



FEDERAZIONE AUTONOMA
BANCARI ITALIANI
DIPARTIMENTO WELFARE



GUIDA PRATICA ALLA LETTURA DELLA BUSTA PAGA SETTORE CREDITO COOPERATIVO

LE GUIDE DEL DIPARTIMENTO WELFARE DELLA FABI
EDIZIONE LUGLIO 2025

AGGIORNATA CON LEGGE BILANCIO 2025

SOMMARIO

LA LETTURA DELLA BUSTA PAGA9

<i>Sezione 1 - DATI VIDIMAZIONE</i>	9
<i>Sezione 2 - DATI AZIENDA</i>	9
<i>Sezione 3 - PERIODO RETRIBUZIONE</i>	9
<i>Sezione 4 - DATI DIPENDENTE</i>	10
<i>Sezione 5 - DATI DEI CONTATORI STATISTICI</i>	10
<i>Sezione 6 - ELEMENTI CHE COMPONGONO LA RETRIBUZIONE</i>	10
<i>Sezione 7 - DATI AGGIUNTIVI</i>	11
<i>Sezione 8 - VOCI RETRIBUTIVE VARIABILI DEL MESE</i>	11
<i>Sezione 9 - VOCI CONTRIBUTIVE VARIABILI DEL MESE</i>	12
<i>Sezione 10 - PROGRESSIVI PREVIDENZIALI E IMPONIBILE INAIL DEL MESE</i>	13
<i>Sezione 11 - ADDIZIONALI</i>	13
<i>Sezione 12 - DATI DEDUCIBILITÀ FISCALE</i>	13
<i>Sezione 13 - ESPOSIZIONE DATI DEI RATEI</i>	13
<i>Sezione 14 - ESPOSIZIONE DATI FISCALI DEL MESE</i>	14
<i>Sezione 15 - SVILUPPO DELLA PARTE FISCALE</i>	14
<i>Sezione 16 - ESPOSIZIONE DATI CONGUAGLIO</i>	15
<i>Sezione 17 - COMUNICAZIONI E NETTO DEL MESE</i>	15
<i>Sezione 18 - TOTALE COMPETENZE, TOTALE TRATTENUTE E ARROTONDAMENTO</i>	15

LE VOCI PRINCIPALI DELLA BUSTA PAGA16

Alcune considerazioni storiche sulle voci della retribuzione	16
Tabella 1 - trattamento economico	17
Tabella di raccordo per ogni voce stipendio	17
<i>VOCE STIPENDIO</i>	17
<i>SCATTI DI ANZIANITÀ - art. 113 CCNL - IMPORTO EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE</i>	18
<i>PRESTAZIONI STRAORDINARIE – art. 127 CCNL</i>	18
<i>PRESTAZIONI AGGIUNTIVE QUADRI DIRETTIVI – art. 98 CCNL</i>	19
<i>GLI ASSEGNI "AD PERSONAM"</i>	20


LE PRINCIPALI INDENNITÀ21

Indennità modali - art. 49 CCNL	21
<i>Indennità di rischio (cassa)</i>	21
<i>Indennità per lavori svolti in locali sotterranei</i>	21
<i>Indennità per trasporto valori</i>	22
Indennità di turno - art. 121 CCNL	22
Indennità per orari giornalieri che terminano tra le 18,15 e le 19,15 - art. 118 CCNL	22
Indennità di reperibilità e per intervento - artt. 99 e 124 CCNL	23
Indennità di vacanza contrattuale - art. 10 CCNL	23
Indennità agli addetti al sabato alla consulenza	23
Diaria giornaliera per missioni - art. 60 CCNL	24
Indennità di pernottamento corsi residenziali - art. 60 CCNL	25

Monetizzazione ferie ed ex festività - artt. 52 e 53 CCNL.....	25
Monetizzazione festività nazionale - artt. 98 e 126 CCNL	25
<i>Festività coincidente con il giorno destinato al riposo settimanale.....</i>	25
Indennità di carica.....	25
<i>Indennità di preposto - art. 47 CCNL.....</i>	25
<i>Indennità di vice-preposto – art. 47 CCNL.....</i>	25
<i>Indennità di vice uffici interni, compliance, ecc.....</i>	26
<i>Indennità di ruolo chiave - art. 104 CCNL.....</i>	26
<i>Indennità per vice direttore generale</i>	26
Indennità di sostituzione - artt. 97 e 111 CCNL	26
Indennità di pendolarismo e indennità di tram - artt. 22 e 29 CCNL.....	27
ALTRE VOCI STIPENDIO ASSOGGETTATE ALLE TRATTENUTE PREVIDENZIALI E FISCALI	28
Valore di Produttività aziendale - VPA (ex PDR) – art. 48 CCNL	28
<i>Scala parametricale VPA.....</i>	28
<i>Imposta sostitutiva per il VPA</i>	28
<i>Destinazione del VPA a Welfare</i>	28
Fringe Benefits	29
Sistema incentivante – art. 50 CCNL.....	29
Maternità/Paternità – art. 56 CCNL	29
Congedo Parentale – art. 56 CCNL.....	30
CONTENUTI PREVIDENZIALI E FISCALI DELLA RETRIBUZIONE E DISCIPLINA DEL T.F.R.	32
Imponibile Previdenziale	32
Imponibile Fiscale	32
Entità e ripartizione datore/lavoratore dei contributi previdenziali	32
Dall'imponibile fiscale al reddito netto	33
Detrazioni 35	
<i>DETRAZIONE PER LAVORO DIPENDENTE.....</i>	35
<i>ULTERIORE DETRAZIONE</i>	36
<i>DETRAZIONI PER IL CONIUGE A CARICO.....</i>	37
<i>DETRAZIONI PER I FIGLI A CARICO</i>	37
<i>DETRAZIONI PER ALTRI FAMILIARI A CARICO.....</i>	38
Esonero sulla quota contributiva della previdenza obbligatoria per le mamme	38
I Contributi Previdenziali, l'IRPEF, le Addizionali e le Detrazioni	39
DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.).....	41
ESPOSIZIONE DATI TFR SUL CEDOLINO PAGA ELABORATO DA ALLITUDE SPA PER LE AZIENDE ASSOCIATE.....	43
PROSPETTI LIQUIDAZIONE TFR	43
CONTRIBUTO ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE: FONDI PENSIONE	45
COME FUNZIONANO I FONDI.....	45
CONTRIBUZIONE	45

CONTRIBUTO ALLA CASSA MUTUA E ALLA LONG TERM CARE (LTC)	47
CONTRIBUZIONE	47
EVIDENZE IN BUSTA PAGA.....	49
Ferie - art. 52 CCNL.....	49
Permessi ex festività - art. 53 CCNL	50
Riduzione Orario Annuale - art. 118.....	50
Riduzione Orario di Lavoro - ROL - (30 minuti settimanali) - art. 118	50
Banche delle Ore - art. 127	50
ALLEGATO 1: EX PREMIO RENDIMENTO	52
Veneto.....	52
Puglia-Basilicata e provincia di Trento	52
Piemonte-Liguria-Valle d'Aosta e Lombardia.....	52
Friuli Venezia Giulia.....	53
Sicilia Calabria e Lazio-Umbria-Sardegna.....	53
Emilia Romagna Marche e Toscana.....	53
Campania	54
Abruzzo-Molise e provincia di Bolzano.....	54

4

<input checked="" type="checkbox"/> AZIENDA RAGIONE SOCIALE										FOGLIO PAGA									
INDIRIZZO																			
C.A.P.		COMUNE				PROV.		PERIODO RETRIBUZIONE				Aut. Data Sede							
COD. FISCALE				POSIZIONE PREVIDENZIALE				POSIZIONE INAIL											
CODICE		DIPENDENTE				CODICE FISCALE				COD. IND. INPS		LIVELLO		C/COSTO					
MATRICOLA		DATA NASCITA		DATA ASSUNZIONE		DATA SOSPENSIONE		DATA CESSAZIONE		DESCRIZIONE QUALIFICA				QUA./IN					
FERIE SPETTANTI		FERIE GODUTE		FERIE RESIDUE		ORE LAV.		GG. LAV.		ORE RETR.		GG. RETR.		ORE STRAORD.					
ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE																			
Stipendio base		0000,00		Scatti		000,00		Ind. ristruttur.				00,00							
														TOTALE		0000,00			
CODICE		DESCRIZIONE VOCE				ORE/GIORNE		IMPORTO UNITARIO		IMPORTI FIGURATI		COMPETENZE		TRATTENUTE					
RT0		CMT-contrib.mensile				c/AZI		0000,00		0,000				(00,00)					
Z21		Quota obg Fondo Pre				c/AZI		0000,00		0,000				(000,00)					
006CNGINPS-IVS Addiz.		c/DIP				2024		-0000,00				00,00							
		Imponibile Inail Voce tariffa 722				10		0000,00											
820030 CM - Toscana 901386						12		00,00		Ctb. ded.									
FONDO PENSIONE NAZIONALE								000,00											
Addizionali						Anno		Impon/Rata		Figurative		Competenze		Trattenute					
001		Addizionale regionale TOSCANA				2024		00000,00		000,00									
002		Addizionale comunale				2024		00000,00		000,00									
<div style="text-align: center;">  <p>CREDITO COOPERATIVO</p> </div>																			
NOTE						DESCRIZIONE IMPONIBILE FISCALE				IMPONIBILI		LORDO							
						Emolumenti correnti				14		0000,00		0000,00					
T.F.R. IMPORTO LORDO		RIDUZIONE				IMPONIBILE NETTO				% IRPEF		IMPOSTA							
IND. EQUIP.																			
IMPOSTA LORDA		15		DETR. LAV. DIP.		DETR. CONIUGE		DETR. FIGLI		DETR. ALTRI FAM.		ULTER. DETR.		TOT. DETR.		IMPOSTA NETTA			
0000,00		000,00										0,00		000,00		0000,00			
PROGR. IMPON. FISCALE		PROGR. IMP. LORDA		DETR. PROGRESSIVE		IMPOSTA DOVUTA		IMPOSTA PAGATA		CONGUAGLIO CREDITO		CONGUAGLIO DEBITO							
00000,00		0000,00		0000,00		0000,00		0000,00		16		00,00							
TOT TRATTENUTE PREV. FISC.		TRATTENUTE		TRATTENUTE SUL NETTO		ARROT. PRECED.		ARROT. ATTUALE		TOT. COMPETENZE		TOT. TRATTENUTE		18		0000,00			
0000,00				00,00						0000,00						NETTO			
17																0000,00			



CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

2

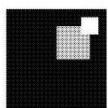
INAIL

Autonomia: numerazione univoca n.24858 del 16/01/2009
Vice/direttore 0722

1

Foglio n.

MENSILETA'	COD. AZIE.	COD. FE.	MATRICOLO INPS	POSIZIONE INAZ.	CODICE	COGNOME E NOME	DATA NASCITA
3							
CODICE FISCALE		INDIRIZZO			COMUNE DI RESIDENZA		DATA ASSUNZIONE
4							
UNITA' PRODUTTIVA			CENTRO COSTO		SEDE LAVORO		
QUALIFICA INPS			% P.T.	TIPO RAPPORTO	DATA TERMINE TD	DATA ASS. CONV. IN SCATTI PROSS.	CCNL APPLICATO
4				Indeterminato		7	
LIVELLO	QUALIFICA CCNL	TIPO RETRIBUZIONE	RETR. DI FATTO	RETR. ORARIA CONTR.	RETR. GIORN. CONTR.	ORE CCNL	CCNL
		Fissa mensile	6			5	
VOCE	CTR	BP	DESCRIZIONE	ORE/GIORNO	BASE	DATI STATISTICI	COMPETENZA
MC01			STIPENDIO	(MP)	0.000,00	0.000,00	
MC04			EX RIS TAB	(MP)	00,00	00,00	
MC07			SCATTI ANZ	(MP)	000,00	000,00	6
MC15			AP PER 13	(MP)	000,00	000,00	
MCT			TOTALE RETRIBUZIONE	(MP)	0.000,00	0.000,00	
1	*	*	RETRIBUZIONE MESE				0.000,00
86	*	*	IND. ASSIST. ALLA CLIENT.				00,00
413			FESTIVITA' GODUTE AD ORE	0,00	00,00000	000,00	
414			PERMESSI BANCA ORE FRUITI	0,00	00,00000	0,00	
696	*	*	ORE FORMAZ. EXTRA ORARIO	0,00	00,00000		00,00
704	*	*	STRAORDINARIO 25%	0,00	00,00000	8	000,00
2906			FRINGE BENEFITS				00,00
4300			TICKET PASTO ELETTRONICO	00,00	0,00000	00,00	
6053			ISCRIZIONE FONDO PENSIONE				0,00
6054			ISCR. AZIENDA FPT			0,00	
7988			TRATTENUTA FPTN BCC DIP.	9			00,00
7989	*		TRATT.TA FPTN BCC AZIENDA			000,00	
7992			CONTRIBUZIONE TFR A FPTN			000,00	
9117			RATA ADDIZ. REGIONALE A.P.	11		00,00	
9424			ULTERIORE DETRAZIONE MESE			000,00	
9586			RET. NATURA - WELFARE AZ.			00,00	
39400			CONTRIBUTI INPS				000,00
20072			CTR C/DIPE CASSA MUTUA TN CTR	10			0,00
20073			C/DIPE CASSA MUTUA LT CTR C/				0,00
20101			DIPE CMTN AGG.				0,00
32081			RITENUTE IRPEF		15		000,00
32085			TRATTENUTE SINDACALI				0,00
TOTALI						18	0.000,00
NETTO IN BUSTA							0.000,00
BAN							17



CASSA RURALE

CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

Cassa Rurale
Sede e Direzione:

Iscrizione al Registro Imprese di e Codice Fiscale n.

INAIL

Autodichiarazione numerazione unitaria n.24805 del 16/01/2009
Voce/i di tariffa 0722

Foglio n.

