4.7 Indennità di direzione	13
4.8 Indennità di Sostituto Direttore	13
4.9 Indennità di complessità elevata	14
4.10 Indennità di Monte Pegni	14
4.11 L'indennità di pendolarismo	14
4.12 Le missioni	14
4.13 Lo straordinario	15
5 ALTRE VOCI AZIENDALI	15
6 RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE PER LAVORATORI DIPENDENTI	16
7 COLONNA TRATTENUTE	16
8 ALCUNE VOCI SPECIFICHE (permessi per donazione sangue, permessi per allattamento e permessi retribuiti ex Legge 104/1992)	16
9 TRATTENUTE PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI	17
9.1 I contributi previdenziali all'INPS	17
9.1.1 Contributo ordinario per finanziamento prestazioni del Fondo di Solidarietà del Credito	17
9.2 I contributi alla previdenza complementare e assistenza sanitaria	18
10 LE TRATTENUTE FISCALI	19
10.1 IRPEF	20
10.1.1 Il calcolo della base imponibile	20

10.1.2 Il calcolo dell'IRPEF lorda	20
10.1.3 Imposta sostitutiva del 10% sui premi di risultato	21
10.2 LE DETRAZIONI.....	21
10.2.1 La detrazione per lavoro dipendente	21
10.2.2 Le detrazioni per carichi di famiglia	22
10.3 Le addizionali regionali e comunali all'IRPEF	23
 11 DALLA RETRIBUZIONE LORDA ALLA RETRIBUZIONE NETTA.....	 23
 12 IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR)	 24
 13 ALTRI TRATTAMENTI ECONOMICI (premio variabile di risultato, politiche sociali, ecc.) ...	 25
13.1 Il premio variabile di risultato.....	25
13.2 Il premio di anzianità	25
13.3 I premi per il conseguimento di titoli di studio da parte di lavoratori studenti.....	26
13.4 Le borse di studio per i figli dei dipendenti	26
13.5 La provvidenza annuale per familiari disabili.....	27
 14 LETTURA DELLA BUSTA PAGA IN MATERNITA'	 27
14.1 Maternità a rischio	27
14.2 Maternità obbligatoria.....	27
14.3 Congedo parentale (maternità facoltativa)	27
14.4 Permessi per allattamento	27
14.5 La tredicesima mensilità	28

1. NOZIONI GENERALI

Scopo di questa guida è offrire uno strumento per facilitare la lettura e la comprensione della busta paga nel nostro settore.

La busta paga (chiamata anche cedolino) è un insieme di voci e di cifre, spesso di non facile comprensione, che fanno riferimento ad una enormità di regolamenti. La busta paga è il documento che il datore di lavoro fornisce al lavoratore, relativo all'importo della retribuzione da questi percepita, per un determinato periodo di lavoro. In essa vengono anche riportate le trattenute relative alle imposte e agli enti di previdenza sociale. Esprime quindi l'insieme dei rapporti del lavoratore con il datore di lavoro (la paga), con lo Stato (le imposte) e con gli enti previdenziali (i contributi).

Le competenze mensili sono corrisposte il 27 di ciascun mese (o ultimo giorno lavorativo precedente se il 27 non è lavorativo)¹.

Entro il 20 dicembre è corrisposta la tredicesima mensilità ed è composta dalle voci retributive per le quali è prevista l'erogazione per tredici mensilità².

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 fare dei reclami sono:

- 1 anno per gli errori di calcolo;
- 5 anni per i crediti di natura retributiva;
- 10 anni per i risarcimenti danni, qualifica, ecc.

Possiamo distinguere il prospetto della busta paga in tre parti:

1. **INTESTAZIONE;**
2. **VOCI RETRIBUTIVE;**
3. **TRATTENUTE PREVIDENZIALI, FISCALI, TFR.**

2. INTESTAZIONE

Nella parte superiore destra della busta paga troviamo:

- i dati del datore di lavoro: denominazione, codice fiscale e sede legale;
- i dati del lavoratore: codice fiscale, posizione INPS, data assunzione (nella società e nel gruppo), data cessazione del rapporto di lavoro, numero degli scatti di anzianità e data del prossimo scatto, qualifica contrattuale, qualifica economica, periodo di competenza, C.I.D. e matricola, contratto nazionale di riferimento, posizione INAIL, imponibile INAIL, tabella di riferimento/numero componenti del nucleo familiare/reddito del medesimo ai fini degli assegni per il nucleo familiare, 1^a occupazione Fondo Pensione Complementare, percentuale di part-time, massimale IVS e tipo di contratto.

¹ CCNL, art. 45.

² CCNL, art. 47. Nel Gruppo lo stipendio di dicembre è erogato entro il 20 dicembre unitamente alla tredicesima.

INTESA SANPAOLO SPA Codice Fiscale 00799960158				Sede Legale PIAZZA SAN CARLO 156 10121 TORINO (TO)				PAG 1			
CODICE FISCALE XXXXXXXXXXXXXXXXXX	POS. INPS XXXXXXXXXX	DATA ASS.SOC. GG.MM.AAAA	DATA ASS.GR. GG.MM.AAAA	DATA CESS	NR. XX	DATA PR.SC. GG.MM.AAAA	QUAL CONTR XA XL	QUAL ECO XA XL	PERIODO MM/AAAA		
				Sig. COGNOME NOME C .I. D. XXXXXXXX NUMERO MATRICOLA: XXXXXXXXXX							
				C. C. N. L. CCNL CREDITO						POS INAIL-COD RISCHIO XXXXXXXXXX / XXXX	
				A. N. F. TAB.	A. N. F. NR.	A. N. F. REDD. NUCLEO		INPONIBILE INAIL X.XXX,XX			
				1^ OCC. FPC		PART TIME	MASSIMALE IVS	TIPO CONTRATTO			

Vediamo nel dettaglio cosa significano i singoli dati:

POS. INPS: ogni azienda per versare i contributi obbligatori deve registrarsi presso l'INPS. In tale occasione viene attribuita una matricola aziendale che identifica i vari contributi che l'azienda è tenuta a versare, siano essi a carico proprio che del lavoratore. Tale numero di matricola viene riportato nella casella posizione INPS e deve coincidere con la posizione INPS presente sull'estratto conto previdenziale.

DATA ASS. SOC. e DATA ASS. GR.: queste due date possono non coincidere, in quanto differenziano la data di assunzione nella società facente parte del Gruppo in cui il collega è attualmente dipendente e la data di assunzione all'interno del Gruppo Intesa Sanpaolo.

DATA CESS.: indica la data di cessazione del rapporto di lavoro (per pensionamento, licenziamento, dimissioni) e viene indicata esclusivamente quando vengono liquidate le ultime competenze.

NR.-DATA PR.SC.: è il numero degli scatti di anzianità maturati in base alle previsioni del CCNL, seguito dalla data di maturazione dello scatto successivo.

QUAL. CONTR. E QUAL. ECO.: queste due voci indicano, rispettivamente, la qualifica contrattuale (cioè l'inquadramento effettivo) e la qualifica economica (cioè il trattamento economico percepito). Questi due dati possono non coincidere: il trattamento economico può riportare il riferimento di un inquadramento superiore a quello della qualifica contrattuale per effetto di automatismi economici previsti dal CCNL o da accordi aziendali ed è valido solo ai fini, appunto, economici (ad esempio per l'indennità di ruolo professionale viene considerato l'inquadramento effettivo e non la qualifica economica).

PERIODO: è il periodo a cui il cedolino si riferisce.

MATRICOLA: l'informazione relativa alla matricola è composta da dieci caratteri: i primi tre identificano la Società, i successivi sette il numero progressivo di iscrizione sul Libro Matricola. La matricola indicata rappresenta l'unico dato identificativo nel sistema di paga e la stessa dovrà essere indicata in tutte le comunicazioni relative alla propria posizione retributiva.

C.I.D.: codice identificativo dipendenti.

CCNL: il contratto nazionale di riferimento è quello del credito.

POSIZIONE INAIL: l'Azienda, per assicurare la copertura dai rischi di infortunio sul lavoro ai propri dipendenti, deve censirsi per legge presso l'Istituto Nazionale per gli Infortuni sul lavoro (INAIL). A fronte di tale operazione le viene attribuito un numero identificativo che deve essere indicato sul libro paga.

A.N.F. TAB.: tabella INPS di riferimento relativa all'assegno per il nucleo familiare.

A.N.F. NR.: numero dei componenti del nucleo familiare.

A.N.F. REDD. NUCLEO: reddito del nucleo familiare.



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida agli Assegni familiari](#).

IMPONIBILE INAIL: è la retribuzione utile ai fini del calcolo assicurativo INAIL a carico dell'Azienda come previsto dalla normativa vigente ed è uguale all'imponibile INPS.

1^ OCC. FPC: la tassazione dei fondi di previdenza complementare è disciplinata dal Decreto legislativo n. 252/2005 e riguarda, fra gli altri, i lavoratori dipendenti del settore privato. I contributi versati alle forme di previdenza complementare dal lavoratore e dal datore di lavoro sono deducibili dal reddito complessivo dichiarato ai fini Irpef per un importo non superiore a € 5.164,57.