MENSILITA'	COD. AZIE	COD. FIL.	CODICE	COGNOME E NOME	CARTELLINO	ALTRO IDENT.
CENTRO DI COSTO 2			4	REPARTO 2		
CENTRO DI COSTO 3				REPARTO 3		

RATEI

	ANNO PREC.	MATURATO	GODUTO	RESIDUO	PROIEZIONE ANNO
FERIE					
PERMESSI		13			
R.O.L.					
EX FESTIVITA'					
FLESSIBILITA'					
BANCA ORE					

DATI INPS / INAIL

TABELLA A.N.F.	N. FAM. A.N.F.	N. FIGLI A.N.F.	REDDITO A.N.F.	ORE / GIORNI INPS	ORE / GIORNI INAIL
10				160,00 26,00	160,00 25,00
IMPON.CONTRIBUTIVO MESE	CONTRIBUTI MESE	IMPON.CONTRIBUTIVO ANNO	CONTRIBUTI ANNO	IMPONIBILE INAIL MESE	IMPONIBILE INAIL ANNO

DATI FISCALI

	MESE	ANNO	CONGUAGLIO
IMPONIBILE IRPEF (AL NETTO ONERI DEDUCIBILI)			
ONERI DEDUCIBILI	15		
IRPEF LORDA			
DETRAZIONI CONIUGE			
DETRAZIONI FIGLI (N.)			
DETRAZIONI ALTRI FAMILIARI (N.)			
GIORNI ALTRE DETRAZIONI			
ALTRE DETRAZIONI			
ULTERIORI DETRAZIONI			
DETRAZIONI PER ONERI			
TOTALE DETRAZIONI APPLICATE			
IRPEF NETTA			
CONGUAGLIO IRPEF	16		
CREDITO BONUS IRPEF			
IMPONIBILE IMPOSTA SOSTITUTIVA			
IMPOSTA SOSTITUTIVA			
IMPONIBILE TASSAZIONE SEPARATA			
RITENUTE TASSAZIONE SEPARATA (%)			

ADDITIONALI IRPEF

	REGIONE/COMUNE	DOVUTO	TRATTENUTO
ADDITIONALE REGIONALE ANNO	11		
ADDITIONALE COMUNALE ANNO			

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

	FONDO	MESE	ANNO
CONTRIBUTO DIPENDENTE (% 2,10)	CASSE RURALI		
CONTRIBUTO AZIENDA (% 5,50)	CASSE RURALI		
CONTRIBUTO CONTRATTUALE			
CONTRIBUTO TFR (% 100,00)	CASSE RURALI		

TFR



	MATURAZIONE	TASSAZIONE
RETRIBUZIONE UTILE TFR MESE		TFR EROGATO ANNI PRECEDENTI
CONTRIBUTO AGGIUNTIVO IVS		TFR PREV. COMPLEMENTARE ANNI PRECEDENTI
QUOTA TFR MATURATO MESE		RIVALUTAZIONE NETTA EROGATA
(DI CUI PREV. COMPLEMENTARE / Qu.I.R.)		IMPONIBILE TFR E ALTRE INDENNITA'
TFR ACCANTONATO ANNO		RIDUZIONI APPLICATE
TFR 31/12 ANNO PRECEDENTE		ALiquota
(DI CUI RIVALUTAZIONE NETTA)		RITENUTE DOVUTE
RIVALUTAZIONE NETTA ANNO		DETRAZIONI
TFR EROGATO ANNO		RITENUTE GIA' OPERATE
TFR SPETTANTE (DA EROGARE)		RITENUTE MESE

ANNOTAZIONI

del
Teamsystem S.p.A. Autodichiarazione Inail n.

Stampa presenza mese precedente

presso
alle ore
stampato il

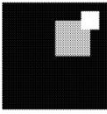

 Raiffeisenverband Südtirol Genossenschaft		AG										 AUT. NUMERAZIONE UNITARIA: DEL: 1 NR:											
		POS. INPS		POS. INAIL		V.TINAIL		CODICE FISCALE		CONTRATTO													
						3 0				CREDITO - RAIFFEISENKASSE													
		CODICE		MATRICOLA		DATA ASS.		DATA CESS.		N. E DATA PR. SCATTO				LIVELLO % PT									
QUALIFICA		T.C.		MANSIONE		FUNZIONE		1 01/10/202		/		%		DATA E ORA DI STAMPA									
IMPiegato T. PIENO														4									
LUOGO DI NASCITA														DAT. NASCITA		NAZ		00000					
(BZ)																							
CODICE FISCALE				CENTRO DI COSTO																			
AAPREC		MATUR.		GODUTE		RESIDUE		SPETTANTI		TEORICHE													
FERIE																							
PERMESSI		5																					
ROL																							
GG RETR.		GG LAV.		HH RETR.		HH LAV.		SETT.															
ANF		GG		TAB		N		REDDITO															
PAGA BASE		SCATTI D'ANZI		IND. RAIFFEISE		EX RISTR. TAB.		EX DIFF. SCATT		EX PREMIO REN		SUPERMINIMO		PREMIO RAIFFE									
6														TOTALE									
CODICE		DESCRIZIONE						QUANTITA'		VALORE BASE		VAL. FIGURATIVO		COMPETENZE		TRATTENUTE							
C0001		RETRIBUZIONE						,000 G		,													
C0063		IND. DI TURNO						,000		,00000		6											
C0204		TRATTENUTA SINDACALE						,000		,00000													
C0502		FEST. NO GOD. MP PRIMO DELL'ANNO						,000 G		,													
C0708		ASSICURAZIONE INFORTUNI EXTRA						,000		,													
C0709		ASS. MALATTIA C.P.						,000		,													
C2919		BUONO PASTO						,000		8,00000													
C3001		MALATTIA INDENNITA' COMP						,000 G		,													
C3004		LORDIZZAZIONE MALATTIA FIG						,000		,													
C3020		MALATTIA INTEGRAZIONE COMP.						,000 G		,													
C3751		FESTIVITA MP EPIFANIA						,000		,													
C4101		TRATT. FONDO PENSIONE						12															
C7001		ADDIZ. REGIONALE ANNO PREC. (03)						11															
-----NOTE-----																							
Previdenza complementare: (Fondo: RAIFF. OFF. PENSIONI FONDS) Contributi Ditta , Vers. ,																							
libro unico del lavoro - applicazione calendario sfasato																							
ENTE		IMP. IVS		CTR IVS		IMP. ALTRI		CTR ALTRI		IMPAGG. IVS		CTR AGG. IVS		IMP. INAIL		TOT. CTR. PREVID.							
M INPS		10																					
A																							
																TOT. CONTRIBUTI							
IMP. FISCALE		ON. DEDUC.		IRPEF LORDA		TOT. DETRAZ.		IRPEF NETTA		IMP. FISC. ARRTS		IRPEF ARRTS		% TS		RESTITUIZ. IRPEF							
M 14		15				12		16								18							
A																ARROT. MATT. ARROT. MP. PREC.							
GG DETR. LAV.		NUCL. NUM		CONIUGE		N. % FIGLI		N. % FIGLI < 3 AA		N. % FIGLI HANDIC		N. ALTRI FAM				TOT. COMPETENZE							
M																TOT. TRATTENUTE							
A																							
TFR		HHGG		IMPONIBILE		ACCANTONAM.		CTRL. 297		TFR FONDI PREV.		ACCANT. NETTO		ONERI DETR.		RETRIBUZIONE NETTA							
		IMP. TASS. SEP		ALIQ. IRPEF		IRPEF TASS. SEP										€ . , 17							
COORD. BANCARIE		IBAN:						FIRMA								PERIODO PAGA							
																FEBBRAIO 2023							

LA LETTURA DELLA BUSTA PAGA

Esposizione dei dati sul cedolino paga sezione: 1 2 3

<input checked="" type="checkbox"/> AZIENDA RAGIONE SOCIALE INDIRIZZO (2)				FOGLIO PAGA (1)	
C.A.P.	COMUNE	PROV.	PERIODO RETRIBUZIONE Mese Anno (3) Variabili mm/aaaa		Aut. Data Sede
COD. FISCALE	POSIZIONE PREVIDENZIALE	POSIZIONE INAIL			

Allitude pagina 1

 CASSA RURALE CREDITO COOPERATIVO ITALIANO (2)		 Autorizzazione numerazione unitaria n. del Voce/i di tariffa (1)	
Cassa Rurale Sede e Direzione: Iscrizione al Registro Imprese di e Codice fiscale n.		Foglio n.	
MENSILITÀ (3)	COD. AZIE	COD. FIL	MATRICOLA INPS
			POSIZIONE INAIL
			CODICE
			COGNOME E NOME
			DATA NASCITA

Sezione 1 - DATI VIDIMAZIONE

Lo spazio relativo alla vidimazione contiene i seguenti dati:

- il “numero di vidimazione” attribuito al cedolino
- il “logo INAIL”
- l’eventuale esposizione “centro di costo” del dipendente.

Il formato di stampa consentito è la stampa laser con o senza sfondo.

Sezione 2 - DATI AZIENDA

Vengono riportati tutti i dati anagrafici relativi all’azienda che redige il cedolino paga ed altre informazioni, come l’indicazione di eventuali filiali o centri di costo, la posizione INPS e la posizione INAIL.

Sezione 3 - PERIODO RETRIBUZIONE

Viene evidenziato il periodo di retribuzione a cui si riferisce il cedolino. Può accadere che nel mese vi siano delle “rottture di cedolino” che comportano la generazione automatica di più cedolini nel mese, ciascuno per il proprio periodo di riferimento; si ricorda che le cause di tali rottture possono essere:

- variazioni di enti in corso di mese;
- variazioni di contributi/agevolazioni;
- variazioni di INAIL;
- variazioni di qualifica;
- variazioni di tipologia o di percentuali part time.

Qui di seguito vengono elencate le diverse tipologie di date proposte:

- elaborazione di una *mensilità normale senza rottture* di cedolino: verrà indicato il mese e l’anno (es. Gennaio 2020);
- elaborazione di una *mensilità aggiuntiva automatica*: verrà indicato il mese, l’anno e nello spazio sottostante verrà riportata la dicitura relativa al cedolino aggiuntivo elaborato (es. Dicembre 2019 - 13ma);
- elaborazione di un *cedolino aggiuntivo manuale*: verrà indicato il mese, l’anno e nello spazio sottostante verrà riportata la dicitura relativa al cedolino aggiuntivo elaborato (es. giugno 2019 - Acconto);
- elaborazione di una *mensilità normale con rottura* (esempio variazione di livello contrattuale a partire dal 25 maggio): su entrambi i cedolini è indicata la medesima dicitura (Maggio 2019).

Per i dipendenti con calendario differito, nel riquadro del periodo di elaborazione, verrà emessa la dicitura "Variabili di MM/AAAA", dove verrà indicato il mese e l'anno a cui si riferiscono le presenze.

Esposizione dei dati sul cedolino paga sezione: 4 5 6

CODICE		DIPENDENTE				CODICE FISCALE		COD.IND.INPS		LIVELLO		G/COSTO	
		4											
MATRICOLA	DATA NASCITA	DATA ASSUNZIONE	DATA SOSPENSIONE	DATA CESSAZIONE	DESCRIZIONE QUALIFICA				QUA/IN				
FERIE SPETTANTI	FERIE GODUTE	FERIE RESIDUE	ORE LAV.	GG LAV.	ORE RETR.	GG RETR.	ORE STRAORD.	ORE/GG. MIN.	GG. INPS SET. INPS	5			
				00,00		00,00							
ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE													
Stipendio base		0000,00		Scatti		000,00		Ind. ristruttur.		00,00			
				6									
										TOTALE			
										0000,00			

Allitude pagina 1

QUALIFICA INPS		4		% P.T.	TIPO RAPPORTO		DATA TERMINE TD	DATA ASS. CONV.	NR SCATTI/PROSS.		CCNL APPLICATO	
					Indeterminato				7			
LIVELLO	QUALIFICA CCNL			TIPO RETRIBUZIONE		RETR. DIFATTO	RETR. ORARIA CONTR.	RETR. GIORN. CONTR.	ORE CCNL	GG. CCNL	DATA CESSAZIONE	
				Fissa mensile		6			5		4	
VOCE	CTR	IRP	DESCRIZIONE		ORE/GIORNI	BASE	DATI STATISTICI		COMPETENZE		TRATTENUTE	
MC01			STIPENDIO		(MP)	0.000,00	0.000,00					
MC04			EX RIS TAB		(MP)	00,00	00,00					
MC07			SCATTI ANZ		(MP)	000,00	000,00					
MC15			AP PER 13		(MP)	000,00	000,00					
MCT			TOTALE RETRIBUZIONE		(MP)	0.000,00	0.000,00					

Sezione 4 - DATI DIPENDENTE

La sezione dati dipendente contiene, oltre ad alcune informazioni anagrafiche quali cognome, nome, data di nascita, codice fiscale, l'eventuale titolo onorifico, tutti i dati relativi alle caratteristiche del rapporto di lavoro ovvero:

- data di assunzione;
- data di cessazione;
- data di sospensione;
- codice matricola;
- qualifica o mansione;
- livello di inquadramento;
- codice individuale INPS;
- codice centro di costo.

Sezione 5 - DATI DEI CONTATORI STATISTICI

In questo riquadro si trovano i totali valorizzati, per il periodo di retribuzione a cui si riferisce il cedolino, relativamente a:

- ferie (spettanti, godute e residue);
- ore e giorni lavorati;
- ore e giorni retribuiti/CCNL;
- ore straordinari;
- ore o giorni minimale
- giorni Inps;
- settimane Inps.

Sezione 6 - ELEMENTI CHE COMPONGONO LA RETRIBUZIONE

Questa sezione contiene l'esposizione dei singoli elementi di paga, sia contrattuali che individuali, che compongono la retribuzione lorda del dipendente.

La casella "TOTALE" contiene la sommatoria di tutti gli elementi paga che concorrono alla formazione del totale degli elementi.

Esposizione dei dati sul cedolino paga sezione: 7 8

CODICE	DESCRIZIONE VOCE	ORE/GIORNI	IMPORTO UNITARIO	IMPORTI FIGURATI	COMPETENZE	TRATTENUTE
	SCATTI: Prossimo GG Detr:	Nr/%Mat	0,000/ 0,000	% P-T: 7	00,000	
	Data operazione societaria:					
AA245	Retribuzione	00,000	000,00000		0000,00	
F1105	Ferie godute	0,000				
F2550	B.ore goduta	0,000				
POLIN1	POLIZZA INFORTUNI			000,00		
POLIN2	POL.INF.ASS.TO			00,00		
POLIN3	POL.INF.DETRAIB.			00,00		
R1100	Tredicesima	00,000	000,00000		0000,00	
S9106	Lavoro supplementare PT	0,000	00,00000		0,00	
TKELAS	Ticket elettronico assogg			00,00		
TKFT01	Ticket elettronico FT	0,000	0,00000	00,00		
TKPT01	Ticket elettronico PT	0,000	0,00000	00,00		
TKPT02	Ticket elettronico PT	0,000	0,00000	00,00		
TN703	Trattenuta sindacale					00,00
TN790	Tratt.sindacale m.agg.					00,00
X2026	Perm. sind. franchigia	0,000				
Z41053	Fringe benefit mutui			000,00		

Alltude pagina 1

QUALIFICA INPS	% P.T.	TIPO RAPPORTO	DATA TERMINE TD	DATA ASS. CONV.	NR SCATTI/PROSS.	CCNL APPLICATO
4		Indeterminato		7		
1 *	*	RETRIBUZIONE MESE				0.000,00
86 *	*	IND. ASSIST. ALLA CLIENT.				00,00
413		FESTIVITA' GODUTE AD ORE	0,00	00,00000	000,00	
414		PERMESSI BANCA ORE FRUITI	0,00	00,00000	0,00	
696 *	*	ORE FORMAZ. EXTRA ORARIO	0,00	00,00000		00,00
704 *	*	STRAORDINARIO 25%	0,00	00,00000	8	000,00
2906		FRINGE BENEFITS				00,00
4300		TICKET PASTO ELETTRONICO	00,00	0,00000		00,00

Sezione 7 - DATI AGGIUNTIVI

In questa sezione possono essere esposti i seguenti dati:

- dati relativi agli scatti di anzianità: “Anno e mese di maturazione del prossimo scatto” e “Numero di scatti maturati”;
- giorni “Detrazioni”;
- data “Scadenza del periodo di prova”;
- data “Scadenza del tempo determinato”;
- data assunzione contrattuale o convenzionale;
- eventuali comunicazioni.

Il datore di lavoro ha la facoltà di esporre o meno questi dati.

Sezione 8 - VOCI RETRIBUTIVE VARIABILI DEL MESE

Questa sezione contiene i dati relativi alle componenti della retribuzione teorica e i dati delle componenti variabili della retribuzione.