Una maggiore deduzione dei contributi versati³ è stata prevista in favore dei lavoratori con "Prima occupazione successiva al 1° gennaio 2007", cioè per quei lavoratori che alla data di entrata in vigore del Decreto 252/2005 non erano titolari di una posizione contributiva aperta presso l'INPS o un qualsiasi ente di previdenza obbligatoria. Quindi, coloro i quali hanno iniziato a lavorare (ossia ad avere un qualsiasi versamento INPS) dopo il 1° gennaio 2007 vedranno scritto SI, tutti i lavoratori assunti prima di quella data troveranno scritto NO.

PART TIME: è indicata la percentuale, con due decimali, dell'orario di lavoro settimanale prestato, in un rapporto part-time, rispetto all'intero orario contrattuale previsto dal CCNL (37 ore e 30 minuti). Nel caso delle lavoratrici e dei lavoratori a part-time il trattamento economico viene determinato commisurando proporzionalmente alla minor durata della prestazione lavorativa la retribuzione complessiva prevista per i dipendenti a tempo pieno.



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida al Part Time](#).

MASSIMALE IVS: è indicato il massimale per il versamento dei contributi (Invalidità, Vecchiaia e Superstiti) e corrisponde alla retribuzione pensionabile oltre la quale non si versano i contributi all'INPS (cosiddetto tetto pensionabile)⁴. Tutti gli assunti dal 1° gennaio 1996 sono soggetti al massimale di versamento INPS (troveranno quindi SI' nella voce indicata).

TIPO CONTRATTO: indica il tipo di contratto con il quale si è assunti (es. contratto a tempo indeterminato, contratto apprendistato, ecc.).

³ Per ulteriori approfondimenti, consulta la [Guida alla Previdenza Complementare](#).

⁴ L'importo che supera questo massimale non rientra infatti nel calcolo della pensione. Il massimale viene rivalutato ogni anno in base all'indice dei prezzi al consumo calcolato dall'Istat (per il 2016 è pari a 100.324,00). Per ulteriori approfondimenti, consulta la [Guida alla Previdenza Generale](#).

3. VOCI RETRIBUTIVE

Nella parte superiore sinistra della busta paga troviamo tutte le voci che compongono il nostro stipendio “fisso”: il totale lordo è indicato nell’ultima riga sotto la voce “retribuzione mensile”⁵. Le voci che compongono la “retribuzione mensile” sono sempre riferite agli importi corrispondenti alla prestazione a Tempo Pieno.

Esempi di voci e importi che possono comparire in questa zona della busta paga

STIPENDIO	2.290,06
SCATTI DI ANZIANITA'	373,95
EX RISTRUTTURAZIONE	71,91
ASS. EQUIVALENTE IMPORTO	171,84
CONCORSO SPESE TRAM	1,55
ASSEGNO EX RISTR.	221,10
ASSEGNO INTEGRATIVO	206,07
RETRIBUZIONE MENSILE	3.336,42

3.1 Le voci principali derivanti dal CCNL

Sono erogate per 13 mensilità le seguenti voci:

AREE PROFESSIONALI

- Stipendio
- Scatti di anzianità
- Importo ex ristrutturazione tabellare
- Assegno di equivalente importo
- Assegno di anzianità
- Concorso spese tram⁶

QUADRI DIRETTIVI

- Stipendio
- Scatti di anzianità
- Importo ex ristrutturazione tabellare
- Assegno ex CCNL 11/07/1999
- Assegno ex Intesa
- Concorso spese tram⁷

⁵ Ai fini della RAL, sono considerate tutte le voci fisse che costituiscono la “retribuzione mensile” moltiplicata per 13 mensilità e aggiungendo l’eventuale quota extra standard dell’ex premio di rendimento annuo.

⁶ Erogato per 12 mensilità.

⁷ Erogato per 12 mensilità ai soli QD1 e QD2.

3.1.1 Stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare⁸

Importi in vigore dal 1° ottobre 2016

Inquadramento	Stipendio	Scatti di anzianità	Importo ex ristruttur. tabellare
Q D – 4° livello	4.224,86	95,31	14,30
Q D – 3° livello	3.586,20	95,31	14,30
Q D – 2° livello	3.200,53	41,55	7,99
Q D – 1° livello	3.014,96	41,55	7,99
3 ^a area – 4° livello	2.656,90	41,55	7,99
3 ^a area – 3° livello	2.464,62	41,55	7,99
3 ^a area – 2° livello	2.328,45	41,55	7,99
3 ^a area – 1° livello	2.209,17	41,55	7,99
2 ^a area – 3° livello	2.076,87	35,57	6,83
2 ^a area – 2° livello	1.997,37	29,07	5,59
2 ^a area – 1° livello	1.943,40	29,07	5,59
1 ^a area (+ g. nott.)	1.858,00	21,17	4,07
1 ^a area	1.809,94	20,12	3,87

Livello retributivo di inserimento professionale ⁹	1.988,25
---	----------

Gli **scatti di anzianità**¹⁰ sono aumenti retributivi che maturano periodicamente in funzione dell'anzianità di servizio presso la stessa azienda.

La maturazione del primo scatto di anzianità avviene dopo 4 anni dalla data di assunzione¹¹, mentre gli scatti successivi sono triennali.

Ricordiamo che il CCNL 19 gennaio 2012 aveva sospeso la maturazione degli scatti di anzianità nel periodo 1° gennaio 2013 – 31 luglio 2014: pertanto il riconoscimento degli scatti in corso di maturazione successivi al 1° gennaio 2013 hanno subito uno slittamento di 19 mesi¹².

Numero degli scatti complessivo per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi 1° e 2° livello:

- 12 scatti per personale in servizio al 19/12/94;
- 8 scatti per gli assunti dal 19/12/94.

Numero degli scatti complessivo per i Quadri Direttivi 3° e 4° livello:

- 9 scatti per personale in servizio al 1/7/95;
- 7 scatti per gli assunti o nominati dal 1/7/95.

In caso di passaggio dal 2° al 3° livello dei Quadri direttivi gli scatti precedentemente maturati vengono azzerati.

⁸ CCNL, art. 45; CCNL, art. 94 per Aree Professionali e art. 84 per Quadri Direttivi. **Gli importi riportati nella tabella sono in vigore dal 1/10/2016.**

⁹ Il CCNL ha stabilito, per favorire l'occupazione stabile, per i lavoratori assunti dal 1° aprile 2015 con contratto a tempo indeterminato, compreso anche l'apprendistato, una riduzione del 10% dello stipendio (rispetto alla 3^a area – 1° livello) per quattro anni. In considerazione di ciò, nei confronti di questi lavoratori che si iscrivono al Fondo Pensione a contribuzione definita del Gruppo viene prevista una contribuzione aziendale del 4% per 4 anni dalla data di assunzione.

¹⁰ CCNL, art. 95 per Aree Professionali e art. 85 per Quadri Direttivi.

¹¹ Il periodo di apprendistato è computato limitatamente alla metà della sua durata per la maturazione degli scatti di anzianità: quindi, in caso di assunzioni con questa forma contrattuale, il 1° scatto matura in generale dopo 5 anni e 6 mesi dall'assunzione stessa (cioè nel caso di una durata del contratto di Apprendistato di 3 anni).

¹² Nel cedolino la data indicata del prossimo scatto tiene già conto di questo slittamento.

L'importo ex ristrutturazione tabellare è una voce introdotta con il CCNL 11 luglio 1999 corrisposta in base al numero degli scatti di anzianità¹³.

3.1.2 Assegno di equivalente importo¹⁴

Per gli avanzamenti automatici nei livelli retributivi delle Aree professionali maturati dopo il 19/12/1994, con esclusione di quello in maturazione a quella data, viene riconosciuto il trattamento economico relativo con la voce "assegno di equivalente importo", e non più l'inquadramento. L'assegno è pari alla differenza retributiva su tutte le voci tra l'inquadramento ricoperto e il livello retributivo maturato per automatismo.

Per il personale impiegatizio assunto dopo il 19/12/1994, il CCNL prevede il trattamento economico del 3A2L dopo 7 anni di servizio. In aggiunta a ciò, il Contratto di secondo livello del Gruppo ha riconfermato il trattamento economico del 3A4L al 32° anno di servizio¹⁵.

3.1.3 Assegno di anzianità¹⁶

Si applica al personale in servizio al 19/12/1994.

Si tratta di un assegno mensile di € 23,71 che viene riconosciuto al personale dopo 10 anni di permanenza nel 3A2L e 3A3L, qualora non abbia già un inquadramento o trattamento economico superiore.

Al personale inserito al 2A1L e 2A2L viene riconosciuto un assegno mensile di € 22,35 dopo 7 anni di anzianità.

Tutti gli assegni di anzianità vengono riassorbiti in caso di passaggio al livello retributivo superiore.

3.1.4 Assegno ex CCNL¹⁷

E' una voce retributiva prevista per gli ex Funzionari che sono stati inseriti, in base al CCNL 11/07/1999, nella categoria dei Quadri Direttivi, al 3° e 4° livello retributivo.