Per ogni voce paga, nelle apposite colonne, vengono evidenziati i seguenti dati:

- “Codice e descrizione della voce”: rappresenta il significato del dato che verrà esposto nelle colonne successive a titolo di retribuzione, festività, straordinario, premi, una tantum etc., oppure le trattenute per assenze come malattia, maternità, infortunio etc.;
- “Ore/Giorni”: ovvero la quantità espressa in ore, giorni o mese;
- “Importo unitario”: ovvero la tariffa presa a base per il calcolo;
- l’“Importo totale” della voce può essere indicato nella colonna “Competenze”, nella colonna “Trattenute” o nella colonna “Importi figurati” a seconda della natura della voce stessa.

Se ad esempio nella colonna “Ore/Giorni” è stato indicato il valore 168 e nella colonna “Importo unitario” il valore 10,78518, il valore 168 sta a significare quante ore vengono retribuite e il valore 10,78518 è il compenso unitario orario, quindi, nella colonna “Competenze” verrà esposto il valore 1.811,91 che corrisponderà all’importo posto a pagamento.

Esposizione dei dati sul cedolino paga sezione: 9 10

			Imponibili	Aliquote	Competenze	Trattenute
005	INPS-FPLD/IVS	c/DIP	0000,00	0,000		000,00
006	INPS-IVS Addiz.	c/DIP	0000,00	0,000		00,00
085	INPS-Sost.red.Cra	c/DIP	0000,00	0,000		0,00
RC3	CMT-ctb Long Term C	c/DIP	0000,00	0,000		0,00
RT0	CMT-contrib.mensile	c/DIP	0000,00	0,000		00,00
RT1	CMT-contrib.fisso	c/DIP	000,00	00,000		00,00
RT2	CMT-Ctr-coniug/conv	c/DIP				00,00
RTS	STORNO quota CMT so	c/DIP			00,00	
Z21	Quota obg Fondo Pre	c/DIP	0000,00	0,000		000,00
RC3	CMT-ctb Long Term C	c/AZI	0000,00	0,000		(0,00)
CODICE	DESCRIZIONE VOCE	ORE/GIORNI	IMPORTO UNITARIO	IMPORTI FIGURATI	COMPETENZE	TRATTENUTE
RT0	CMT-contrib.mensile	c/AZI	0000,00	0,000		(00,00)
Z21	Quota obg Fondo Pre	c/AZI	0000,00	0,000		(000,00)
006CNGINPS-IVS Addiz.	c/DIP	2024	-0000,00		00,00	
	Imponibile Inail Voce tariffa 722		0000,00			
			ctb. ded.	Ctb. non ded.		

Allitude pagina 1

6053	ISCRIZIONE FONDO PENSIONE					0,00
6054	ISCR. AZIENDA FPT			0,00		
7988	TRATTENUTA FPTN BCC DIP.	9				00,00
7989	* TRATT.TA FPTN BCC AZIENDA			000,00		
7992	CONTRIBUZIONE TFR A FPTN			000,00		
9117	RATA ADDIZ. REGIONALE A.P.	11		00,00		
9424	ULTERIORE DETRAZIONE MESE			000,00		
9586	RET. NATURA - WELFARE AZ.			00,00		
						000,00
39400	CONTRIBUTI INPS					0,00
20072	CTR C/DIPE CASSA MUTUA TNCTR	10				0,00
20073	C/DIPE CASSA MUTUA LT CTR C/					0,00
20101	DIPE CMTN AGG.					

Allitude pagina 2

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

	FONDO	MESE	ANNO
CONTRIBUTO DIPENDENTE (% 2,10)	CASSE RURALI	00,00	000,00
CONTRIBUTO AZIENDA (% 5,50)	CASSE RURALI	000,00	000,00
CONTRIBUTO CONTRATTUALE			
CONTRIBUTO TFR (% 100,00)	CASSE RURALI	000,00	000,00

DATI INPS/INAIL

TABELLA A.N.F.	N. FAM. A.N.F.	N. FIGLI A.N.F.	REDDITO A.N.F.	ORE / GIORNI INPS	ORE / GIORNI INAIL
10				00,00 00,00	000,00 00,00
IMPON.CONTRIBUTIVO MESE	CONTRIBUTI MESE	IMPON.CONTRIBUTIVO ANNO	CONTRIBUTI ANNO	IMPONIBILE INAIL MESE	IMPONIBILE INAIL ANNO
0.000,00	000,00	0.000,00	000,00	0.000,00	0.000,00

Sezione 9 - VOCI CONTRIBUTIVE VARIABILI DEL MESE

Contiene i dati relativi agli imponibili previdenziali ed ai relativi contributi c/dipendente di tutti gli istituti. Per ciascun contributo, nelle apposite colonne, vengono evidenziati (laddove previsti) i seguenti dati:

- “Codice e descrizione del contributo”: rappresenta il significato del dato che verrà esposto nelle colonne successive a titolo di contributo previdenziale;
- “Imponibili” ovvero l’imponibile preso a base per il calcolo;
- “Aliquote” ovvero la percentuale contributiva;
- l’importo totale della voce può essere indicato nella colonna “Competenze” o “Trattenute” a seconda della natura della voce stessa.

Se ad esempio nella colonna “Aliquote” è stato indicato il valore 9,19% e nella colonna “Imponibili” il valore 6.870,00, il valore 9,19% indica la % di contributi c/dipendente che deve essere applicata sull’imponibile INPS di 6.870,00, quindi, nella colonna “Trattenute” verrà esposto il valore 631,35 che corrisponderà alla quota di contributi posta a carico del dipendente.

Va aggiunto un ulteriore 1% (chiamato “IVS addizionale”) applicato alla parte della retribuzione che, per l’anno 2025, dovesse risultare superiore al limite di 55.448,00 euro, pari a 4.621,00 euro mensili rapportato a 12 mesi (limite rivalutato annualmente sulla base dell’indice ISTAT). In base al precedente esempio verrà esposto il valore corrispondente all’1% su 2.249,00 euro (ovvero 6.870 - 4.621).

Attenzione -> è facoltà del datore di lavoro indicare anche l’imponibile ed i contributi c/ditta delle voci contributive solo c/datore di lavoro.

Sezione 10 - PROGRESSIVI PREVIDENZIALI E IMPONIBILE INAIL DEL MESE

Contiene le informazioni relative ai progressivi previdenziali, alla contribuzione previdenziale totale e ai dati relativi alle quote di fondo di previdenza.

Contiene il dato relativo all'“Imponibile Inail” del mese e al “Codice voce tariffa” applicato.

Esposizione dei dati sul cedolino paga sezione: 11 12

820030 CM - Toscana 901386		Ctb. ded.	Ctb. non ded.		
FONDO PENSIONE NAZIONALE	12	00,00	000,00		
Addizionali	Anno	Impon/Rata	Figurative	Competenze	Trattenute
001 Addizionale regionale	2024	00000,00	000,00		
TOSCANA					
002 Addizionale comunale	2024	00000,00	000,00		

Allitude pagina 1

9117	RATA ADDIZ. REGIONALE A.P.	(11)	00,00
------	----------------------------	------	-------

Allitude pagina 2

ADDIZIONALI IRPEF

	REGIONE/COMUNE	DOVUTO	TRATTENUTO
ADDIZIONALE REGIONALE ANNO	11		
ADDIZIONALE COMUNALE ANNO			

Sezione 11 - ADDIZIONALI

Contiene, suddivisi per anni, i dati relativi alle addizionali comunali e regionali che vengono trattenute al dipendente; in caso di conguaglio di fine anno verrà sviluppato il calcolo delle addizionali da rateizzare l'anno successivo (quindi verranno esposte solo ai fini espositivi), mentre nel caso di cessazione in corso d'anno, verrà sviluppato lo stesso calcolo, ma anziché comparire solo a fini espositivi, le addizionali saranno trattenute completamente.

Vengono riportati i seguenti dati:

- “Codice e descrizione addizionale”: rappresenta il codice dell'addizionale (“001” per l'addizionale regionale e “002” per l'addizionale comunale) e il significato del dato che verrà esposto nelle colonne successive a titolo di trattenuta o rimborso;
- “Imponibile/Rata”: di ciascuna addizionale (esposta come “rata” se derivante dalla rateizzazione dell'addizionale relativa all'anno precedente, oppure come “imponibile” se derivante da conguaglio fiscale);
- L’“Importo totale”: può essere indicato nella colonna “Competenze” (in caso di rimborso) o nella colonna “Trattenute”.

Sezione 12 - DATI DEDUCIBILITÀ FISCALE

All'interno di questa sezione vengono esposti i dati relativi alla deducibilità fiscale della Cassa Mutua e del Fondo Pensione Nazionale.

L'esposizione viene separata tra quota deducibile e quota non deducibile per la quale viene applicata la tassazione ordinaria come previsto da normativa.

Esposizione dei dati sul cedolino paga sezione: 13

Allitude pagina 2

RATEI

	ANNO PREC.	MATURATO	GODUTO	RESIDUO	PROIEZIONE ANNO
FERIE					
PERMESSI					
R.O.L.		13			
EX FESTIVITA'					
FLESSIBILITA'					
BANCA ORE					

Sezione 13 - ESPOSIZIONE DATI DEI RATEI

Qui viene esposta la situazione dei ratei del dipendente.

L'impostazione “standard” prevede che per ogni tipologia di rateo vengano esposti i seguenti dati:

- “Ferie”: distinta tra corrente e precedente;

- “Ex-Festività”: valore corrente;
- “Ex art. 118”: valore corrente;
- “Solidarietà”: valore corrente;
- “Banca Ore”: distinta tra corrente e precedente.

Esposizione dei dati sul cedolino paga sezione: 14

NOTE	DESCRIZIONE IMPONIBILE FISCALE	IMPONIBILI	LORDO
	Emolumenti correnti	14 0000,00	0000,00

Sezione 14 - ESPOSIZIONE DATI FISCALI DEL MESE

Vengono riportati i dati relativi alle tassazioni Irpef (ordinaria, imposta sostitutiva, ordinaria separata, arretrati). Vengono evidenziati i seguenti dati:

- “Descrizione Imponibile fiscale”: indica la tipologia di imponibile (“Imponibile fiscale”, “Imponibile fiscale sep.”, “Emolumenti arretrati”, “Imp. Sost. dell’Irpef”);
- “Imponibili”: indica il valore dell’imponibile utile per il calcolo della tassazione;
- “Lordo”: indica l’imposta lorda derivante dall’applicazione dell’aliquota all’imponibile.

Esposizione dei dati sul cedolino paga sezione: 15 16 17 18

IND. EQUIP.	15	DETR. LAV. DIP.	DETR. CONIUGE	DETR. FIGLI	DETR. ALTRI FAM.	ULTER. DETR.	TOT. DETR.	IMPOSTA NETTA
IMPOSTA LORDA	0000,00	000,00					0,00	0000,00
PROGR. IMPON. FISCALE		PROGR. IMP. LORDA	DETR. PROGRESSIVE	IMPOSTA DOVUTA	IMPOSTA PAGATA	CONGUAGLIO CREDITO	CONGUAGLIO DEBITO	
	00000,00	0000,00	0000,00	0000,00	0000,00	16 00,00		
TOT. TRATTENUTE PREV./FISC.	0000,00	TRATTENUTE	TRATTENUTE SUL NETTO	ARROT. PRECED.	ARROT. ATTUALE	TOT. COMPETENZE	TOT. TRATTENUTE	18 0000,00
			00,00			0000,00		NETTO 0000,00
17								

Allitude pagina 2

DATI FISCALI	MESE	ANNO	CONGUAGLIO
IMPONIBILE IRPEF (AL NETTO ONERI DEDUCIBILI)	0.000,00	0.000,00	
ONERI DEDUCIBILI	15 000,00	000,00	
IRPEF LORDA	000,00	0.000,00	
DETRAZIONI CONIUGE			
DETRAZIONI FIGLI (N.)			
DETRAZIONI ALTRI FAMILIARI (N.)			
GIORNI ALTRE DETRAZIONI	00	000	
ALTRE DETRAZIONI	000,00	0.000,00	
ULTERIORI DETRAZIONI			
DETRAZIONI PER ONERI			
TOTALE DETRAZIONI APPLICATE	000,00	0.000,00	
IRPEF NETTA	000,00	000,00	
CONGUAGLIO IRPEF			
CREDITO BONUS IRPEF	16		
IMPONIBILE IMPOSTA SOSTITUTIVA			
IMPOSTA SOSTITUTIVA			
IMPONIBILE TASSAZIONE SEPARATA			
RITENUTE TASSAZIONE SEPARATA (%)			

Allitude pagina 1

	18		
TOTALI	0.000,00	000,00	
NETTO IN BUSTA		0.000,00	
IBAN			17

Sezione 15 - SVILUPPO DELLA PARTE FISCALE

Questa sezione viene compilata con i dati relativi al calcolo del fiscale del mese e vengono evidenziati i seguenti dati:

- “Imposta lorda”: rappresenta la sommatoria delle imposte lorde (ad eccezione dell’imposta sostitutiva ed eventuali arretrati) calcolate nella “Sezione 14 – ESPOSIZIONE DATI FISCALI DEL MESE”;
- “Detrazioni lavoro dipendente”: si tratta delle detrazioni calcolate a titolo di rapporto di lavoro dipendente;
- “Detrazioni Coniuge/Unioni Civili”: si tratta delle detrazioni spettanti per il coniuge/parte dell’unione civile fiscalmente a carico;
- “Detrazioni figli”: si tratta delle detrazioni spettanti per i figli fiscalmente a carico con età compresa tra i 21 e i 30 anni oppure disabili di qualunque età;
- “Detrazioni altri familiari”: sono previste solo per ascendenti diretti conviventi;
- “Totale detrazioni”: rappresenta il totale di tutte le caselle relative alle detrazioni;
- “Imposta netta”: rappresenta il risultato della seguente operazione: Imposta lorda – Detrazioni lavoro dipendente – Detrazione coniuge – Detrazione figli – Detrazione altri familiari.

Sezione 16 - ESPOSIZIONE DATI CONGUAGLIO

Questa sezione viene compilata nel caso in cui il datore di lavoro stia effettuando per il dipendente un conguaglio di fine anno oppure un conguaglio a seguito di cessazione del rapporto di lavoro.

Le informazioni riportate in questa sezione verranno utilizzate anche per l’esposizione degli importi nei modelli annuali.

Sezione 17 - COMUNICAZIONI E NETTO DEL MESE

In questa sezione possono essere riportati i seguenti dati:

- i dati relativi all’ultima promozione;
- la data d’iscrizione al fondo;
- “Netto a pagare”.

Sezione 18 - TOTALE COMPETENZE, TOTALE TRATTENUTE E ARROTONDAMENTO

Questa sezione contiene i seguenti dati:

- “Totale trattenute previdenziali fiscali”: è la sommatoria di tutte le imposte fiscali nette e di tutti i contributi da trattenere al lavoratore;
- “Trattenute”: contiene le trattenute non comprese nella casella precedente;
- “Trattenute sul netto”: contiene gli importi delle voci paga codificate come utili alla trattenuta sul netto del cedolino;
- “Arrotondamento precedente”: la casella sarà compilata qualora il lavoratore abbia optato per effettuare l’arrotondamento del netto del cedolino ed in tal caso, verrà riportato l’importo dell’arrotondamento attuale presente sul cedolino del mese precedente;
- “Arrotondamento attuale”: la casella sarà compilata qualora il datore di lavoro abbia optato per effettuare l’arrotondamento del netto del cedolino ed in tal caso, verrà calcolato in funzione del netto del mese;
- “Totale competenze”: contiene la sommatoria degli importi in competenza;
- “Totale trattenute”: contiene la sommatoria degli importi in trattenuta.



Alcune considerazioni storiche sulle voci della retribuzione

Dal 1° gennaio 2001 è entrata in vigore la nuova struttura della retribuzione che ha creato differenze sostanziali della retribuzione in busta paga, a parità di inquadramento, per coloro che sono stati assunti prima o dopo il 1° gennaio 2001.

La retribuzione annua è stata suddivisa in 13 mensilità in luogo delle 14 previste in precedenza.

Tale valore è uguale per tutti i lavoratori di pari inquadramento, qualunque sia la loro data di assunzione. Sostituisce le vecchie voci: paga base, scala mobile o contingenza, EDR, assegno di carica, l'equivalente di 1/13° della 14ª mensilità e 1/13° di una parte del premio di rendimento regionale (la percentuale è il 130% della retribuzione mensile di allora. Il premio di rendimento regionale complessivo annuo era diverso per ogni Federazione regionale ed oscillava dal 500% al 545% della retribuzione mensile di allora).

Tale modifica è stata fatta per allineare la voce stipendio con l'analoga voce del CCNL ABI.

Tiene conto della ristrutturazione su 13 mensilità della retribuzione annua e degli aumenti convenuti a copertura dell'inflazione nel periodo di validità del CCNL.

Lo Stipendio dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello comprende la c.d. forfettizzazione del compenso per lavoro straordinario di cui all'ex art. 98 del CCNL del 7/12/2000 (1° livello 1.110,30 euro - 2° livello 1.162,03 euro).

Lo Stipendio dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello (ex funzionari) sostituisce ed assorbe le vecchie voci relative a: stipendio, indennità direttiva, indennità di rappresentanza e quota parte del premio rendimento.

Al fine di salvaguardare i livelli retributivi ante 31/12/2000 sono state create delle apposite voci:

- Assegno ex differenza scatto (per 13 mensilità - tabella 1 colonna 4)
NOTA: tale assegno rappresenta l'incidenza mensile di ogni scatto di anzianità (9 per gli ex funzionari e 12 - più un ulteriore - per gli ex quadri, impiegati ed ausiliari) sulle differenze tabellari esistenti tra i CCNL Federcasse e ABI. È un importo non assorbibile né rivalutabile, attribuito ad personam in cifra fissa, per 13 mensilità. Il valore unitario è moltiplicato per il numero degli scatti maturati e varia se cambia la categoria di inquadramento;
- Ulteriore scatto dopo il 12° (per 13 mensilità - tabella 1 colonna 5)
Vedi NOTA punto precedente;
- Assegno ex differenza tabellare (per 13 mensilità - tabella 1 colonna 6)
NOTA: tale valore, attribuito per 13 mensilità, designa la quota mensile delle differenze tabellari esistenti tra i CCNL Federcasse ed ABI (prima del rinnovo ABI del 1999), con l'esclusione della quota relativa agli scatti di anzianità (considerata alla tabella 1 colonna 4). È in cifra fissa e non varia all'eventuale successivo variare dell'inquadramento del lavoratore (per questo motivo è assimilato dal CCNL ad un assegno ad personam). A tali fini si è tenuto conto dell'inquadramento del dipendente alla data del 31 marzo 2001;
- Ex premio di rendimento (per 13 mensilità - tabella 1 colonna 7 - vedi Allegato 1)
*NOTA: tale importo costituisce la conservazione per ogni livello di inquadramento della quota di premio di rendimento annuo precedentemente in essere, diviso per 13 mensilità, per la parte non confluita a formare la nuova voce "stipendio".
Per quanto concerne la "quota parte del premio di rendimento" confluita nello 'stipendio' (vedi tabella 1 colonna 1), l'entità di questa è individuabile in modo complesso, in quanto l'operazione è stata compiuta prima da ABI, mentre Federcasse ha successivamente individuato per differenza la quota di premio di rendimento non assorbita dalla voce stipendio e da convogliare nella presente voce.*

Tabella 1 - trattamento economico

VOCI STIPENDIO LORDO MENSILE
Tabelle retributive in vigore dal 01.01.2025 al 31.12.2025

		Indennità solo per lavoratori assunti fino al 31.12.2000						
		1	2	3	4	5	6	7
Inquadramento ante 2001	Inquadramento dal 01.01.2001	Stipendio in vigore 01.01.2025	Scatto di Anzianità	Importo ex Ristrutt. tabelle	Assegno Ex Differenza Valore scatto	Ulteriore scatto dopo il 12°	Assegno Ex Differenza Tabelle	Assegno Ex Premio Rendimento
Funzionario 1°	QD4	5.059,28	95,31	14,30	4,57	-	170,61	Importo differenziato per ogni Federazione di riferimento - Allegato 1
Funzionario 2°	QD4	5.059,28	95,31	14,30	4,57	-	154,49	
Funzionario 3°	QD3	4.309,32	95,31	14,30	4,57	-	138,37	
Quadro super	QD2	3.882,36	41,55	7,99	6,23	8,68	29,15	
Quadro	QD1	3.663,99	41,55	7,99	6,23	8,68	23,62	
Capoufficio	3 AREA 4 LIV.	3.266,90	41,55	7,99	6,23	8,68	41,92	
Vice Capoufficio	3 AREA 3 LIV.	2.994,78	41,55	7,99	6,23	8,68	34,67	
Capo Reparto	3 AREA 2 LIV.	2.829,28	41,55	7,99	6,23	8,68	30,45	
Impiegato 1°	3 AREA 1 LIV.	2.684,35	41,55	7,99	6,23	8,68	26,63	
Impiegato 2°	2 AREA 2 LIV.	2.517,71	35,57	6,83	5,73	7,35	21,35	
Impiegato 3°	2 AREA 1 LIV.	2.335,90	29,07	5,59	4,78	6,19	17,44	
Ausiliario	1 AREA	2.194,12	20,12	3,87	4,96	6,69	13,39	

Tabella di raccordo per ogni voce stipendio

Il prospetto seguente viene riportato sotto ogni voce della retribuzione e serve ad indicare il numero delle mensilità riconosciute, se la voce retributiva è utile per il calcolo della pensione pubblica, complementare, le imposte, il TFR, ecc.

VOCE RETRIBUTIVA							
MENSILITA'	LA VOCE E' SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA

VOCE STIPENDIO

STIPENDIO							
MENSILITA'	LA VOCE E' SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
13	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

È la voce più corposa tra gli elementi della retribuzione mensile. L'importo viene stabilito dal contratto nazionale di categoria (C.C.N.L.) e gli adeguamenti, di norma, vengono richiesti ogni 3 anni in base allo sviluppo della contrattazione, che di norma tiene conto anche del tasso di inflazione reale.

Per conoscere la voce stipendio di un lavoratore del Credito Cooperativo è necessario conoscere l'inquadramento perché ad ogni inquadramento è correlato un importo.

Nella Tabella 1 vengono riportati in base all'inquadramento il relativo valore della voce stipendio, aggiornato al CCNL del 09/07/2024.

SCATTI DI ANZIANITÀ - art. 113 CCNL - IMPORTO EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE

SCATTI DI ANZIANITA' E IMPORTO EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE							
MENSILITA'	LA VOCE E' SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
13	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Sono due voci della retribuzione mensile e si riferiscono alla parte della retribuzione legata all'anzianità di servizio maturata alle dipendenze della stessa azienda e, per alcune regioni, maturata all'interno del movimento del Credito Cooperativo.

La voce scatti di anzianità è una spettanza di tutti i lavoratori. A far tempo dal 1.1.2001 gli scatti vengono riconosciuti con cadenza triennale; 4 anni per il 1° scatto in tutti i casi di assunzione, nonché, per i quadri direttivi, in caso di passaggio dal 2° livello retributivo a quelli superiori.

Per il personale appartenente al 1° ed al 2° livello retributivo della categoria dei Quadri Direttivi gli scatti di anzianità spettano nel numero complessivo massimo di 8.

Fermo restando quanto sopra, al restante personale in servizio alla data del 31.12.1997, gli scatti competono nel numero massimo di 12 più un ulteriore aumento periodico di cui alla Tabella 1 colonna 5.

Per il 3° e 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi spettano un numero massimo di 7 scatti che decorrono dalla data di assunzione o nomina. Per il personale in servizio alla data del 31.12.1997 resta confermato il numero massimo di 9 scatti come stabilito nel CCNL del 5.6.1992 e relativo accordo di rinnovo del 18.7.1995.

PRESTAZIONI STRAORDINARIE – art. 127 CCNL

PRESTAZIONI STRAORDINARIE							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
GIORNAL.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Il lavoro straordinario indica per i Lavoratori del Credito Cooperativo il lavoro prestato oltre il normale orario lavorativo settimanale:

- 37 ore e 30 minuti per il personale inquadrato nelle tre aree professionali, dal 01.07.2025 saranno 37 ore¹;
- 40 ore per il personale di custodia addetto alla guardia diurna e per quella notturna.

Per i lavoratori con rapporti di lavoro a tempo parziale il lavoro prestato fino a concorrenza delle soglie di cui sopra è denominato lavoro supplementare. In base al CCNL art. 5 Allegato E, il lavoratore può essere adibito al lavoro supplementare solo con il suo consenso. L'Azienda ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative supplementari a un lavoratore a tempo parziale al massimo per 50 ore ad anno solare e nel limite di due ore al giorno.

Il lavoro straordinario dà diritto a percepire in busta paga una maggiorazione sulla base della retribuzione oraria e delle seguenti percentuali nelle relative ipotesi:

- 25% se il lavoro (non straordinario) è prestato nei giorni festivi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, o nei giorni semifestivi oltre i limiti ordinati dall'art. 126 del CCNL, ovvero nel giorno destinato al riposo settimanale fermo restando quanto previsto, circa il riposo compensativo in altro giorno, all'art. 126;
- 25% se il lavoro straordinario è prestato in giorno feriale;
- 30% se il lavoro straordinario è prestato il sabato o il lunedì, qualora l'orario di lavoro settimanale sia distribuito da lunedì a venerdì o da martedì a sabato;
- 55% se il lavoro straordinario è prestato (non in turni) nelle ore notturne comprese fra le 22 e le 6;

¹ In base all'art. 118 la lavoratrice e/o il lavoratore all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso, può optare per fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate, determinando in 36 ore e 30 minuti l'effettivo orario di lavoro settimanale

- 65% se il lavoro straordinario è prestato (non in turni) nelle ore notturne comprese fra le 22 e le 6 nei giorni festivi previsti dalle vigenti disposizioni di legge;
- ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 art. 6 comma 2 *“il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.”*

L'Azienda ha facoltà di chiedere prestazioni di lavoro straordinario al normale orario del lavoratore, in base alla legge, nel limite massimo di 250 ore per anno solare ma il CCNL del Credito Cooperativo le riduce a 150 ore annue (50 flessibilità + 100 flessibilità/straordinario) e nel limite massimo di due ore al giorno o di dieci ore settimanali.

Superare il predetto limite di legge espone il datore di lavoro ad una sanzione amministrativa per ogni lavoratore e per ciascun periodo a cui si riferisca la violazione.

Il lavoratore può rifiutarsi o è obbligato a svolgere il lavoro straordinario?

Non sempre è obbligatorio da parte del lavoratore accettare di svolgere lavoro straordinario. Vi sono casi che prevedono la possibilità di rifiutare la prestazione lavorativa aggiuntiva.

Ad esempio nei casi in cui il lavoratore sia uno studente, anche di formazione professionale, per motivi di salute, familiari, oppure non esista un motivo straordinario che giustifichi la richiesta.

Il lavoratore sarà tenuto invece a svolgere le ore di lavoro straordinario in caso di eccezionali e temporanee esigenze tecnico-produttive.

Insieme alla retribuzione delle ore straordinarie, il contratto collettivo del credito cooperativo, prevede anche riposi compensativi.

NOTA BENE

L'eccedenza del normale orario giornaliero di lavoro fin dal primo minuto, per legge, fa maturare la prestazione di lavoro straordinario o la prestazione di lavoro supplementare.

Qualora la banca richieda nella stessa giornata, per casi eccezionali, oltre due ore di lavoro straordinario o prestazioni supplementari, al lavoratore devono essere riconosciute fino all'ultimo minuto.

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE QUADRI DIRETTIVI – art. 98 CCNL

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE QUADRI DIRETTIVI							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
UNA TANTUM	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO

Le prestazioni aggiuntive dei quadri direttivi indicano per i Lavoratori del Credito Cooperativo il lavoro prestato oltre il normale orario lavorativo che per gli stessi, in base all'art. 98, coincide, di massima, con il normale orario di lavoro applicabile al personale delle aree professionali ovvero 37 ore che dal 01.07.2025 diventeranno 36 ore e 30 minuti. Tale definizione è stata recepita in modo diverso nelle singole realtà regionali/provinciali/aziendali per allineare l'orario settimanale dei quadri direttivi a quello delle aree professionali in assenza dell'istituto della Banca delle Ore. Ad esempio applicando la riduzione di 30 minuti all'orario settimanale oppure riversando tali ore nel contatore delle prestazioni aggiuntive. Entrambe le soluzioni rispecchiano quanto previsto dalla norma.

Nel caso in cui oggettive difficoltà organizzative non consentano una concreta flessibilità temporale della prestazione lavorativa il criterio di autogestione individuale può essere inteso anche in termini compensativi corrispondenti a intere giornate o parti delle stesse, la cui fruizione deve essere preventivamente comunicata all'azienda con 5 giorni di preavviso.

Laddove non sia possibile, all'interno dell'autogestione, il recupero delle suddette prestazioni aggiuntive l'azienda potrà corrispondere, al lavoratore inquadrato nella categoria dei quadri direttivi, un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno. Le predette erogazioni possono essere corrisposte a cadenza annuale, alla data prevista per l'erogazione del Valore di Produttività Aziendale di cui all'art. 48.

GLI ASSEGNI "AD PERSONAM"

ASSEGNO AD PERSONAM CONTRATTUALI O INDIVIDUALI							
MENSILITA'	LA VOCE E' SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
12 o 13	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Alcuni colleghi ritrovano, nella propria busta paga, voci retributive particolari come ad esempio:

- assegno ad personam contrattuale. Esempio: Ex-Intesa 07.12.2000, Ex-Intesa 21.12.2007, ecc.;
- assegno ad personam individuale (oppure discrezionale). Esempio: ad personam per patto di non concorrenza, per patto di stabilità, ecc.

Questi sono altri elementi retributivi come quelli visti in precedenza, ma non sono presenti in tutte le buste paga. Possiamo raggrupparli in un'unica tipologia: "ASSEGNI AD PERSONAM".

Queste voci possono caratterizzarsi come: "Assorbibili" o "Non Assorbibili".

Gli assegni "Assorbibili" vengono così denominati in quanto il loro importo si riduce, in caso di aumenti contrattuali, di un importo corrispondente (importo "assorbito"). Alcuni di questi assegni derivano da contrattazione individuale o collettiva e vengono definiti come "Assorbibili solo in caso di passaggio ad un inquadramento superiore".