E' pari alla differenza retributiva tra il grado di ex Funzionario e la voce stipendio del QD3 e QD4.

L'assegno ex CCNL è rivalutatosi sulla base della dinamica economica prevista dal contratto nazionale, ma è riassorbibile in caso di passaggio dal 3° al 4° livello dei QD e nei Ruoli Chiave.

3.1.5 Assegno ex Intesa¹⁸

Viene riconosciuto nel caso di passaggio da QD2 a QD3, per garantire un aumento economico minimo di € 3.000,00¹⁹, poiché il nuovo inquadramento comporta l'azzeramento degli scatti già maturati²⁰.

L'assegno è riassorbibile per effetto di incrementi retributivi. L'assorbimento dovuto agli scatti di anzianità avviene per la differenza tra l'importo dello scatto previsto per il QD3 e quello previsto per il QD2.

¹³ Ricordiamo brevemente che il CCNL 11/07/1999 aveva ridistribuito su 13 mensilità il premio annuale di rendimento: l'importo ex ristrutturazione tabellare rappresenta quindi la quota del premio di rendimento soggetta a periodici incrementi in relazione alla anzianità di servizio.

¹⁴ CCNL, art. 110.

¹⁵ Ricordiamo inoltre che gli accordi di armonizzazione, dopo la fusione dei Gruppi Intesa e Sanpaolo, hanno stabilito il mantenimento per il personale ex Gruppo Sanpaolo in servizio al 31/12/2006 delle normative previgenti in materia di automatismi economici (in particolare è stato mantenuto l'automatismo economico a 3A3L dopo 7 anni dal riconoscimento dell'inquadramento o trattamento economico a 3A2L), nonché gli automatismi per il personale ex Gruppo Carifirenze in servizio al 29/01/2008.

¹⁶ CCNL, art. 110.

¹⁷ CCNL, art. 82, nota a verbale.

¹⁸ CCNL, art. 85.

¹⁹ L'importo è stato aumentato dal CCNL 8/12/2007. Per i passaggi da Quadro Direttivo di 2° livello a Quadro Direttivo di 3° livello avvenuti fino al 31/12/2007 resta in vigore l'importo precedente di 1.549,37 euro.

²⁰ In assenza della voce assegno ex Intesa (che costituisce quindi un meccanismo di salvaguardia) dal passaggio ne deriverebbe una riduzione anziché un incremento della retribuzione nel caso di un elevato numero di scatti maturati.

3.1.6 Concorso spese tram²¹

E' corrisposto per 12 mensilità ai lavoratori, esclusi QD3 e QD4, che prestino servizio nei centri sottoindicati con popolazione superiore ai 200.000 abitanti, un concorso spese tranviarie di:

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

3.2 Voci retributive aziendali

Ci sono poi alcune voci retributive derivanti da precedenti contratti integrativi aziendali che alcuni colleghi hanno in questa parte della busta paga (come, ad esempio, l'assegno ex indennità aziendale di categoria, l'assegno integrativo, l'assegno integrativo dell'indennità di carica aziendale, eccetera).

In questo paragrafo, riprendiamo solo la voce **“assegno ex ristrutturazione”**.

Per il personale in servizio al 01/11/1999 è prevista l'erogazione della cosiddetta questa extra-standard dell'ex premio di rendimento²².

Per i colleghi ex Gruppo Sanpaolo (Sanpaolo, Banco di Napoli, Carive, Cariparo, Carisbo, Friulcassa, Banca dell'Adriatico) questa quota era stata “mensilizzata” e viene quindi erogata per 13 mensilità come “assegno ex ristrutturazione”, con le stesse rivalutazioni previste nei precedenti contratti integrativi aziendali (e pertanto rientra nella retribuzione fissa e la sua erogazione non è più collegata alla valutazione professionale).

I colleghi ex Gruppo Intesa e Carifirenze hanno invece l'erogazione annuale del premio di rendimento extra-standard (vedi capitolo 5 “altre voci aziendali”).

4 ALTRE VOCI RETRIBUTIVE (COMPETENZE E TRATTENUTE)

Prima di analizzare le singole voci che potremmo trovare nel corpo centrale della busta paga, alcune precisazioni sono d'obbligo:

- la colonna MM/AA indica il mese e l'anno di competenza della specifica voce;
- la colonna P indica l'imponibile previdenziale (la X vuol dire che la voce concorre al calcolo dell'imponibile previdenziale);
- la colonna F indica l'imponibile fiscale (la X vuol dire che la voce concorre al calcolo dell'imponibile fiscale);
- la colonna Q.TA': indica le giornate retribuite del mese in corso (convenzionalmente fissate in 30 giorni per ogni mese);
- nella colonna IMP. UNIT. Sono indicati i valori unitari (giornalieri o orari) di riferimento delle singole voci retributive. Sono altresì indicati alcuni riferimenti per l'erogazione di specifiche voci

²¹ CCNL, art. 49, allegato 4.

²² Il CCNL 11 luglio 1999 ha ridistribuito su 13 mensilità (ricomprendendolo nelle voci stipendio ed ex ristrutturazione tabellare) il premio annuale di rendimento nella misura standard di settore. Nel caso in cui, per accordi aziendali precedenti, fossero previsti importi superiori, le quote eccedenti lo standard di settore continuano ad essere riconosciute (in base agli stessi criteri, misure e modalità di corresponsione) al solo personale in servizio alla data del 11/07/1999 sotto la voce “ex premio di rendimento”.

retributive, quali il codice per l'erogazione dell'Indennità Sostituto Direttore, la decorrenza del Contributo Uso Auto, ecc.;

- nella colonna FIGURATIVO compaiono esclusivamente alcuni dati informativi o che servono per l'imponibile previdenziale e/o fiscale, ma che non sono importi addebitati-accreditati in busta paga (ad esempio il Premio Polizza Infortuni Extraprofessionali che è pagato dall'Azienda, ma che rientra nell'imponibile fiscale del collega come fringe benefit²³);
- nella colonna TRATTENUTE sono elencati gli importi relativi alle assenze non retribuite (quali sciopero, giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa, permessi non retribuiti, ecc.) nonché l'eventuale trattenuta sindacale;
- nella colonna COMPETENZE sono elencate le cifre lorde riferite alle singole voci retributive.

Esempi di voci e importi che possono comparire in questa zona della busta paga

COD.	VOCI RETRIBUTIVE	MM/AA	P	F	Q. TA'	IMP. UNIT.	FIGURATIVO	TRATTENUTE	COMPETENZE
ORLM	Retribuzione Effettiva		X	X	30,00	117,7190			3.531,57
2220	Ind Risch Mat-Spor Cont	06/16	X	X	5				63,31
2014	Indennità slittamento orario	06/16	X	X	4	3,68			14,72
S544	Contributo uso auto	06/16	X	X		2.014,10			23,92
2260	Tratt. Econ. Mancata Prest	06/16	X	X	1,50	17,0039		25,51	
4PA0	Premio Pol. Inf. Extra prof.			X			1,97		
TOTALI								25,51	3.633,52

Passiamo a descrivere ora le principali voci, che ricordiamo essere erogate per 12 mensilità, salvo diversa espressa indicazione.

4.1 Retribuzione Effettiva

La Retribuzione Effettiva è l'importo che deriva dalla Retribuzione Mensile rapportata al proprio orario di lavoro effettivamente svolto nel mese. Ad esempio la Retribuzione Effettiva viene proporzionalmente ridotta in caso di Part Time, Aspettative non retribuite, ecc.

4.2 Indennità di rischio²⁴

Voce derivante dal CCNL per gli addetti allo sportello che effettuano esborsi e/o introiti di valori e per i cassieri. A tutti i punti operativi del Gruppo viene applicata in via generalizzata l'indennità di rischio prevista dal CCNL per le piazze di 1ª categoria, pari a € 126,62 per adibizione alla cassa fino a 5 ore.

Sono previste delle maggiorazioni nel caso di adibizione alla cassa superiore alle 5 ore.



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida all'Indennità di rischio](#).

²³ Da gennaio 2016 l'importo indicato per questa voce è pari all'1,130 per mille sulla base imponibile del TFR.

²⁴ CCNL, art. 49 e Contratto collettivo secondo livello di Gruppo.

4.3 Indennità turno e articolazioni orario

Voci derivanti dal CCNL:

AREE PROFESSIONALI E QUADRI DIRETTIVI	
• Turno notturno ²⁵	€ 37,30 ²⁷
• Indennità agli addetti al sabato alla consulenza e nelle succursali presso località turistiche o centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini ²⁶	€ 18,42
AREE PROFESSIONALI	
• Turno diurno ²⁸	€ 4,30
• Indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18.15 e fino alle 19.15 ²⁹	€ 3,68



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida all'Orario di lavoro](#).

4.4 Indennità di reperibilità e intervento

Il CCNL³⁰ prevede per ogni giornata di reperibilità (ragguagliata a 24 ore) un'indennità di € 30,68³¹. L'Accordo di Gruppo del 5/07/2016 ha riconfermato l'indennità di € 34 per ogni giorno di reperibilità feriale e di € 40 per il giorno di reperibilità festiva per le Strutture DSI, Servizio Information Security e Business Continuity.