Invece gli assegni "Non Assorbibili" non possono subire riduzione in caso di aumenti della retribuzione. Vi sono poi assegni "Ad Personam" che oltre a non essere assorbibili vengono anche rivalutati.

Non tutti gli assegni "Ad Personam" sono di origine contrattuale; alcuni originano dalla contrattazione collettiva, generalmente denominati "Ex-Intesa...", altri dalla contrattazione individuale, altri infine vengono deliberati dall'azienda che ne stabilisce unilateralmente l'ammontare, le mensilità, l'assorbibilità o meno e la eventuale revoca.

Analizziamo ora gli assegni "Ad Personam" più ricorrenti:

ASSEGNO EX INTESA 07.12.2000							
MENSILITA'	LA VOCE E' SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
13	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Per i passaggi dal 2° al 3° livello retributivo della categoria dei Quadri Direttivi, avvenuti fino al 31.12.2007, resta in vigore la previsione relativa all'"assegno ex intesa 7.12.2000" di cui all'art. 101 del CCNL 27 settembre 2005 (1.549,37 euro annui).

ASSEGNO EX INTESA 21 12 2007							
MENSILITA'	LA VOCE E' SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
13	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

È un "Ad Personam Assorbibile", riservato ai Quadri Direttivi di 2° livello che passano al 3° livello, avvenuti dopo il 31.12.2007 e per i quali è garantita una differenza minima fra la retribuzione di partenza e quella acquisita. Il risultato ottenuto non potrà mai essere inferiore a 3.000 euro annui.

Gli assegni in parola sono "Assorbibili" per effetto di futuri incrementi retributivi e per gli scatti di anzianità. Tale differenza va mantenuta inalterata tempo per tempo rispetto alla retribuzione del quadro direttivo di 2° livello con pari anzianità

LE PRINCIPALI INDENNITÀ

Le indennità e la loro misura sono indicate nel Contratto Collettivo di lavoro nazionale o aziendale; esse servono a compensare lo svolgimento di lavori che comportano maggiori oneri, responsabilità o difficoltà per il lavoratore.

Le indennità sono erogate ordinariamente per 12 mensilità, qualora ricorrano le condizioni che ne danno diritto (adibizione a particolari mansioni o funzioni) e possono essere calcolate come percentuale rispetto al minimo tabellare o in misura fissa.

Indennità modali - art. 49 CCNL

Indennità di rischio (cassa)

INDENNITÀ DI RISCHIO (cassa)							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
12	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Il personale addetto alla gestione del contante o altri valori ha diritto all'indennità di rischio (cosiddetta indennità di cassa).

In caso di lavoro di sportello superiore alle 5 ore, spetta al lavoratore una maggiorazione proporzionale fino a un massimo del 20%, in caso di lavoro di sportello superiore alle 6 ore, spetta una ulteriore maggiorazione del 14%.

NOTA: in caso di adibizione al servizio Cassa inferiore a 5 ore (ad esempio anche per soli 10 minuti) l'indennità da prendere in considerazione per parametrare l'importo da corrispondere è in ogni caso quello fino a 5 ore (ovvero 145,67 euro o 110,05 euro).

Gli importi stabiliti dal CCNL sono i seguenti:

a) per cassieri	fino a 5 ore	5 ore magg. 20%	6 ore ult. magg. 14%
- delle aziende con oltre € 516.456,90 di depositi	€ 145,67	€ 174,80	€ 199,27
- delle aziende fino a € 516.456,90 di depositi	€ 110,05	€ 132,06	€ 150,55
b) per gli addetti agli sportelli per l'incasso di effetti, bollette e similari			
1) in via continuativa	€ 71,94	€ 83,33	€ 98,42
2) nei limiti di 4 giorni al mese	€ 16,03	€ 19,23	€ 21,93
c) per aiuti di cassa	€ 25,64		
d) per apparecchiature automatizzate	€ 80,00	€ 80,00	€ 80,00

Questa indennità non viene più corrisposta quando cessano le mansioni che la giustificano o quando il lavoratore si assenta per ferie, malattia o infortunio per un periodo superiore a due mesi.

In caso di sostituzione del cassiere per uno o più giorni, in base alle previsioni del CCNL, al sostituto compete la quota giornaliera di indennità di rischio, computata dividendo l'importo mensile per 21,5, con minimo garantito - nel mese - pari all'indennità mensile dell'aiuto cassiere, ed inoltre la differenza retributiva giornaliera, secondo tabella, qualora il sostituto sia inquadrato in un livello retributivo inferiore al 1° livello della 3ª area professionale. Evidenziamo che alcuni contratti integrativi prevedono trattamenti migliorativi.

Il lavoratore part-time ha diritto ad un riconoscimento proporzionale dell'indennità, con un minimo pari ai 2/5 del valore dell'indennità stessa.

Indennità per lavori svolti in locali sotterranei

INDENNITÀ LAVORI SVOLTI IN LOCALI SOTTERRANEI							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
12	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Al personale adibito in via continuativa e prevalente a lavori in locali ubicati prevalentemente al di sotto del livello stradale spetta un'indennità pari a 46,09 euro, da erogarsi per 12 mensilità.

Indennità per trasporto valori

INDENNITÀ TRASPORTO VALORI							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
12	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Al personale adibito al trasporto valori (contanti più eventuali titoli) dalla Sede alle succursali, e viceversa, e/o dalla Sede e succursali a Banche corrispondenti e/o Uffici Postali, e viceversa, per depositi, prelievi, compensazioni a stanza, smaltimenti ed approvvigionamenti spetta un'indennità, da erogarsi per 12 mensilità, pari a:

- fino a 5 trasporti per mese 12,90 euro;
- da 6 fino a 15 trasporti per mese 34,41 euro;
- più di 15 trasporti per mese 51,62 euro.

Questa indennità non viene più corrisposta quando cessa l'incarico che la giustifica.

Indennità di turno - art. 121 CCNL

Per turni si intendono articolazioni d'orario che iniziano o terminano fuori dell'orario extra standard.

INDENNITÀ DI TURNO DIURNO							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
GIORNAL.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

L'indennità di turno diurno spetta a chi svolge attività lavorativa fuori dall'orario extra-standard che si colloca dalle 7,00 alle 19,15.

L'indennità di turno diurno è pari a 4,08 euro ed è prevista solo per le aree professionali.

INDENNITÀ DI TURNO NOTTURNO							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
GIORNAL.	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO

L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione resa in turno è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6 ed in misura pari alla metà se la prestazione resa in turno si colloca in detto intervallo per un periodo pari od inferiore alle 2 ore.

La particolarità di questa indennità è che in base all'art. 83 del CCNL non rientra nel computo del TFR.

L'indennità di turno notturno è pari a 27,81 euro ed è prevista per le aree professionali e i quadri direttivi.

Indennità per orari giornalieri che terminano tra le 18,15 e le 19,15 - art. 118 CCNL

INDENNITÀ PER ORARI GIORNALIERI CHE TERMININO DOPO LE 18,15 E FINO ALLE 19,15							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
GIORNAL.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

È un'indennità che spetta a chi effettua un orario di lavoro che termina oltre le 18,15 e fino alle 19,15.

L'indennità giornaliera è pari a 3,68² euro ed è prevista solo per le aree professionali.

² nell'articolato viene indicato euro 3,49 ma il riferimento è quello inserito nelle tabelle retributive dell'allegato A del CCNL

Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 19,15, ai lavoratori compete la riduzione di 1 ora dell'orario settimanale, oltre all'indennità di turno di 4,08 euro per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

Indennità di reperibilità e per intervento - artt. 99 e 124 CCNL

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
GIORNAL.	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO

a) Aree Professionali

L'Azienda ha facoltà di chiedere la reperibilità al personale delle aree professionali appartenenti a particolari servizi. La designazione da parte dell'Azienda di detto personale lo obbliga ad essere reperibile e dà diritto al riconoscimento di un'indennità di 30,68 euro per 24 ore, proporzionate alle ore di effettiva reperibilità richiesta.

L'importo giornaliero, in ogni caso, non può essere inferiore a 13,95 euro.

Qualora il personale reperibile sia chiamato ad intervenire, ha diritto al compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento stesso o ad un'indennità per intervento che garantisca un compenso minimo pari a 18,42 euro.

b) Quadri Direttivi

L'Azienda ha facoltà di chiedere la reperibilità ai quadri direttivi. La designazione da parte dell'Azienda di detto personale lo obbliga ad essere reperibile e dà diritto al riconoscimento di un'indennità di 30,73 euro per i quadri direttivi di 3° e 4° livello e una indennità di 30,68 euro per i quadri direttivi di 1° e 2° livello, entrambe per 24 ore, proporzionate alle ore di effettiva reperibilità richiesta.

L'importo giornaliero, in ogni caso, non può essere inferiore a 15,36 euro per i quadri direttivi di 3° e 4° livello e 13,95 euro per i quadri direttivi di 1° e 2° livello.

Qualora il personale reperibile sia chiamato ad intervenire, ha diritto a un'indennità per intervento pari a 61,45 euro.

Indennità di vacanza contrattuale - art. 10 CCNL

INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
GIORNAL.	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO

In caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento della retribuzione. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione previsto, applicato sul 90,66% della voce stipendio. Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale detto elemento cessa di essere erogato.

Indennità agli addetti al sabato alla consulenza

INDENNITÀ AGLI ADDETTI AL SABATO ALLA CONSULENZA							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
GIORNAL.	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO

Alle aree professionali e ai quadri direttivi di 1° e 2° livello, per ogni sabato lavorato in cui viene prestata consulenza spetta una indennità pari a 18,42 euro.

Diaria giornaliera per missioni - art. 60 CCNL

DIARIA GIORNALIERA PER MISSIONI							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
GIORNAL.	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO

Viene riconosciuta quando il lavoratore viene mandato in trasferta almeno 5 giornate lavorative nel corso del mese e se la minor distanza fra la sede di lavoro e la località di missione, da un lato, e la località di dimora e di missione, dall'altro, superi i 25 Km oppure, nella medesima giornata, una pluralità di spostamenti che superano complessivamente i 50 Km fra località ciascuna delle quali, singolarmente considerata, non dista oltre i 25 Km dalla abituale dimora del lavoratore stesso. Il calcolo della "minor distanza" appena illustrato è influente nella determinazione del rimborso delle effettive spese di viaggio, pertanto a fronte di utilizzo della propria autovettura per effettuare la missione i km conteggiati per il rimborso saranno quelli effettivamente percorsi³ (esempio: distanza fra la sede di lavoro e la località di missione 20 km - andata e ritorno 40 km - e distanza tra la dimora abituale e il luogo della missione 24 km - andata e ritorno 48 km - il rimborso sarà rapportato a 48 km senza franchigie).

Nei confronti del personale che effettua almeno 5 giornate di missione nel corso del mese compete, oltre il rimborso delle spese effettive di viaggio, il trattamento di diaria e relativa integrazione che deve essere corrisposto per intero quando vi sia la consumazione dei due pasti principali ed il pernottamento fuori sede; in caso diverso, deve essere corrisposto in ragione di 1/3 per ogni pasto principale e per il pernottamento anzidetti; deve essere corrisposto in ragione di 2/3 qualora la durata della missione superi comunque le 10 ore.

È stato chiarito che dal 1° gennaio 2008 missioni effettuate senza soluzione di continuità tra la fine di un mese e l'inizio del successivo sono da considerare unitariamente.

DIARIA GIORNALIERA PER MISSIONI

inclusa integrazione

per ogni giorno di permanenza in Comuni con oltre 200.000 abitanti va liquidata una integrazione

- quadri direttivi 3° e 4° livello	147,03
- quadri direttivi 1° e 2° livello	100,17
- aree professionali	87,34

per ogni giorno di permanenza in Comuni fino a 200.000 abitanti va liquidata una integrazione

- quadri direttivi 3° e 4° livello	133,66
- quadri direttivi 1° e 2° livello	91,07
- aree professionali	79,40

³ Dichiarazione condivisa del tavolo tecnico delle OOSS durante la predisposizione del testo coordinato 7 dicembre 2023: le Organizzazioni sindacali FAB, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UGL CREDITO, UILCA firmatarie del presente CCNL ritengono necessario ribadire che per "rimborso delle spese effettive di viaggio" si intendono le spese concretamente sostenute dal Lavoratore (ad esempio quando si parla di chilometri devono essere rimborsati quelli dall'indirizzo di partenza per la missione all'indirizzo della missione stessa). Il doppio parametro "sede di lavoro e località di missione" o "località di dimora e di missione" è utile al solo scopo di individuare se è dovuto il pagamento della diaria ma non per il calcolo del rimborso delle spese effettive di viaggio.

Indennità di pernottamento corsi residenziali - art. 60 CCNL

INDENNITÀ DI PERNOTTAMENTO CORSI RESIDENZIALI							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
GIORNAL.	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO

Per i corsi residenziali, con spese di vitto ed eventuale pernottamento a carico dell'Azienda, qualora nella organizzazione dei corsi medesimi sia previsto il pernottamento, ai partecipanti va corrisposta una indennità giornaliera di 7,75 euro.

Monetizzazione ferie ed ex festività - artt. 52 e 53 CCNL

MONETIZZAZIONE FERIE ED EX -FESTIVITÀ							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
GIORNAL.	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO

Il computo della monetizzazione delle ferie e dell'ex-festività non godute va fatto sulla base dell'ultima retribuzione percepita nell'anno di competenza.

Nota Sindacale: le aziende monetizzano le ferie e le ex-festività non rispettando la previsione contrattuale appena citata ma impropriamente con il criterio di seguito riportato, delle festività nazionali, recando un danno al lavoratore. Su ogni 1.000 euro dovute al lavoratore, l'azienda paga solo circa 700 euro.

Monetizzazione festività nazionale - artt. 98 e 126 CCNL

Festività coincidente con il giorno destinato al riposo settimanale

MONETIZZAZIONE FESTIVITÀ NAZIONALE							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
GIORNAL.	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO

Nel caso in cui la festa nazionale della Repubblica (2 giugno) o la festa dell'Unità Nazionale (4 novembre) cadano nel giorno destinato al riposo settimanale (domenica o altro sostitutivo) non sono soggette alla corresponsione di una somma equivalente alla retribuzione giornaliera in base a quanto previsto dal chiarimento a verbale dell'art. 53 del CCNL.

Indennità di carica

Indennità di preposto - art. 47 CCNL

INDENNITÀ PREPOSTO A SUCCURSALE							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
12	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

In ogni succursale deve essere nominato contrattualmente un Preposto a succursale. Al personale preposto compete un assegno mensile di 220,00 euro che viene riproporzionato pro quota nel caso la prestazione non copra l'intero orario giornaliero o l'intero mese.

Indennità di vice-preposto - art. 47 CCNL

INDENNITÀ DI VICE-PREPOSTO							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
12	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO

Al vice preposto, da intendersi come colui che partecipa quotidianamente alla gestione della succursale, con almeno 5 addetti, mediante ripartizione dei compiti con il preposto, operante ad orario intero per tutto il mese e che sostituisce il preposto nei giorni di sua assenza, viene riconosciuto un assegno mensile pari al 60% della indennità di preposto.

Indennità di vice uffici interni, compliance, ecc.

INDENNITÀ DI VICE UFFICI INTERNI, COMPLIANCE ...							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
12	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO

Sono di norma indennità di carica previste da alcuni contratti regionali o provinciali per le funzioni in merito alle mansioni svolte. Anche gli importi riconosciuti variano per ogni singolo contratto.

Indennità di ruolo chiave - art. 104 CCNL

INDENNITÀ DI RUOLO CHIAVE							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
12	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO

Si tratta di un trattamento complessivo annuo lordo aggiuntivo rispetto ai valori tabellari della retribuzione annua lorda. Tale indennità viene corrisposta ai quadri direttivi di 3° e 4° livello che ricoprano ruoli e incarichi di carattere strategico per le attività della banca ed ai quali siano assegnate quindi funzioni di stretta collaborazione con la dirigenza.

L'attuale CCNL prevede che tale materia sia disciplinata nella contrattazione di secondo livello riconoscendo però che l'importo spettante è:

- corrisposto su 12 mensilità;
- strettamente connesso al ruolo chiave medesimo e spetta fino alla permanenza nelle relative funzioni;
- se percepito per almeno 12 mesi, viene mantenuto come assegno riassorbibile anche venisse meno la mansione che comportava il ruolo chiave.

Indennità per vice direttore generale

SPECIALE INDENNITÀ PER VICE DIRETTORI DI AZIENDA							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
12	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Il vice direttore di azienda è da intendersi non come il sostituto del direttore durante le assenze e/o colui che, occasionalmente, è coadiutore dello stesso, ma colui il quale partecipa quotidianamente alla direzione aziendale mediante ripartizione dei compiti direttivi sulla base di apposite deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, salva sempre la sovrintendenza su tutto del direttore.

Per il personale con incarico di vice direzione di azienda non inquadrato dirigente è previsto la seguente indennità:

- quadri direttivi 4° livello (funzionari di 1° grado) euro 341,55
- quadri direttivi 4° livello (funzionari di 2° grado) euro 290,10

Indennità di sostituzione - artt. 97 e 111 CCNL

INDENNITÀ DI SOSTITUZIONE							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
12	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al relativo trattamento economico e, qualora l'assegnazione non abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, acquisisce l'inquadramento corrispondente dopo cinque mesi (se trattasi di mansioni del 3° e del 4° livello retributivo della categoria dei Quadri Direttivi), quattro mesi (se trattasi di mansioni del 1° e del 2° livello retributivo della categoria dei Quadri Direttivi) o tre mesi (se trattasi di mansioni della 2ª o della 3ª area professionale) di svolgimento di dette mansioni in via continuativa.

L'unità di tempo di lavoro minima perché siano dovute differenze retributive per svolgimento di mansioni superiori, nell'ambito del sistema di inquadramento previsto dal presente contratto, è quella giornaliera. Per la determinazione della differenza retributiva mensile vengono presi a confronto gli stipendi a scatti 0 comprensivi della quota parte di tredicesima, mentre per la determinazione della differenza retributiva giornaliera, la differenza retributiva mensile appena citata viene divisa per 21,5 così come previsto dagli articoli 103 e 104 del CCNL.

Esempio: sostituzione da parte di una figura inquadrata nel terzo livello della terza area professionale di un preposto a succursale con 5 addetti compreso il preposto, dove per tale figura è previsto contrattualmente il quadro direttivo di primo livello e un'indennità di carica di euro 220.

Prospetto di calcolo della differenza retributiva giornaliera nell'esempio precedente:

A 3° AREA 3° LIVELLO			B QUADRI DIRETTIVO - 1° LIVELLO		
	STIPENDIO a scatti 0 per 13 mensilità	2.994,78		STIPENDIO a scatti 0 per 13 mensilità	3.663,99
	IMPORTO COMPETENZE ANNUALE	38.932,14		INDENNITA' PREPOSTO per 12 mensilità	220,00
	1/12 COMPETENZE ANNUALE	3.244,35		IMPORTO COMPETENZE ANNUALE	50.271,87
				1/12 COMPETENZE ANNUALE	4.189,32
C Differenza retributiva tra gli inquadramenti (A e B)					
	Differenza retributiva rapportata a 12 mensilità	944,98			
	Giorni convenzionali mensili artt. 103 e 114 CCNL	21,50			
	Differenza retribuzione giornaliera	43,95			

Indennità di pendolarismo e indennità di tram - artt. 22 e 29 CCNL

INDENNITÀ DI PENDOLARISMO E INDENNITÀ DI TRAM							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
12	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO

Si tratta di un'indennità che mitiga il disagio derivante dal pendolarismo, e contrattualmente può essere trattata all'interno delle procedure di cui all'art. 22 oppure per quanto riguarda il demando in materia di welfare previsto all'articolo 29 (es. negli accordi di gruppo o aziendali).

ALTRE VOCI STIPENDIO ASSOGGETTATE ALLE TRATTENUTE PREVIDENZIALI E FISCALI

Oltre alle voci ricorrenti sopra trattate esistono altre voci che vengono riconosciute ai lavoratori in modo "una tantum".

Valore di Produttività aziendale - VPA (ex PDR) – art. 48 CCNL

VALORE DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
UNA TANTUM	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO

Il premio deve avere la caratteristica della totale variabilità in funzione dei risultati conseguiti. In sede di contrattazione di secondo livello vengono concordati la dinamica, i parametri ed i meccanismi utili per la determinazione quantitativa del premio, nonché i criteri di riferimento.

Scala parametrica VPA

L'ammontare del Valore di Produttività Aziendale da distribuire sarà erogato al personale applicando la scala parametrica qui di seguito allegata:

SCALA PARAMETRICA VALORE DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE											
Inquadramenti	1A	2A 1L	2A 2L	3A 1L	3A 2L	3A 3L	3A 4L	QD1	QD2	QD3	QD4
Scala parametrica 09/07/2024	100,00	107,37	114,75	122,34	128,95	136,49	147,81	166,98	177,13	197,75	232,67

Imposta sostitutiva per il VPA

Ai soli premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità o efficienza ed innovazione misurabili e verificabili sulla base di specifici criteri, si applica un'imposta sostitutiva del 10%. Per il periodo 2025-2027 tale aliquota è il 5% (Legge di Bilancio 2025).

Per l'applicazione di tale agevolazione è necessario che l'erogazione del premio avvenga in esecuzione di contratti aziendali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali.

La predetta agevolazione prevede tuttavia dei limiti:

- in primo luogo riguarda i (soli) lavoratori del settore privato che nell'anno precedente a quello di percezione del premio siano stati titolari di redditi di lavoro dipendente (**reddito fiscale lordo** anche se riferito a più rapporti di lavoro) per un importo non superiore a 80.000 euro;
- in secondo luogo l'importo agevolabile non potrà essere superiore a 3.000 euro all'anno, salvo casistiche particolari, ad oggi praticamente inesistenti nella pratica degli accordi in essere.

Destinazione del VPA a Welfare

Laddove contrattualmente previsto, il lavoratore può scegliere di accreditare il VPA in welfare. In tale fattispecie, molti accordi prevedono un versamento aggiuntivo da parte aziendale, determinato in % del VPA stesso, sulla base di quanto stabilito dall'accordo di secondo livello, il quale, per la liquidazione del VPA 2024 esercizio 2023, ha previsto il 15% per il gruppo CCB e Raiffeisen IPS e il 16,65% per il Gruppo ICCREA. Si precisa che tale maggiorazione, ai fini fiscali e previdenziali, ha natura diversa rispetto al VPA.

Esempio: VPA 2.500 euro maggiorazione del 15%. Versando a welfare la cifra di 2.000 euro troverò nella mia posizione welfare 300 euro aggiuntivi, quindi avrò a disposizione complessivamente 2.300 euro. Se tale importo verrà versato nel Fondo Pensione 2.000 euro di VPA rientrano in un plafond aggiuntivo di 3.000 euro ed avranno un trattamento fiscale completamente esente (sia in ingresso che in uscita), mentre

300 euro di versamento aggiuntivo rientrano nel plafond ordinario di 5.164,57 euro e saranno esenti in ingresso ma tassati in uscita.

Fringe Benefits

I fringe benefits sono una retribuzione in natura (art. 2099 codice civile), erogata sotto forma di beni o servizi che il dipendente percepisce nel periodo d'imposta in funzione del rapporto di lavoro in essere. Il trattamento fiscale (e di riflesso contributivo) viene normato dall'art. 51, comma 3, del TUIR che prevede la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente se il valore complessivo degli stessi non supera la soglia di 258,23 euro nel periodo d'imposta

ATTENZIONE: con la Legge di Bilancio 2025 il legislatore ha previsto, in deroga al predetto art. 51 che, limitatamente al solo anno fiscale 2025, la soglia venga innalzata a:

- 2.000 euro per chi ha FIGLI A CARICO, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati. Vengono considerati "a carico" i figli che nel periodo d'imposta di riferimento percepiscono un reddito annuo NON superiore a 4.000 euro se di età inferiore ai 24 anni, o NON superiore a 2.840,51 euro se di età pari o superiore ai 24 anni;
- 1.000 euro per tutti gli altri dipendenti.

Il superamento della soglia comporta la tassazione ordinaria dell'intero ammontare dei fringe benefits e non soltanto della quota parte eccedente il limite. Qualora dovesse verificarsi tale ipotesi il datore di lavoro è tenuto a eseguire le operazioni di conguaglio entro il termine del periodo di imposta.

L'ultimo onere che grava sul datore di lavoro al termine dell'anno fiscale consiste nella comunicazione degli importi relativi ai fringe benefit concessi ai dipendenti. Tale comunicazione deve essere effettuata attraverso la Certificazione Unica 2026 per l'anno fiscale 2025, la cui presentazione è prevista per marzo 2026, conformemente al modello ministeriale e alle disposizioni che saranno messe a disposizione.

I fringe benefits maggiormente utilizzati da un dipendente bancario sono:

- FINANZIAMENTI CONCESSI DAL DATORE DI LAVORO (mutui, prestiti, affidamenti in conto corrente, ecc.)
- AUTO AZIENDALE (utilizzo promiscuo)
- PAGAMENTO AFFITTO ABITAZIONE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO
- BUONI ACQUISTO (benzina, alimentari, elettronica, articoli sportivi, ecc.)

Per l'anno 2025 la citata Legge di Bilancio prevede il rientro nei fringe benefit delle somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa e degli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Sistema incentivante – art. 50 CCNL

SISTEMA INCENTIVANTE							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
UNA TANTUM	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO

L'Azienda può prevedere l'istituzione di sistemi incentivanti la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi sia di carattere quantitativo che qualitativo.

Maternità/Paternità – art. 56 CCNL

MATERNITÀ/PATERNITÀ							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
GIORNAL.	NO/F*	SI	SI	SI	SI	SI	SI

* Vengono accreditati contributi figurativi da parte dell'Inps

Durante il congedo di maternità, la lavoratrice/lavoratore ha diritto di assentarsi dal servizio per un periodo di 5 mesi con il normale trattamento economico. L'Azienda integra l'indennità corrisposta da INPS fino al raggiungimento del 100%. Tale integrazione spetta alla lavoratrice anche nei casi di maternità a rischio certificata come previsto dalle norme vigenti in materia.

Congedo Parentale – art. 56 CCNL

CONGEDO PARENTALE							
MENSILITÀ	LA VOCE È SOGGETTA ALLA TRATTENUTA					UTILE PER IL CALCOLO	
12 o 13	INPS	PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORE	ASSISTENZA SANITARIA E LTC	FSSR	IRPEF	TFR	PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDA
GIORNAL.	NO/F*	SI	SI	SI	SI	SI	SI

* Vengono accreditati contributi figurativi da parte dell'Inps

Il limite massimo di congedo parentale per entrambi i genitori è di 10 mesi elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi. Tale periodo può essere fruito entro i 12 anni di vita del figlio (o entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento). I primi 3 mesi di congedo per la madre e per il padre sono indennizzati al 30% della retribuzione. In aggiunta i genitori possono usufruire di ulteriori 3 mesi indennizzati al 30% (fino al raggiungimento del limite di 9 mesi).

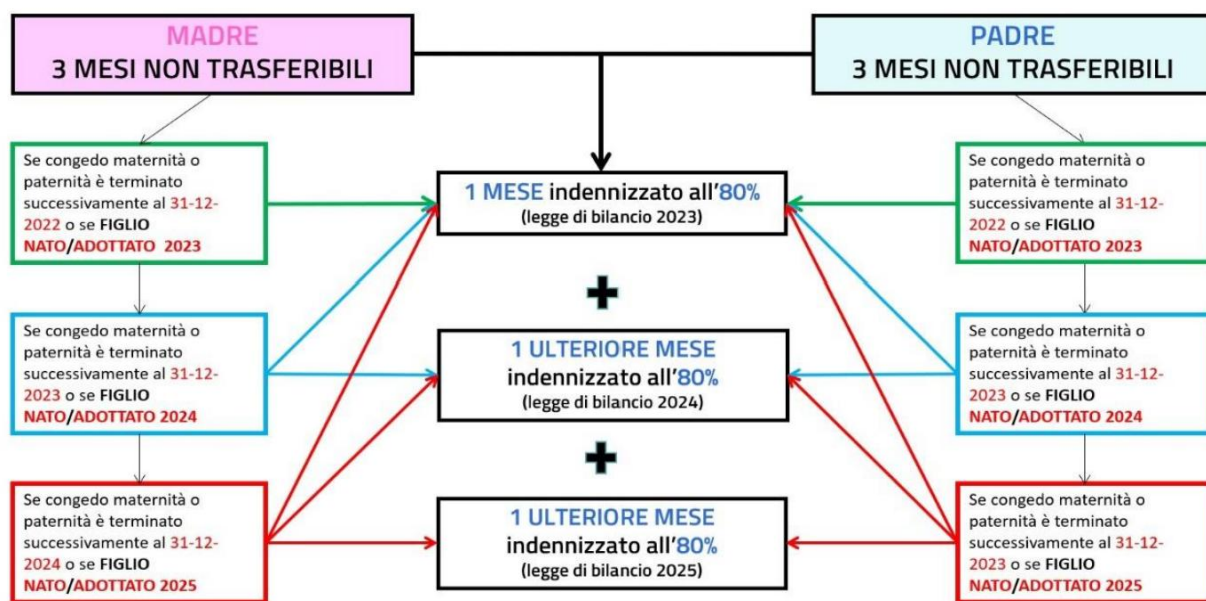
Durante la fruizione dei tre mesi, non trasferibili all'altro genitore, per i quali è prevista dalla Legge di Bilancio l'elevazione dell'indennità dal 30% all'80%, la coppia di genitori può chiedere l'indennità maggiorata, se il congedo è fruito per figli di età inferiore a sei anni o entro sei anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di affidamento/adozione, alle seguenti condizioni:

1. per un mese, da fruire in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi, se:
 - i periodi di congedo siano fruiti a partire dal 1° gennaio 2023;
 - il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022;
2. per un ulteriore mese, da fruire in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi, se:
 - i periodi di congedo siano fruiti a partire dal 1° gennaio 2024;
 - il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2023;
3. per un ulteriore mese, da fruire in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi, se:
 - i periodi di congedo siano fruiti a partire dal 1° gennaio 2025;
 - il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2024.

I mesi indennizzati all'80% della retribuzione spettano anche al genitore solo.