Per quanto riguarda gli interventi, il CCNL³² stabilisce il compenso solo per le Aree Professionali pari al pagamento delle ore effettuate come lavoro straordinario con un minimo di € 18,42.

L'Accordo di Gruppo del 5/07/2016 ha invece riconfermato il compenso per intervento anche per i Quadri Direttivi, che varia in base a fasce orarie da € 27 a €50.



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida a Reperibilità e Interventi](#).

4.5 Indennità sotterraneo

Voce derivante dal CCNL: al personale che è adibito in via continuativa e prevalente a lavori in locali, per oltre metà dell'altezza, al di sotto del livello stradale, spetta un'indennità di € 45,99.

²⁵ CCNL, art. 102, allegato 3.

²⁶ CCNL, art. 100, allegato 3.

²⁷ Contratto Collettivo di Secondo Livello di Gruppo. Ricordiamo che, da CCNL, spetterebbero invece 30,68 €.

²⁸ CCNL, art. 101, allegato 3.

²⁹ CCNL, art. 101, allegato 3.

³⁰ CCNL, art. 40.

³¹ Con un minimo di € 13,95.

³² CCNL, art. 40.

4.6 Indennità di ruolo

L'accordo del 7 ottobre 2015 su Ruoli e figure professionali, nell'ambito del Contratto Collettivo di Secondo Livello del Gruppo, ha definito per alcune figure professionali un nuovo sistema di "Indennità di ruolo" calcolata in base all'inquadramento di riferimento per il livello di complessità gestita.

L'indennità di ruolo viene riconosciuta fin dal primo mese di attribuzione della figura professionale e viene erogata per 13 mensilità.



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida ai Ruoli professionali](#).

4.7 Indennità di direzione

Voce derivante dall'Accordo su Ruoli e Figure professionali del 7 ottobre 2015.

Ai Direttori di filiale, sulla base del livello di complessità della filiale gestita, spetta un'indennità mensile diversificata che viene riconosciuta a fronte della presenza in servizio di almeno un giorno nel mese:

Livello complessità filiale	Indennità di direzione
1°	€ 100
2°	€ 125
3°	€ 125
4°	€ 175
4° ad elevata complessità	€ 175



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida ai Ruoli professionali](#).

4.8 Indennità di Sostituto Direttore

Voce derivante dall'Accordo su Ruoli e Figure professionali del 7 ottobre 2015.

Per i periodi di sostituzione del Direttore, al personale formalmente incaricato viene riconosciuta una Indennità Sostituto Direttore pari alla differenza tra la retribuzione del sostituto e quella che percepirebbe in base all'inquadramento target della direzione della filiale riferita al livello di complessità³³. L'importo giornaliero è calcolato dividendo la differenza retributiva annua per 360 e moltiplicando per i giorni di calendario ricompresi nel periodo di sostituzione³⁴.



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida ai Ruoli professionali](#).

³³ Nel cedolino paga viene indicato, nella colonna "Imp. Unit.", il codice di riferimento dell'inquadramento target previsto per il livello di complessità: 141 corrisponde a QD1, 142 a QD2, 143 a QD3 e 144 a QD4.

³⁴ Di fatto, il raffronto viene fatto come se ci fosse la promozione del sostituto del direttore all'inquadramento target previsto per la direzione della filiale (ricordiamo che in caso di passaggio a QD3, poiché vengono azzerati gli scatti di anzianità già maturati, viene garantito un aumento economico minimo di € 3.000 annui). Le sostituzioni da parte di personale della 3ª Area professionale escludono la remunerazione dello straordinario nelle giornate di sostituzione (non essendo prevista per i QD).

4.9 Indennità di complessità elevata³⁵

Voce derivante dall'Accordo su Ruoli e Figure professionali del 7 ottobre 2015.

Al Direttore di filiale, assegnato ad una filiale con livello di complessità 4, è attribuito un importo annuale di 6.000 € lordi ripartito su 13 mensilità.



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida ai Ruoli professionali](#).

4.10 Indennità di Monte Pegni

Voce derivante dall'Accordo su Ruoli e Figure professionali del 7 ottobre 2015.

Per il personale addetto presso il Monte Pegni sono riconosciute le seguenti indennità:

- Magazziniere e Perito estimatore: € 126,62 (oltre a € 7,58 quale erogazione eventualmente revocabile);
- Aiuto Perito estimatore addetto alle pignorazioni: € 126,62 (oltre a € 5,57 quale erogazione eventualmente revocabile);
- Altri aiuto Perito estimatore: € 90,24.

4.11 L'indennità di pendolarismo³⁶

Voce derivante dal Contratto collettivo di Secondo Livello di Gruppo³⁷.

L'indennità di pendolarismo viene erogata nel caso di trasferimenti d'ufficio con distanza superiore a 25 km (50 km andata e ritorno) dal luogo di residenza e/o domicilio alla nuova sede di lavoro ed è differenziata in base alle seguenti distanze³⁸:

Distanza (andata e ritorno)	Contributo lordo al km
Fino a 50 km	Franchigia
51-90 km	€ 0,50
91-120 km	€ 0,65
Oltre 120 km	€ 0,85



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida ai Trasferimenti](#).

4.12 Le missioni

Il trattamento economico previsto dal CCNL nei confronti del personale inviato in missione prevede:

³⁵ Fino al 19/01/2015, per i direttori delle filiali più grandi, era prevista l'Indennità di Ruolo Chiave. Qualora detta indennità sia stata percepita per almeno 12 mesi, l'importo corrispondente è stato mantenuto sotto forma di assegno ad personam riassorbibile.

³⁶ A seguito di alcuni approfondimenti fiscali, l'indennità di pendolarismo è interamente soggetta a tassazione.

³⁷ [Accordo sulla mobilità del 20 maggio 2016](#)

³⁸ Le nuove tabelle si riferiscono ai trasferimenti d'ufficio con decorrenza 01/07/2016. Ricordiamo che il contributo si calcola per scaglioni moltiplicandolo per il numero dei chilometri superiori alla franchigia.

- rimborso spese di viaggio
- diaria.

Importi lordi³⁹ relativi a 1/3 di diaria

Comuni	Quadri Direttivi	3 ^a Area e 2A3L	2A2L e 2A1L	1 ^a Area
Fino a 200.000 abitanti	44,55	26,47	20,92	19,63
Da 200.000 a 500.000 abitanti	49,01	29,11	23,01	21,59
Da 500.000 a 1.000.000 abitanti	53,47	31,76	25,10	23,55
Oltre 1.000.000 abitanti	57,92	34,41	27,19	25,51



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida alle Missioni](#).

4.13 Lo straordinario

Il lavoro straordinario del personale delle Aree Professionali viene retribuito nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria calcolata secondo il comune criterio (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata diviso 7,5) con una maggiorazione del 25% se effettuato nei giorni feriali⁴⁰.



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Per le altre maggiorazioni e/o riposi compensativi nei casi di straordinari effettuati in altre giornate, consulta la [Guida all'Orario di lavoro](#).

5 ALTRE VOCI AZIENDALI

Ci sono poi alcune voci retributive derivanti da precedenti contratti integrativi aziendali che alcuni colleghi hanno in questa parte della busta paga (ad esempio, indennità perequativa, indennità di rivalsa, eccetera). Riprendiamo solo la voce “**ex premio di rendimento**”.

Per il personale in servizio al 01/11/1999 è prevista l'erogazione della cosiddetta questa extra-standard dell'ex premio di rendimento⁴¹.

I colleghi ex Gruppo Intesa e Carifirenze hanno l'erogazione annuale⁴² del premio di rendimento extra-standard. L'ex premio di rendimento non viene erogato in caso di attribuzione di valutazione negativa.

Per i colleghi ex Gruppo Sanpaolo questa quota era stata “mensilizzata” e viene erogata nella voce “assegno ex ristrutturazione”⁴³.

³⁹ Per quanto riguarda il trattamento contributivo e fiscale, la diaria è esente fino a € 46,48 giornaliere; se sono riconosciute anche spese per alloggio o vitto, l'importo esente è ridotto a € 30,99; se sono riconosciute sia spese per alloggio che quelle per il vitto, l'importo esente è ridotto a € 15,49.

⁴⁰ CCNL, art. 106 comma 15.

⁴¹ Il CCNL 11 luglio 1999 ha ridistribuito su 13 mensilità (ricomprendendolo nelle voci stipendio ed ex ristrutturazione tabellare) il premio annuale di rendimento nella misura standard di settore. Nel caso in cui, per accordi aziendali precedenti, fossero previsti importi superiori, le quote eccedenti lo standard di settore continuano ad essere riconosciute (in base agli stessi criteri, misure e modalità di corresponsione) al solo personale in servizio alla data del 11/07/1999 sotto la voce “ex premio di rendimento”.