Il contratto integrativo del gruppo ICCREA prevede un'ulteriore maggiorazione del 20% per i primi sei mesi di congedo parentale se fruito per figli di età inferiore a sei anni o entro sei anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di affidamento/adozione.

Dal 1° Gennaio 2025



colore verde: 1 mese; colore azzurro: 2 mesi; colore rosso: 3 mesi

Fonte INPS



CONTENUTI PREVIDENZIALI E FISCALI DELLA RETRIBUZIONE E DISCIPLINA DEL T.F.R.

L'art. 3 del d.lgs. 314/97 al comma 1 stabilisce: "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", riconosciuti al lavoratore dipendente per effetto dell'applicazione delle norme stabilite da:

- C.C.N.L. (contratto collettivo nazionale di lavoro) cui aderisce l'azienda;
- contratto di secondo livello, meglio conosciuto come contratto integrativo, che può avere carattere aziendale, territoriale (nel nostro caso regionale, provinciale o interregionale) o dell'associazione/organizzazione cui aderisce l'azienda;
- contratto individuale (assegno ad personam e/o istituti similari);
- eventuali altri redditi derivanti da norme di legge.

La somma di tutte le componenti retributive previste dagli istituti sopra indicati rappresenta il reddito complessivo lordo, punto di partenza per la determinazione:

- dell'imponibile ai fini previdenziali,
- dell'imponibile ai fini fiscali;
- dell'importo su cui calcolare le retribuzioni indirette (TFR in primo luogo).

Imponibile Previdenziale

In base a quanto disciplinato dall'art. 12 della l. 153/69 dall'art. 6 d.lgs. 314/97 e dall'art. 46 del dpr 917/86, "Per la determinazione della base imponibile per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale, si considera retribuzione tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro in danaro o in natura, al lordo di qualsiasi ritenuta, in dipendenza del rapporto di lavoro".

Non rientrano nella retribuzione imponibile le somme cui viene attribuita natura di "rimborso" o "indennità" quali, a titolo di esempio, i rimborsi chilometrici (nei limiti delle tabelle ACI), i buoni pasto, con il limite per questi ultimi di 4,00 euro per i buoni pasto cartacei ed 8,00 euro per quelli elettronici (gli importi indicati sono quelli attualmente in vigore a partire dal 01.01.2020) e i "fringe benefits" erogati sotto ogni forma nei limiti previsti dalla normativa tempo per tempo vigente.

Un altro esempio, sviluppatosi in anni recenti, di voci non assoggettate a contribuzione INPS, riguarda quella parte del valore di produttività aziendale "ex premio di risultato" che non viene erogato in denaro, ma su scelta del diretto interessato viene percepito sottoforma di beni e servizi, nel rispetto degli accordi aziendali in essere.

Imponibile Fiscale

L'imponibile fiscale può essere, in linea di concetto, individuato come:

imponibile previdenziale a cui vanno sottratti gli **oneri deducibili** e le cifre che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente.

Gli oneri deducibili presenti in busta paga sono:

- contributi previdenziali e assistenziali;
- contributi destinati alla previdenza complementare con il limite massimo di 5.164,57 euro (il d.lgs. 252/05 prevede che, per gli aderenti alla previdenza complementare successiva alla data del 1.1.2007, che non abbiano neanche contributi alla previdenza obbligatoria in data precedente, per un periodo limitato di 20 anni prevede la possibilità di innalzare tale limite fino a 7.746,86 euro);
- contributi versati ad una cassa di assistenza sanitaria nel limite massimo di 3.615,20 euro.

Entità e ripartizione datore/lavoratore dei contributi previdenziali

Nella busta paga vengono riportati soltanto i contributi previdenziali a carico del lavoratore.

Questi sono pari al 9,19% della retribuzione, a cui va aggiunto un ulteriore 1% (chiamato "IVS addizionale") applicato alla parte della retribuzione che, per l'anno 2025, dovesse risultare superiore al limite di 55.448 euro annuo pari a 4.621 euro mensili rapportato a 12 mesi (limite rivalutato annualmente sulla base dell'indice ISTAT).

Il CCNL del 9/7/2024, per il biennio 2025/2026, prevede che lo 0,36% destinato attualmente agli ammortizzatori sociali (FSSR), di cui 1/3 a carico del lavoratore (0,12%) e 2/3 a carico azienda (0,24%), venga così ripartito: 0,28% al FOCC, 0,06% alla Cassa Assistenza Sanitaria e 0,02% al Fondo Premorienza.

Gli importi derivanti dall'applicazione di tali aliquote vengono riportati nel corpo (parte centrale) della busta paga, mentre nella parte bassa (o seconda pagina) vengono annotati imponibile e contributi del mese e il progressivo annuo di entrambe le voci.

Voci contributive		Aliquota
Fondo pensione lavoratori dipendenti (ossia quota destinata a finanziare la pensione)		33,00%
ASpl	CTR. ORD. art. 2 co. 25 L.92/2012	1,31%
	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30%
Fondo garanzia TFR (L.297/1982)		0,20%
CUAF		0,68%
Indennità economica di maternità		0,46%
Fondo sostegno al reddito BCC		0,36%
TOTALE	Lavoratore a tempo indeterminato	36,31%
ASpl	CTR. ADD.LE art.2 co.28 L.92/2012	1,40%
TOTALE	Lavoratore a tempo determinato	37,71%
di cui a carico del lavoratore		
Fondo pensione lavoratori dipendenti		9,19%
Fondo sostegno al reddito BCC		0,12%
TOTALE	carico lavoratore	9,31%
IVS addizionale	su reddito > di 55.448,00 euro	1,00%

I contributi previdenziali per il dipendente assunto con contratto di apprendistato professionalizzante sono pari al 5,84% per tutta la durata del contratto di apprendistato e in caso di conferma anche per il primo anno successivo.

Dall'imponibile fiscale al reddito netto

Dall'imponibile fiscale (o reddito fiscale lordo) si perviene al Reddito netto attraverso l'applicazione delle seguenti imposte:

1. IRPEF - Imposta sul reddito delle persone fisiche
2. ADDIZIONALE REGIONALE
3. ADDIZIONALE COMUNALE

1. L'IRPEF è un'imposta progressiva calcolata con il metodo degli scaglioni di reddito definiti in base alla seguente tabella:

Reddito Imponibile	Aliquota (per scaglioni) 2025	IRPEF (lorda)
fino a € 28.000	23%	23% sull'intero importo
da € 28.001 e fino a € 50.000	35%	€ 6.440 + 35% parte eccedente € 28.000
oltre € 50.000	43%	€ 14.140 + 43% parte eccedente € 50.000

Attraverso l'applicazione dei criteri previsti dalla tabella viene calcolata l'IRPEF LORDA, che viene poi rettificata (ridotta) attraverso dei correttivi (DETRAZIONI) determinati in base al reddito complessivo e alla numerosità del nucleo familiare cui il soggetto appartiene (di queste parleremo dopo aver esaurito l'argomento delle imposte).

2. ADDIZIONALE REGIONALE. L'addizionale regionale all'IRPEF è un'imposta che si applica al reddito complessivo determinato ai fini dell'IRPEF e deve essere versata se per lo stesso anno risulta dovuta l'IRPEF. Viene trattenuta dalla busta paga in 11 rate annuali, posticipate all'anno successivo, addebitate da gennaio a novembre.

Ogni singola Regione e Provincia autonoma può stabilirne l'aliquota entro i limiti fissati dalla legge statale. L'aliquota di base dell'addizionale è pari all'1,23%. La maggiorazione non può essere superiore a 2,1 punti percentuali.

TABELLA ALIQUOTE IN VIGORE 2025

Regione	Aliquota	Fascia
ABRUZZO	1,73%	Aliquota unica
BASILICATA	1,23%	Aliquota unica
BOLZANO	da 1,23% a 1,73%	Progressiva (*)
CALABRIA	1,73%	Aliquota unica
CAMPANIA	da 1,73% a 3,33%	Progressiva (*)
EMILIA ROMAGNA	da 1,33% a 2,27%	Progressiva (*)
FRIULI VENEZIA GIULIA	da 0,70% a 1,23%	Progressiva (*)
LAZIO	da 1,73% a 3,33%	Progressiva (*)
LIGURIA	da 1,23% a 2,33%	Progressiva (*)
LOMBARDIA	da 1,23% a 1,73%	Progressiva (*)
MARCHE	da 1,23% a 1,73%	Progressiva (*)
MOLISE	da 1,73% a 3,33%	Progressiva (*)
PIEMONTE	da 1,62% a 3,33%	Progressiva (*)
PUGLIA	da 1,33% a 1,85%	Progressiva (*)
SARDEGNA	1,23%	Aliquota unica
SICILIA	1,23%	Aliquota unica
TOSCANA	da 1,42% a 1,73%	Progressiva (*)
TRENTO	da 1,23% a 1,73%	Progressiva (*)
UMBRIA	da 1,23% a 1,83%	Progressiva (*)
VALLE D'AOSTA	1,23%	Aliquota unica
VENETO	1,23%	Aliquota unica

(*) aliquota progressiva articolata in base ai medesimi scaglioni di reddito dell'IRPEF, così come stabilito dalla normativa.

3. ADDIZIONALE COMUNALE. Vale la stessa norma dell'Addizionale Regionale. L'addizionale comunale all'IRPEF è un'imposta che si applica al reddito complessivo determinato ai fini dell'IRPEF ed è dovuta se per lo stesso anno risulta dovuta quest'ultima. È facoltà di ogni singolo comune istituirla, stabilendone l'aliquota e l'eventuale soglia di esenzione nei limiti fissati dalla legge statale.

L'aliquota non può essere superiore allo 0,8%, salvo deroghe espressamente previste dalla legge, come nel caso di Roma Capitale, che, a decorrere dall'anno 2011, può stabilire un'aliquota fino allo 0,9%.

Come per l'addizionale regionale anche all'addizionale comunale può essere applicata un'aliquota unica o differenziata per scaglioni.

L'addizionale è dovuta al Comune nel quale il contribuente ha il domicilio fiscale alla data del 1° gennaio dell'anno cui si riferisce il pagamento dell'addizionale stessa.

Il versamento dell'addizionale è effettuato in acconto e a saldo.

L'importo da pagare a saldo è dato dal calcolo dell'aliquota sull'imponibile dell'anno precedente decurtato dell'acconto già versato. Esso viene trattenuto dalla busta paga in 11 rate annuali, posticipate all'anno successivo, addebitate da gennaio a novembre.

L'acconto è stabilito nella misura del 30% dell'addizionale ottenuta applicando l'aliquota fissata dal comune per l'anno precedente al reddito imponibile IRPEF dell'anno precedente e viene addebitato in 9 rate annuali da marzo a novembre.

Le aliquote dei singoli Comuni, come per le addizionali regionali sono riportate nel sito internet del Ministero dell'economia e delle Finanze (MEF).

Detrazioni

Al fine di garantire una maggiore perequazione delle imposte pagate dal contribuente, sono state previste delle detrazioni che intervengono in base al tipo di reddito prodotto (es. detrazione per reddito da lavoro dipendente) e in base ai carichi di famiglia dello stesso (detrazione per il coniuge a carico e detrazione per i figli a carico).

DETRAZIONE PER LAVORO DIPENDENTE

La detrazione per lavoro dipendente è stata prevista dal TUIR (Testo Unico Imposte sui Redditi) all'art. 13 e spetta se alla formazione del reddito complessivo concorrono redditi derivanti da rapporto di lavoro dipendente e assimilati.

La riforma fiscale del 2022 ha riordinato la tassazione dei redditi con la stabilizzazione all'interno del meccanismo di calcolo delle misure fiscali predisposte negli ultimi anni (bonus Renzi e bonus Gualtieri). Il riordino, oltre ad aver modificato il metodo di calcolo dell'IRPEF, ha rivisitato anche il meccanismo delle detrazioni con la costruzione di una nuova tabella diversificata per i redditi fino a 15.000 euro (per i quali non è stata cancellato il bonus fiscale che resta come misura aggiuntiva) e per i redditi da 15.001 euro a 50.000 euro (per i quali le detrazioni incorporano il bonus fiscale).

La misura della detrazione fiscale è rapportata al periodo di lavoro nell'anno. Nello specifico i giorni per i quali spettano le detrazioni sono gli stessi per i quali si ha avuto diritto alla retribuzione assoggettata a ritenuta e sono rilevabili nella certificazione unica (CU) rilasciata dal datore di lavoro.

Inoltre, la detrazione differisce a seconda che si sia in presenza di un rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

Per la fascia di reddito fino a 15.000 euro, la detrazione spettante è di 1.955 euro che in presenza di brevi periodi lavorativi è oggetto di ricalcolo in base ai giorni lavorati. In funzione di tale importo, l'ammontare del reddito escluso da imposizione viene fissato in 8.500 euro in presenza di un rapporto di lavoro per l'intero anno (pari a 365 gg nella CU). La detrazione non può, comunque, ridursi al di sotto dei minimi previsti pari a 690 euro per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a 1.380 euro per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

Per la fascia di reddito da 15.001 euro a 50.000 euro, le detrazioni si applicano in misura decrescente: maggiore sarà il reddito (complessivo e non solo da lavoro dipendente) e minore sarà l'importo delle detrazioni spettanti. Esse variano da un massimo di 3.100 euro fino ad azzerarsi in presenza di un reddito complessivo (dato dalla somma di tutti i redditi percepiti, non solo quello di lavoro dipendente) uguale o superiore a 50.000 euro.

In conseguenza di ciò i trattamenti integrativi introdotti dalla legge di stabilità del 2015 (bonus Renzi) e dal trattamento integrativo del d.l. n.3 del 05.02.2020 (bonus Gualtieri) sono stati sostituiti dalla rimodulazione delle detrazioni da lavoro dipendente, tranne che per i seguenti casi:

- per i redditi da lavoro dipendente fino a 15.000 euro, ai quali continuerà ad essere riconosciuto un importo pari a 100 euro per 12 mensilità;
- in via transitoria, per la fascia di reddito da 15.001 euro a 28.000 euro, per evitare penalizzazioni nei confronti dei contribuenti che presentino detrazioni relative a situazioni preesistenti che non trovino più capienza nell'IRPEF pagata, il trattamento integrativo è riconosciuto a condizione che la somma delle detrazioni per:
 - carichi di famiglia;
 - reddito da lavoro dipendente e assimilati;
 - interessi passivi su mutui agrari e immobiliari per la prima casa contratti entro il 2021;
 - quota annua della rateizzazione di spese sanitarie sostenute fino al 2021;

- rate non fruite relative ad interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica sostenute fino al 31.12.2021;
- rateizzazione di spese sostenute entro il 2021 previste da altre disposizioni normative.

Superi l'imposta lorda dovuta con il limite massimo di 1.200 euro. In pratica per la fascia di reddito da 15.001 euro a 28.000 euro viene attivata una clausola di salvaguardia temporanea nel caso in cui, per effetto della riforma fiscale, il contribuente non riesca più ad usufruire delle detrazioni IRPEF per le spese sostenute fino al 31.12.2021 relative alle voci disciplinate dal TUIR agli artt. 12, 13 comma 1, 15 comma 1 lett. a) b) c) e comma 1 ter (per mutui contratti fino al 31.12.2021), 16bis.