⁴² Il mese di erogazione è diverso in base all'ex azienda di provenienza (ad esempio, nel cedolino di maggio per personale ex Comit/Cariplo/Bav; in quello di aprile per alcune ex Casse del Centro; in tre rate a febbraio/novembre/dicembre per Cari firenze).

⁴³ Vedi paragrafo 3.2 Voci Retributive Aziendali.

6 RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE PER LAVORATORI DIPENDENTI

La Legge⁴⁴ ha previsto un bonus di importo massimo annuale pari a € 960,00 (cosiddetti “80 euro in busta paga”) per coloro che hanno un reddito inferiore a 26.000 €.

Nello specifico spetta:

- fino ad un reddito annuo di 24.000 € spetta il bonus intero pari a 960,00 €;
- con un reddito da 24.000 a 26.000 € spetta un importo che progressivamente si riduce in base alla

seguinte formula: $960 \times \frac{26.000 - \text{imponibile Irpef}}{2.000}$

- oltre i 26.000 € di reddito, non spetta nulla.

Nel cedolino, per gli aventi diritto, è presente la voce “Bonus IRPEF” con indicata, nelle competenze, la somma mensilmente erogata.

Ricordiamo che:

- l’Azienda riconosce il bonus eventualmente spettante in via automatica, senza attendere alcuna richiesta esplicita da parte dei colleghi interessati;
- l’ammontare del bonus mensile viene determinato in base al reddito presunto annuo⁴⁵;
- l’importo annuo di 960,00 € è rapportato ai 365 giorni, quindi per i mesi di 31 giorni spettano 81,53 €, mentre nei mesi di 30 giorni spettano 78,90 €;
- con il conguaglio di fine anno viene rideterminato l’importo spettante utilizzando l’imponibile fiscale definito per l’anno in corso con accredito/addebito delle eventuali differenze;
- l’importo non è riducibile per il personale part-time.

7 COLONNA TRATTENUTE

In questa colonna sono elencate le eventuali trattenute, quali assenze per sciopero, giornate di sospensione volontaria dell’attività lavorativa, permessi non retribuiti, aspettativa, trattenute per mancata prestazione (cioè flessibilità oraria non recuperata e ritardi non compensati), contributo sindacale.

8 ALCUNE VOCI SPECIFICHE (permessi per donazione sangue, permessi per allattamento e permessi retribuiti ex Legge 104/1992)

In caso di astensione dal lavoro per donazione sangue in giornata lavorativa o fruizione dei riposi giornalieri (cosiddetti permessi per allattamento) o permessi previsti dalla Legge 104, la retribuzione, a carico dell’INPS, viene anticipata dal datore di lavoro.

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

- la trattenuta della retribuzione lavorativa alla giornata di donazione o alle ore di permesso,
- l’erogazione di una indennità di medesimo importo (esente da contribuzione INPS⁴⁶).

⁴⁴ In applicazione dell’Art. 4 (stabilizzazione bonus 80 euro) della Legge di Stabilità 2015 del 23/12/2014 n° 190.

⁴⁵ Il calcolo viene effettuato prendendo il reddito presunto di riferimento dell’anno, moltiplicando l’imponibile IRPEF che troviamo indicato in busta paga per 14 mesi.

⁴⁶ Questi permessi sono infatti coperti da contribuzione previdenziale figurativa, vedi [la Guida alla Previdenza Generale](#).



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida alla Conciliazione tempi di vita e di lavoro \(Permessi e Aspettative\)](#)

Consulta la [Guida a Maternità, Paternità e Adozione](#)

Consulta la [Guida all'Handicap](#).

9 TRATTENUTE PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI

9.1 I contributi previdenziali all'INPS

Esempi di importi che possono comparire in questa zona della busta paga

P R E V I D E N Z I A L I	M A C	Contributi INPS			Contributi CPDEL		Contr. Cassa Credito		TOT. TRATT. PREVIDENZIALI 304,64
		Imponibile	Contributi	Ctr IVS 1%	Imponibile	Contributi	Imponibile	Contributi	
		3.315,00	304,64						
		28.639,00	2.631,92	11,91					

In questa parte del cedolino troviamo l'indicazione dell'imponibile INPS e i contributi effettivamente versati dal lavoratore:

- la riga **M** indica l'importo mensile (quello effettivamente di competenza della busta paga di riferimento);
- la riga **A** indica invece la somma degli imponibili e dei versamenti effettuati nell'anno in corso;
- la riga **C** indica l'eventuale conguaglio effettuato a dicembre o alla cessazione del rapporto di lavoro.

Le voci retributive che sono imponibili ai fini INPS sono evidenziate con il segno X nella colonna P nel corpo centrale della busta paga.

I contributi previdenziali INPS sono calcolati sull'imponibile previdenziale dell'anno in corso diviso per 12 sulla base di due aliquote differenziate in base al reddito.

Nell'apprendistato è applicata un'aliquota ridotta del 5,84%.

Scaglioni annui	Scaglioni mensili	Aliquote
Fino a € 46.123	fino a € 3.884	9,19% ⁴⁷
Oltre € 46.123	oltre € 3.884	10,19% Nella casella Ctr IVS 1% viene riportata la contribuzione aggiuntiva (1%) applicata solo sulla quota eccedente la soglia mensile di € 3.884 (annuo € 46.123).

A dicembre viene effettuato l'eventuale conguaglio sulla base degli scaglioni annui.

Per i lavoratori iscritti ex Inpdap (come, ad esempio, i lavoratori provenienti dall'ex Banca Nazionale Comunicazioni) la contribuzione previdenziale è riportata nelle caselle CONTRIBUTI CPDEL (8,85% o 9,85% se supera la soglia annua suddetta) e CASSA CREDITO (0,35%).

9.1.1 Contributo ordinario per finanziamento prestazioni del Fondo di Solidarietà del Credito

Dal 1° gennaio 2015 è ripresa la contribuzione al Fondo di Solidarietà del Credito, pari allo 0,20% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali e assistenziali, per un terzo a carico del lavoratore⁴⁸.

In busta paga viene effettuata la trattenuta dello 0,067%, in aggiunta ai contributi Inps già trattenuti (contributo 9,19% + contributo 0,067% = nuova aliquota contributiva 9,257%).

Analogo aumento (pari allo 0,067%) è stato applicato ai colleghi con contribuzione ex Inpdap.

⁴⁷ Di cui 0,35% derivante dalla contribuzione Gescal.

⁴⁸ Circolare Inps n. 90 del 6 maggio 2015.

9.2 I contributi alla previdenza complementare e assistenza sanitaria

Esempi di importi che possono comparire in questa zona della busta paga

F	M	Imp. Fdo 1	C/Az Fdo 1	C/dip Fdo 1	Imp. Ag. Fdo1	Ctr agg.Az	Ult. c/Az	Tot ctr sog.	TOT. TRATT.
P		2.735,92	95,76	16,42			21,56		FPC/ASS.SAN.
C	M	Imp. Fdo 2	C/Az Fdo 2	C/dip Fdo 2			Tot. Ctr es.		81,91
		3.336,48	1,33	0,33					
ASS	M	Imponibile	Contr. Az.	Contr. Dip.	Fam a car.	Fam no car.	Conviventi	Decurtazioni	
SAN	%	3.429,48		34,29		30,87			
				1,00		0,90			

Nella sezione **FPC** (Fondo di Previdenza Complementare) troviamo il contributo aziendale e l'eventuale contributo versato dal dipendente al Fondo Pensione a contribuzione definita o a eventuali altri Fondi pensione in essere nel Gruppo.

La casella **Imponibile Fondo 1** rappresenta l'imponibile per il calcolo della contribuzione alla Previdenza Complementare, normalmente l'imponibile TFR (ma alcuni fondi pensione prevedono l'imponibile INPS).

La casella **C/Az Fondo 1** rappresenta il contributo alla previdenza complementare a carico del datore di lavoro. E' calcolato applicando l'aliquota prevista sull'Imponibile Fondo 1. Dividendo tale importo per quello indicato nella casella IMP. FDO 1 si ottiene la percentuale a carico dell'Azienda.

La casella **C/dip Fondo 1** è il contributo alla previdenza complementare a carico del dipendente. E' calcolato applicando l'aliquota prevista sull'imponibile IMP. FDO 1. Dividendo tale importo per quello indicato nella casella IMP. FDO 1 si ottiene la percentuale a carico del dipendente.

La casella **Imponibile Aggiuntivo Fondo 1** rappresenta l'imponibile per il calcolo della contribuzione alla Previdenza Complementare aggiuntivo per gli iscritti al Fondo Pensioni Cariplo.

La casella **Ctr agg Az** è il contributo aggiuntivo a carico dell'azienda calcolato su IMP. AG FDO 1, da versare per gli iscritti al Fondo Pensioni Cariplo.

La casella **Imponibile Fondo 2** rappresenta l'imponibile per il calcolo della contribuzione alla Previdenza Complementare per coloro che sono iscritti a più fondi (iscritti a Cassa di Previdenza Sanpaolo).

La casella **C/Az Fondo 2** rappresenta il contributo alla previdenza complementare a carico del datore di lavoro. E' calcolato applicando l'aliquota prevista sull'Imponibile Fondo 2.

La casella **C/dip Fondo 2** è il contributo alla previdenza complementare a carico del dipendente. E' calcolato applicando l'aliquota prevista sull'imponibile IMP. FDO 2.

Infine, la casella **Ult. c/Az** si riferisce al recupero della maggiore contribuzione versata al Fondo Sanitario (il cosiddetto "ristoro")⁴⁹: i maggiori oneri contributivi per il Fondo Sanitario per i dipendenti già iscritti alla Cassa Intesa, Cassa Sanpaolo e FIA, relativi alla contribuzione versata per sé stessi, sono compensati da parte dell'Azienda mediante un corrispondente incremento percentuale della contribuzione aziendale versata al rispettivo Fondo Pensione, non assorbibile a seguito di eventuale incremento dell'aliquota previdenziale.

⁴⁹ Per ulteriori approfondimenti consulta la [Guida al Fondo Sanitario Integrativo](#).

I contributi versati a forme pensionistiche complementari, sia la contribuzione a carico del dipendente sia quella a carico dell'azienda, sono deducibili dal reddito complessivo del contribuente per un importo non superiore a € 5.164,57⁵⁰.

A questo proposito, ricordiamo che:

- entro il limite di € 5.164,57 (casella cedolino TOT CTR ES) la quota trattenuta al dipendente diminuirà l'imponibile fiscale mentre la quota a carico azienda non andrà ad aumentare l'imponibile fiscale;
- oltre tale limite (casella cedolino TOT CTR SOG) sia la contribuzione a carico dipendente che la contribuzione a carico azienda diventano importi fiscalmente rilevanti, che vanno ad aumentare l'imponibile fiscale del mese.



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida alla Previdenza complementare](#).

Nella sezione **ASS SAN** (assistenza sanitaria) vengono indicate le contribuzioni per gli iscritti in servizio, calcolate sull'imponibile INPS:

- 1% per sé;
- 0,10% per ogni familiare fiscalmente a carico, fino ad un massimo dello 0,30% per tre o più familiari a carico;
- 0,90% per ogni familiare fiscalmente non a carico o conviventi.

Si tratta di contributi deducibili fino ad un totale di 3.615,20 € all'anno. La deduzione dall'imponibile Irpef viene effettuata direttamente in busta paga per i colleghi in servizio.

Anche l'Azienda versa a inizio anno un contributo (per il 2016 pari a € 957,01), con rivalutazione annuale Istat) per ogni dipendente in servizio ed esodato, che viene riportato sul cedolino di gennaio nella casella Contr. Az.

In questa sezione in busta paga troveremo quindi l'imponibile su cui si calcola la contribuzione, l'effettiva contribuzione (suddivisa per dipendente, familiare a carico, familiare non a carico, convivente) e – nella seconda riga – la percentuale di versamento, pari alle aliquote illustrate precedentemente.



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida al Fondo Sanitario Integrativo](#).

10 LE TRATTENUTE FISCALI

Esempi di importi che possono comparire in questa zona della busta paga

F I S C A L E	M	Imp. IRPEF 2.931,24	Imp. 10%	Imp. Irp. Pr.	Imp. Tas. Sep 24,15	Irpef Lorda 814,06	Tot. Detr. 37,27	IRPEF Netta 776,79	TOT. TRATT. FISCALI 869,19
	A	23.930,09		1,00	24,15	6.787,88	291,32	6.496,56	
	C								
	M	Add.Reg.Ap 61,59	Add.Reg.AC	Add.Com.AP 20,36	Add.Com.AC	Add.Com.Acc 10,45			
	M	Giorni 31,00	Lav. Dip. 37,27	Conuige	Figli/Altri	Fam. Num.se	Detr. Oneri	Non Godute	
	A	243,00	291,32						
	C								

⁵⁰ Per contribuzione versata ai Fondi di Previdenza Complementare si intendono, oltre alla contribuzione a carico dipendente e azienda, compreso l'eventuale versamento derivante dall'esercizio dell'opzione sul buono pasto, le somme versate in base alla scelta relativa sul premio sociale, eventuali versamenti in piani previdenziali individuali, i contributi versati a favore dei familiari fiscalmente a carico, l'eventuale versamento del premio di anzianità (per colleghi ex Comit).

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

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

Per quanto riguarda l'imposta sul solo reddito da lavoro dipendente, è il datore di lavoro che – nella sua qualità di “sostituto d'imposta” - provvede ad effettuare il pagamento all'erario e agli enti territoriali per conto del dipendente.

10.1 IRPEF

In questa parte del cedolino troviamo l'indicazione dell'imponibile IRPEF, delle imposte e delle detrazioni del lavoratore:

- la riga **M** indica l'importo mensile (quello effettivamente di competenza della busta paga di riferimento);
- la riga **A** indica invece la somma degli imponibili e delle imposte e detrazioni relativi all'anno in corso;
- la riga **C** indica il conguaglio effettuato a dicembre o alla cessazione del rapporto di lavoro.

10.1.1 Il calcolo della base imponibile

Imp. IRPEF	Le voci retributive che sono imponibili ai fini IRPEF sono evidenziate con il segno X nella colonna F nel corpo centrale della busta paga. L'imponibile IRPEF, sul quale viene calcolata l'imposta lorda, è costituito quindi dalla somma di tali voci al netto degli oneri deducibili ⁵¹ che sono i contributi previdenziali “TOT. TRATT. PREVIDENZIALI” e, nel limite di deducibilità previsto, dei contributi di assistenza sanitaria e di previdenza complementare “TOT. TRATT. FPC/ASS.SAN.”.
Imp. 10%	Imponibile fiscale relativo al Premio Variabile di Risultato (PVR) sul quale si applica la tassazione sostitutiva del 10% (vedi cap. 10.1.3).
Imp. Irp. Pr.	Imponibile fiscale relativo al Premio Variabile di Risultato (PVR) che non rientra nei criteri per l'applicazione della tassazione sostitutiva del 10%. Su tale imponibile si calcola la tassazione IRPEF come se fosse una singola mensilità, ma applicando l'aliquota dello scaglione marginale IRPEF.
Imp. Tas. Sep.	Imponibile fiscale su arretrati relativi ad anni precedenti soggetti a tassazione separata, calcolata con aliquota corrispondente alla metà del reddito da lavoro percepito nel biennio precedente.

10.1.2 Il calcolo dell'IRPEF lorda

L'Irpef è un'imposta progressiva⁵². Pertanto è calcolata sull'imponibile IRPEF secondo il meccanismo degli scaglioni, che altro non sono se non delle fasce di reddito.

Aliquote attualmente in vigore:

REDDITO IMPONIBILE ANNUA	ALiquota	IRPEF LORDA
Fino a 15.000 €	23,00%	23% del reddito

⁵¹ Art. 10 del TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi).

⁵² Art. 53 della Costituzione Italiana.

Oltre 15.000 e fino a 28.000 €	27,00%	3.450 € + 27% sulla parte eccedente i 15.000 €
Oltre 28.000 e fino a 55.000 €	38,00%	6.960 € + 38% sulla parte eccedente i 28.000 €
Oltre 55.000 e fino a 75.000 €	41,00%	17.220 € + 41% sulla parte eccedente i 55.000 €
Oltre i 75.000 €	43,00%	25.420 € + 43% sulla parte eccedente i 75.000 €

REDDITO IMPONIBILE MENSILE	ALiquota	IRPEF LORDA
Fino a 1.250 €	23,00%	23% del reddito
Da 1.250,01 e fino a 2.333,33 €	27,00%	287,50 € + 27% sulla parte eccedente i 1.250,01 €
Da 2.333,33 e fino a 4.583,33 €	38,00%	580 € + 38% sulla parte eccedente i 2.333,33 €
Da 4.583,33 e fino a 6.250 €	41,00%	1.435 € + 41% sulla parte eccedente i 4.583,33 €
Oltre i 6.250 €	43,00%	2.118,33 € + 43% sulla parte eccedente i 6.250 €

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

10.1.3 Imposta sostitutiva del 10% sui premi di risultato

Sull'erogazione di premi di risultato è prevista una tassazione agevolata del 10%, cosiddetta "detassazione"⁵³ nei confronti dei lavoratori che nell'anno precedente abbiano percepito un reddito lordo non superiore a determinati limiti.

I requisiti reddituali per fruire della tassazione agevolata del 10% sull'erogazione del premio di risultato sono:

- reddito da lavoro dipendente relativo all'anno 2016 non superiore a € 50.000 (importo verificabile nel CUD e comprensivo delle somme soggette nel 2016 a tassazione agevolata),
- importo massimo assoggettabile ad imposta sostitutiva del 10%: € 2.000⁵⁴.

10.2 LE DETRAZIONI

Per arrivare a calcolare l'Irpef netta, dobbiamo sottrarre tutte le detrazioni di cui si può beneficiare:

- detrazioni per lavoro dipendente;
- detrazioni per carichi di famiglia (coniuge, figli, altri familiari).

Il lavoratore deve comunicare tempestivamente all'azienda le eventuali variazioni dei carichi di famiglia, tramite Intesap - Employee Self-Service – Sportello Dipendente – Gestione nucleo familiare e detrazioni fiscali.

Nei paragrafi seguenti riportiamo gli importi delle detrazioni annue. L'ammontare delle detrazioni mensili viene determinato in base al reddito presunto annuo: a dicembre viene effettuato il conguaglio.

10.2.1 La detrazione per lavoro dipendente

Le detrazioni sono rapportate ai giorni di lavoro nell'anno⁵⁵ e diminuiscono progressivamente con il crescere del reddito fino ad azzerarsi a € 55.000, in base alla seguente tabella:

Reddito complessivo annuo	Importo detrazione annua ⁽¹⁾
fino a € 8.000	€ 1.880 ⁽²⁾
tra € 8.001 e € 28.000	€ 978 + [902 x (28.000 - reddito complessivo) / 20.000]

⁵³ Legge di Stabilità n° 208 del 2/12/2015 - art. 1, comma 182-190.

⁵⁴ Tale importo è elevabile a € 2.500 per "le aziende che prevedono il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro": sono in corso gli approfondimenti della Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 per verificarne la possibilità di applicazione.

⁵⁵ Nel numero di giorni vanno in ogni caso compresi le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi e vanno sottratti i giorni per i quali non spetta alcun reddito (ad esempio, in caso di assenza per aspettativa non retribuita). Nessuna riduzione delle detrazioni va effettuata in caso di particolari modalità di articolazione dell'orario di lavoro, quali il part-time verticale o orizzontale.

tra € 28.001 e € 55.000	$\text{€ } 978 \times [(55.000 - \text{reddito complessivo}) / 27.000]$
oltre € 55.000	0

Note

⁽¹⁾ Se il risultato dei rapporti è maggiore di 0, lo stesso si assume nelle prime 4 cifre decimali.

⁽²⁾ L'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 690 euro per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a 1.380 euro per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

10.2.2 Le detrazioni per carichi di famiglia

I familiari a carico dal punto di vista fiscale, purché in possesso di redditi non superiori a € 2.840,51, sono:

- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- i figli, compresi quelli naturali riconosciuti, gli adottivi, gli affidati e affiliati;
- altri familiari (genitori, generi, nuore, suoceri, fratelli e sorelle, nipoti), a condizione che siano conviventi o che ricevano dallo stesso un assegno alimentare non risultante da provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

L'importo della detrazione va rapportato ai mesi dell'anno solo in caso di figli nuovi nati o deceduti durante l'anno o in caso di matrimonio o decesso del coniuge.

Nel caso di superamento del reddito di € 2840,51 durante l'anno, il familiare non viene considerato più a carico per l'intero anno solare. Ricordiamo che il lavoratore deve comunicare tempestivamente all'azienda le eventuali variazioni dei carichi di famiglia.

Vediamo nel dettaglio le differenti detrazioni per i carichi di famiglia:

La detrazione per il coniuge⁵⁶

La detrazione diminuisce progressivamente con il crescere del reddito fino ad azzerarsi a € 80.000, in base alla seguente tabella:

Reddito complessivo annuo	Importo detrazione annua ⁵⁷
fino a € 15.000	$\text{€ } 800 - (110 \times \text{reddito complessivo} / 15.000)$
tra € 15.001 e € 29.000	€ 690
tra € 29.001 e € 29.200	€ 700
tra € 29.201 e € 34.700	€ 710
tra € 34.701 e € 35.000	€ 720
tra € 35.001 e € 35.100	€ 710
tra € 35.101 e € 35.200	€ 700
tra € 35.201 e € 40.000	€ 690
tra € 40.001 e € 80.000	$\text{€ } 690 \times [(80.000 - \text{reddito complessivo}) / 40.000]$
oltre € 80.000	0

La detrazione per i figli a carico

⁵⁶ Spetta al primo figlio, se più favorevole, in caso di mancanza del coniuge, ovvero l'altro genitore non ha riconosciuto i figli naturali e il contribuente non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato, ovvero vi sono figli adottivi, affidati o affiliati del solo contribuente e questi non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato.

⁵⁷ Se il rapporto è uguale a 1 la detrazione spetta nella misura di € 690; se è uguale a 0 la detrazione non spetta, negli altri casi si utilizzano le prime 4 cifre decimali.

La detrazione per i figli deve essere ripartita⁵⁸ nella misura del 50% tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati (100% al richiedente se il coniuge è a carico). La detrazione spetta, in mancanza di accordo, al genitore affidatario in caso di separazione legale ed effettiva, annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio. Nel caso di affidamento congiunto la detrazione è ripartita, in mancanza di accordo, nella misura del 50% tra i genitori.

Le detrazioni spettano anche nel caso in cui i figli non siano residenti con i genitori.

LE DETRAZIONI BASE PER I FIGLI A CARICO	
Figlio di età inferiore a 3 anni	€ 1.220,00
Figlio di età superiore a 3 anni	€ 950,00
Figlio portatore di handicap inferiore a 3 anni	€ 1.620,00
Figlio portatore di handicap superiore a 3 anni	€ 1.350,00
Nel caso in cui i figli a carico siano più di tre, le suddette detrazioni sono aumentate di € 200 per ciascun figlio.	

La formula per il calcolo è la seguente:

$$\text{Importo della detrazione base} \times [(95.000 - \text{reddito complessivo}) / 95.000]$$

Per ogni figlio successivo al primo l'importo di € 95.000 è aumentato di € 15.000: quindi, l'importo aumenta a € 110.000 nel caso di due figli a carico, a € 125.000 per tre figli, a € 140.000 per quattro, e così via.

Ulteriore detrazione per famiglie numerose

In presenza di almeno quattro figli a carico è prevista un'ulteriore detrazione annua di € 1.200 da intendersi per l'intero nucleo familiare.

La detrazione altri familiari a carico

Per stabilire l'ammontare della detrazione per altri familiari a carico (genitori, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle, nipoti) si utilizza la seguente formula: € 750 x [(80.000 – reddito complessivo) / 80.000].

10.3 Le addizionali regionali e comunali all'IRPEF

L'addizionale regionale è in vigore dal 1998, quella comunale decorre invece a partire dal periodo d'imposta 1999.

Le aliquote delle addizionali, diverse per ogni regione e per ogni comune, sono calcolate sul reddito complessivo determinato ai fini dell'IRPEF al netto degli oneri deducibili.

Queste ritenute vengono effettuate in 11 rate, addebitate in busta paga da gennaio a novembre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per l'addizionale comunale è dovuto anche un acconto per l'anno di riferimento, nella misura del 30%: questa ritenuta viene invece effettuata in 9 rate, addebitate in busta paga da marzo a novembre.

Per visualizzare la tabella con le aliquote delle addizionali regionali vai alla pagina specifica del [sito del Ministero delle Finanze](#).

Per visualizzare la tabella con le aliquote delle addizionali comunali vai alla pagina specifica del [sito del Ministero delle Finanze](#).

11 DALLA RETRIBUZIONE LORDA ALLA RETRIBUZIONE NETTA

⁵⁸ I genitori possono decidere di comune accordo di attribuire l'intera detrazione al genitore con reddito complessivo più elevato per evitare che la detrazione non possa essere fruita in tutto o in parte dal genitore con reddito inferiore.

Dal totale delle competenze dobbiamo sottrarre la somma di tutte le trattenute ed avremo il nostro stipendio netto.

(Vedi lo schema nella pagina successiva)

Esempi di importi che possono comparire in questa zona della busta paga

TOTALI	TRATTENUTE 13,65	COMPETENZE 2.769,35
	TOT. TRATT. PREVIDENZIALI 256,33	TOT. RIMB. PREVIDENZIALI
	TOT. TRATT. FPC/ASS.SAN. 52,61	TOT. RIMB. FPC/ASS.SAN.
	TOT. TRATT. FISCALI 658,08	TOT. RIMB. FISCALI
	TOT. TRATT. 980,67	TOT. COMP. 2769,35
	NETTO INC. MP	NETTO INC. MC
	NETTO A PAGARE 1.788,68	
	IBAN XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
	Data valuta gg.mm.aaaa	

12 IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR)

Esempi di importi che possono comparire in questa zona della busta paga

TFR	Imp. TFR	TFR M.C.	TFR FPC MC	TFR TES. MC	TFR A.C.	TFR FPC AC	TFR TES. AC	ALIQ.	TFR Lordo	TFR Netto
	2.735,92	187,39		187,39	1.489,23		1.489,23	23,15	60.573,65	49,505,77

L'ultima riga del cedolino è dedicata alle informazioni relative al trattamento di fine rapporto.

In questa parte della busta paga, troviamo:

- imponibile su cui viene calcolato il TFR (Imp. TFR),
- TFR di competenza del mese corrente (TFR M.C.),
- importo del TFR versato nella previdenza complementare (TFR FPC MC),
- quota del TFR mensile maturata destinata al Fondo di Tesoreria INPS (TFR TES. MC),
- somma del TFR accantonato nell'anno corrente (TFR A.C.),
- TFR versato nella previdenza complementare nell'anno corrente (TFR A.C.),
- TFR versato al Fondo di Tesoreria INPS sempre nell'anno corrente (TFR TES. AC).

A seguire, troviamo l'aliquota di tassazione del TFR e il totale, prima lordo e poi netto, del TFR accantonato dall'inizio dell'attività lavorativa in essere presso il datore di lavoro.

L'imponibile per il calcolo del TFR è dato dalla somma delle voci retributive stipendio, scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare⁵⁹.



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

[Click qui per la guida FISAC al TFR.](#)

13 ALTRI TRATTAMENTI ECONOMICI (premio variabile di risultato, politiche sociali, ecc.)

13.1 Il premio variabile di risultato⁶⁰

Come previsto dal CCNL, il PVR unisce il premio aziendale (ex VAP) e il sistema incentivante. Il premio viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti dal Contratto collettivo di secondo livello di Gruppo.

Il riconoscimento del PVR avviene successivamente all'approvazione del Bilancio del Gruppo da parte dell'Assemblea degli azionisti, quindi a maggio dell'anno successivo.



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida al Premio Variabile di Risultato \(PVR\)](#).

13.2 Il premio di anzianità

Gli accordi di armonizzazione, dopo la fusione dei Gruppi Intesa e Sanpaolo, hanno stabilito il mantenimento delle normative previgenti in merito ai premi di anzianità o fedeltà per alcune fasce di lavoratori già in servizio. Riepiloghiamo le principali norme.

Per il **personale ex Gruppo Sanpaolo** in servizio al 31/12/2006, sono previsti i seguenti premi di anzianità:

- una mensilità lorda al 25° anno di servizio;
- una mensilità lorda al 35° anno di servizio.

La mensilità lorda è pari a 1/12 della retribuzione annua fissa e viene erogata nel mese precedente a quello di maturazione degli anni di servizio previsti. Viene riconosciuta la mensilità calcolata sullo stipendio pieno anche per il personale che presti o abbia prestato servizio a part-time.

Per il **personale ex Cariplo** viene riconosciuto un premio di fedeltà al compimento del 25° anno di servizio nella misura di 1/12 della retribuzione annua. Questo premio viene erogato come segue:

- al 10° anno di servizio un anticipo pari al 75% del premio;
- al 20° anno di servizio un anticipo pari al 25% del premio;
- al 25° anno di servizio il conguaglio calcolato sulla base dell'effettiva retribuzione annua.

In caso di maturazione dei requisiti nel corso del primo semestre dell'anno, il premio verrà erogato a gennaio dell'anno successivo; in caso di maturazione dei requisiti nel corso del secondo semestre dell'anno, il premio verrà erogato a luglio dell'anno successivo.

Per il **personale ex Banco Ambrosiano Veneto** viene riconosciuto un premio di fedeltà di € 2.600 al compimento del 25° anno di servizio. In caso di maturazione dei requisiti nel corso del primo semestre

⁵⁹ CCNL art. 81.

⁶⁰ Art. 52 del CCNL e Accordo di Gruppo del 20 maggio 2016.

dell'anno, il premio verrà erogato a gennaio dell'anno successivo; in caso di maturazione dei requisiti nel corso del secondo semestre dell'anno, il premio verrà erogato a luglio dell'anno successivo.

Per il **personale ex Comit** assunto entro il 30/11/1994, viene riconosciuto un premio pari al 28% della RAL al compimento del 25° anno di servizio⁶¹. In caso di maturazione dei requisiti nel corso del primo semestre dell'anno, il premio verrà erogato a gennaio dell'anno successivo; in caso di maturazione dei requisiti nel corso del secondo semestre dell'anno, il premio verrà erogato a luglio dell'anno successivo.

Inoltre, solo per il personale ex Comit che avesse già percepito il premio di fedeltà del 25° anno alla data del 31/12/2004, verrà riconosciuto un premio pari al 14% della RAL⁶² al compimento del 35° anno. In caso di maturazione dei requisiti nel corso del primo semestre dell'anno, il premio verrà erogato a gennaio dell'anno successivo; in caso di maturazione dei requisiti nel corso del secondo semestre dell'anno, il premio verrà erogato a luglio dell'anno successivo.

13.3 I premi per il conseguimento di titoli di studio da parte di lavoratori studenti⁶³

Ai dipendenti che dopo l'assunzione conseguono il diploma o la laurea⁶⁴, sono riconosciuti i seguenti premi

Diploma di scuola media superiore	133,51
Laurea	136,35
Laurea magistrale	85,22
Laurea vecchio ordinamento	221,57



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida per i Lavoratori Studenti](#).

13.4 Le borse di studio per i figli dei dipendenti⁶⁵

Le borse di studio per i figli studenti dei dipendenti sono erogate con la voce retributiva 1611 "PROVV. FIGLI STUDENTI" nella seguente misura:

TIPOLOGIA	IMPORTO	EROGAZIONE
Scuole medie inferiori	€ 74,89 annui	Ottobre
Scuole medie superiori	€ 105,87 annui + € 51,65 annui se la scuola frequentata è in comune diverso dalla residenza	Ottobre
Università: iscrizione	€ 116,20 che verrà decurtato dal successivo assegno per l'anno accademico	Dicembre

⁶¹ Il dipendente, mediante apposita richiesta, può destinare questa somma in tutto o in parte alla previdenza complementare.

⁶² La somma in questione verrà versata obbligatoriamente al Fondo Pensione. Qualora il dipendente non fosse iscritto ad alcun Fondo, la somma verrà erogata al momento della cessazione dal servizio, quale somma aggiuntiva al TFR.

⁶³ CCNL, art. 61.

⁶⁴ Titoli di studio riconducibili ad una delle seguenti discipline: giurisprudenza, economia e commercio, scienze politiche, scienze economiche e marittime, lettere, materie letterarie, filosofia, lingue estere, sociologia, scienze economiche e bancarie.

⁶⁵ CCNL, art. 62.

Università	€ 216,91 se conseguiti almeno 40 crediti formativi nell'anno accademico + € 77,47 se l'università frequentata è in comune diverso dalla residenza	Marzo
------------	---	-------



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida agli Assegni di studio per i figli](#).

13.5 La provvidenza annuale per familiari disabili⁶⁶

Il Contratto collettivo di secondo livello di Gruppo prevede la corresponsione di una provvidenza annuale di € 2.300 lordi, con lo stipendio di giugno, ai dipendenti con familiari portatori di handicap grave.



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida all'Handicap e alla Legge 104](#).

14 LETTURA DELLA BUSTA PAGA IN MATERNITA'

In questa parte analizzeremo solo le voci che potremmo trovare indicate nella busta paga durante la maternità.

14.1 Maternità a rischio

Il Contratto collettivo di secondo livello di Gruppo prevede che l'eventuale maternità a rischio sia retribuita al 100% e non all'80% come previsto dalla Legge.

In busta paga troveremo le seguenti voci:

- 5I82: è l'indennità Inps per la maternità anticipata;
- 5S81: è la trattenuta per l'integrazione della maternità anticipata.

14.2 Maternità obbligatoria

I congedi di maternità e paternità prevedono un riconoscimento pari, nel nostro CCNL, al 100% della retribuzione.

In busta paga troveremo le seguenti voci:

- 5I38: è l'indennità Inps per il congedo di maternità-paternità;
- 5T38: è la trattenuta per l'integrazione del congedo di maternità-paternità.

14.3 Congedo parentale (maternità facoltativa)

A copertura dei periodi di congedo fruiti entro il 6° anno di vita del bambino spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera, per un periodo massimo complessivo fra i genitori di 6 mesi.

In busta paga troveremo la seguente voce:

- 5I31: è l'indennità Inps per il congedo parentale.

Grazie al Contratto collettivo di secondo livello, per il periodo 2016 e 2017, in caso di fruizione del congedo parentale da parte del padre lavoratore dipendente, l'Azienda provvederà ad integrare di 10 punti percentuali l'indennità del 30% prevista dalla legge, arrivando così al 40% della retribuzione.

14.4 Permessi per allattamento

⁶⁶ Policy aziendale dicembre 2012.

Per i riposi giornalieri si ha diritto a percepire un'indennità, a carico dell'INPS, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi.

In busta paga troveremo le seguenti voci:

- 2404: MR1, trattenuta riposo giornaliero lavoratrice madre/lavoratore padre;
- 5156: è l'indennità Inps per allattamento.

14.5 La tredicesima mensilità

Durante i periodi di congedo di maternità ed eventualmente durante la maternità a rischio, la lavoratrice matura anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità. Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, una precisazione è d'obbligo: il rateo della tredicesima durante la maternità obbligatoria viene anticipato durante i 5 mesi di astensione (con successivo conguaglio nella busta paga del mese di dicembre).

Durante il periodo di astensione facoltativa, al contrario, non spetta l'erogazione della tredicesima mensilità.



SERVE UN APPROFONDIMENTO?

Consulta la [Guida a Maternità, Paternità, Adozione e Affidamento](#).