Il trattamento può essere concesso quando l'imposta lorda, da determinarsi sui redditi da lavoro dipendente e assimilati è di importo superiore alla detrazione spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del TUIR (1.955,00 euro) diminuita dell'importo di 75,00 euro rapportato al periodo di lavoro nell'anno. Tale riduzione serve ad evitare l'innalzamento della soglia di esclusione dal trattamento dei percettori di redditi compresi tra 8.174 euro e 8.500 euro, conseguente all'aumento dell'importo delle detrazioni da lavoro dipendente da 1.880 euro a 1.955 euro.

Per i rapporti di lavoro dipendente o assimilato di durata inferiore all'anno, il bonus viene ridotto proporzionalmente.

Lo stesso non è assoggettato ad IRPEF in quanto non concorre alla formazione del reddito.

Il reddito utile ai fini della determinazione del diritto alla percezione del bonus è rappresentato da tutti i redditi conseguiti e non solo da quello di lavoro dipendente. Per cui in presenza di altri redditi assoggettati a cedolare secca (es. canone di affitto) e/o imposta sostitutiva che determinano il superamento della soglia massima oltre la quale il bonus si azzerava, il contribuente potrà informare il suo datore di lavoro degli ulteriori redditi percepiti affinché possa verificare il reale diritto a tale bonus, salvo restituirlo successivamente con la dichiarazione dei redditi.

TABELLA DI CALCOLO DELLE DETRAZIONI PER I REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE

Reddito Complessivo	Importo detrazione
fino a 15.000	1.955 (non inferiore a 690 o, se a tempo determinato, non inferiore a 1.380)
oltre 15.000 e fino a 28.000	$1.910 + 1.190 * [(28.000 - \text{reddito}) / (28.000 - 15.000)]^{(1)}$
oltre 28.000 e fino a 50.000	$1.910 * [(50.000 - \text{reddito}) / (50.000 - 28.000)]^{(1)}$
oltre 50.000	0

(1) per i redditi compresi nella fascia 25.000 euro e 35.000 euro all'importo derivante dalla formula vengono aggiunti 65 euro per mantenere la progressività della detrazione riconosciuta.

ULTERIORE DETRAZIONE

A partire dal 2025 diventa strutturale un'ulteriore detrazione per i redditi da lavoro dipendente fino a 40.000 euro e assume due forme.

1. Ai titolari di reddito di lavoro dipendente, ad eccezione dei percettori di redditi da pensione, con reddito complessivo fino a 20.000 euro, si riconosce una somma aggiuntiva, non tassata, calcolata sulla base delle seguenti percentuali:
 - 7,1% se il reddito di lavoro dipendente non è superiore a 8.500 euro
 - 5,3% se il reddito di lavoro dipendente è superiore a 8.500 euro ma non a 15.000 euro
 - 4,8% se il reddito di lavoro dipendente è superiore a 15.000 euro e non superiore a 20.000 euro.
2. Per i redditi complessivi superiori a 20.000 euro si riconosce una detrazione aggiuntiva di 1.000 euro per i redditi compresi tra 20.001 euro e 32.000 euro. Per i redditi compresi tra 32.001 euro e 40.000 euro l'importo decresce fino ad azzerarsi.

DETRAZIONI PER IL CONIUGE A CARICO

Il coniuge, non legalmente ed effettivamente separato, viene considerato a carico se ha un reddito complessivo annuo pari o inferiore a 2.840,51 euro al lordo degli oneri deducibili.

L'importo di tale detrazione decresce al crescere del reddito complessivo fino ad azzerarsi al raggiungimento di un reddito pari o superiore a 80.000 euro.

La detrazione spetta in proporzione ai mesi per i quali il coniuge risulta a carico, indipendentemente dal giorno nel quale tale variazione è subentrata.

TABELLA DETRAZIONE PER IL CONIUGE A CARICO

Reddito Complessivo	Importo detrazione
non superiore a € 15.000	$800 - \frac{(110 \times \text{reddito complessivo})}{15.000}$
da € 15.001 a € 29.000	690
da € 29.001 a € 29.200	700
da € 29.201 a € 34.700	710
da € 34.701 a € 35.000	720
da € 35.001 a € 35.100	710
da € 35.101 a € 35.200	700
da € 35.201 a € 40.000	690
da € 40.001 a € 80.000	$690 \times \frac{(80.000 - \text{reddito complessivo})}{40.000}$
oltre € 80.000	0

DETRAZIONI PER I FIGLI A CARICO

Sono considerati fiscalmente a carico i figli del dichiarante che nell'anno di riferimento rispettino i seguenti limiti reddituali:

- 4.000,00 euro per i figli di età non superiore a 24 anni;
- 2.840,51 euro per i figli di età superiore a 24 anni.

Con l'introduzione dell'Assegno Unico Universale (AUU), per il quale si rimanda alla specifica normativa, le detrazioni assumono veste residuale e vengono riconosciute per i figli con età superiore a 21 anni con reddito inferiore ai limiti sopra indicati che non abbiano disabilità riconosciute ai fini ISEE così classificate:

- disabilità media (invalidi dal 67 al 99%)
- disabilità grave (inabili totali al 100%)
- non autosufficienti (portatori di handicap con legge 104 solo in presenza di gravità).

In presenza di tali casistiche gli stessi ricadono nella normativa dell'AUU.

L'importo delle detrazioni per i figli a carico viene riconosciuto dal 21° al 30° anno di età, salvo la presenza di disabilità come sopra definita, e varia in funzione:

- del reddito complessivo del soggetto dichiarante;
- del numero di figli fiscalmente a carico.

Si ribadisce che la Legge di Bilancio 2025 per i figli, fiscalmente a carico, con più di 30 anni ha soppresso soltanto le detrazioni da lavoro dipendente ma permangono tutti gli altri effetti (ad esempio: innalzamento del limite di esenzione dei fringe benefit - vedi pag. 28 -, iscrizione ai fondi pensione, detrazioni per spese sanitarie, ecc.).

Le variabili sopra indicate incidono sul calcolo delle detrazioni nel seguente modo:

Detrazione base potenziale per CIASCUN FIGLIO A CARICO con età inferiore a 30 anni o disabile al quale non si applica la normativa dell'AUU	
N. figli	Importo
da 1 a 3	950 euro
almeno 4	1.150 euro

Alla **somma** degli importi riportati nella tabella attribuiti **per ciascun figlio a carico** del contribuente, si applica la seguente formula:

$$\text{SOMMA} \times \frac{\text{€ 95.000} + \text{€ 15.000 per ogni figlio successivo al primo} - \text{Reddito complessivo}}{\text{€ 95.000} + \text{€ 15.000 per ogni figlio successivo al primo}}$$

Esempio: contribuente con reddito complessivo di € 38.000 e 2 figli a carico

Detrazione potenziale = 950 x 2 = € 1.900

1.900 x [(95.000 + 15.000) – 38.000] / (95.000 + 15.000) = € 1.243,64 (detrazione figli a carico)

In caso di variazione del numero di figli in corso d'anno, questa va rapportata per il numero dei mesi in cui si è verificata.

Nel caso di nucleo familiare in cui entrambi i coniugi sono titolari di reddito, possono essere applicate solo 2 ipotesi:

- le detrazioni vengono ripartite al 50% tra i 2 coniugi;
- le detrazioni vengono prese in carico al 100% dal coniuge con il reddito complessivo più alto.

Tenuto conto che le detrazioni decrescono al crescere del reddito l'ipotesi più conveniente è sempre la prima, salvo il caso in cui l'imposta pagata dal coniuge con il reddito inferiore non sia capiente per recuperare le detrazioni. È in ogni caso escluso, e viene sanzionata in fase di controllo da parte del Fisco, la possibilità che richieda le detrazioni al 100% il coniuge con il reddito più basso.

NOTA: IPOTESI DI ASSENZA DEL CONIUGE

Per il primo figlio si può applicare, se più favorevole, la detrazione per il coniuge a carico. Tale ipotesi si verifica nei casi in cui il coniuge sia rimasto vedovo, sia legalmente ed effettivamente separato oppure non abbia riconosciuto i figli nati fuori dal matrimonio.

DETRAZIONI PER ALTRI FAMILIARI A CARICO

La riforma fiscale del 2025 ha modificato l'art. 12, comma 1, lett. d) del TUIR per cui a partire da tale anno è possibile usufruire delle detrazioni per altri familiari che vengono individuati solo negli ascendenti diretti, (genitori e nonni) purché ricorrano le seguenti condizioni:

- non aver conseguito un reddito annuo superiore al limite di 2.840,51 euro;
- convivenza con il dichiarante o ricevimento di assegni familiari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

La detrazione che deve essere rapportata a mesi in caso di variazione in corso d'anno viene determinata con la seguente formula:

$$\text{€ 750} \times \frac{\text{€ 80.000} - \text{Reddito complessivo}}{\text{€ 80.000}}$$

Esonero sulla quota contributiva della previdenza obbligatoria per le mamme

La Legge di Bilancio 2024 ha previsto, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, alle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, un esonero del 100 per cento (9,19%) della quota IVS (contributi INPS) a carico della lavoratrice, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile. La soglia massima di esonero della contribuzione dovuta dalla lavoratrice, riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari 250 euro (3.000/12). Per i rapporti di lavoro instaurati o risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 8,06 euro (250/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero

contributivo. Tali soglie massime devono ritenersi valide anche nelle ipotesi di rapporti di lavoro part-time, per le quali, pertanto, non è richiesta una riparametrazione dell’ammontare dell’esonero spettante.

Fonte MINISTERO DEL LAVORO

Con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 149/2025 del decreto legge 30 giugno 2025 n. 95 le disposizioni per l’integrazione al reddito delle lavoratrici madri di 2 o più figli si integrano con la previsione di cui all’articolo 6 del D.L., valida solo per il 2025. Più precisamente, la misura approvata dal Consiglio dei Ministri del 20 giugno 2025 dispone il riconoscimento di una somma pari a 40 euro al mese per ogni mese o frazione di rapporto di lavoro o attività autonoma, a favore di lavoratrici con contratto di lavoro dipendente o autonomo che abbiano un reddito inferiore ai 40mila euro l’anno e siano madri di 2 o più figli, fino al raggiungimento dei 10 anni di quello più piccolo.

Dal 2026 entreranno in vigore stabilmente le previsioni di cui alla legge di bilancio per il 2025 (articolo 1, comma 219, legge n. 207/2024) quindi il bonus diventa quindi una decontribuzione al 100%. Questo vale per tutte le lavoratrici con almeno due figli fino ai 10 anni del bambino più piccolo: assunte a tempo indeterminato, assunte a tempo determinato, autonome, anche in regime forfettario e con reddito ai fini previdenziali fino a 40mila euro.

Nella tabella, la sintesi grafica delle regole come predisposta dal ministero del Lavoro:

BONUS MAMME – La gestione della misura

	Mamme lavoratrici con 2 figli			Mamme lavoratrici con 3 o più figli		
	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Autonome (anche gestione separata)	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Autonome (anche gestione separata)
2025	Bonus 40 euro/mese per ogni mese o parte di mese lavorato, se reddito da lavoro annuo sotto i 40mila euro e figlio più piccolo under 10 Escluso il lavoro domestico, non imponibile ai fini fiscali e contributivi (quindi non rileva nel calcolo ISEE) Art. 6 del DL 30 giugno 2025, n. 95			Esonero contributivo totale quota dipendente (max 3mila euro/anno), fino al mese di compimento dei 18 anni del figlio più piccolo Manovra di bilancio 2024 (articolo 1, comma 180, della legge n. 2013/2023)		
2026	Esonero contributivo calcolato sulla quota a carico delle lavoratrici (retribuzione o reddito imponibile ai fini previdenziali max 40mila euro/anno e figlio più piccolo under 10) Previsione stabile negli anni successivi per effetto della Manovra di bilancio 2025 (art. 1, comma 219, legge n. 207/2024)			Esonero contributivo totale quota dipendente (max 3mila euro/anno), fino al mese di compimento dei 18 anni del figlio più piccolo Manovra di bilancio 2024 (articolo 1, comma 180, della legge n. 2013/2023)		
2027	Esonero contributivo per la quota a carico delle lavoratrici (retribuzione o reddito imponibile ai fini previdenziali max 40mila euro/anno e figlio più piccolo under 10) Manovra di bilancio 2025 (art. 1, comma 219, legge n. 207/2024)			Esonero contributivo calcolato sulla quota a carico delle lavoratrici (retribuzione o reddito imponibile ai fini previdenziali max 40mila euro/anno e figlio più piccolo under 18) Manovra di bilancio 2025 (art. 1, comma 219, legge n. 207/2024)		



I Contributi Previdenziali, l’IRPEF, le Addizionali e le Detrazioni

L’esposizione in busta paga dei dati relativi all’IRPEF, alle Addizionali e alle Detrazioni, è influenzata dalla veste grafica utilizzata e dal livello di trasparenza adottato nella rappresentazione delle varie voci (nel rispetto dei requisiti minimi previsti per la compilazione).

In ogni caso nel corpo della busta paga sono riportati la base imponibile e l’importo calcolato di tali voci, per il mese di riferimento.

Nella parte bassa della busta paga o nel foglio allegato con i dati statistici, vengono previste apposite righe o specifiche sezioni per ogni istituto con l’indicazione dell’imponibile del mese e del contributo/importo calcolato, del progressivo annuo dell’imponibile e del progressivo annuo dei contributi/importi trattenuti o riconosciuti.

RAFFIGURAZIONE BUSTA PAGA

Esempio: contribuente con **reddito previdenziale annuo di 43.000 euro** con coniuge e 1 figlio a carico.

Contributi previdenziali INPS	$43.000 \times 9,19\% = 3.951,70$
Fondo sostegno al reddito *	$43.000 \times 0,12\% = 51,60$
Fondo pensione complementare	$43.000 \times 2,10\% = 903,00$
Cassa assistenza (0,28%) + LTC (0,05%) (l'esempio si riferisce alla Cassa Mutua Nazionale)	$43.000 \times 0,33\% = 141,90$
Totale oneri deducibili	$3.951,70 + 51,60 + 903,00 + 141,90 = \mathbf{5.048,20}$
Imponibile fiscale	$43.000 - 5.048,20 = \mathbf{37.951,80}$
Irpef lorda	$6.700 + (37.951,80 \times 35\%) = 10.183,13$
Addiz. regionale (aliquota unica 1,23%)	$37.951,80 \times 1,23\% = 466,81$
Addiz. comunale (aliquota unica 0,80%)	$37.951,80 \times 0,80\% = 303,61$
Detrazioni lavoro dipendente	$1.910 * [(50.000 - 37.951,80) / (50.000 - 28.000)] = 1.046,00$
Detrazioni coniuge a carico	reddito compreso tra 35.201 e 40.000 = 690,00
Ulteriore detrazione	$(40.000,00 - 37.951,80) / (40.000,00 - 32.000,00) = 256,02$
Detrazione figli a carico	$950 \times (95.000 - 37.951,80) / 95.000 = 570,48$
Irpef netta	$10.183,13 - (1.046,00 + 256,02 + 690,00 + 570,48) = \mathbf{7.620,63}$
Imposte totali	$7.620,63 + 466,81 + 303,61 = \mathbf{8.391,05}$

*vedi capitolo "Entità e ripartizione datore/lavoratore dei contributi previdenziali"

DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)

Il trattamento di fine rapporto è una retribuzione indiretta, disciplinata dall'art. 2120 del codice civile.

Lo stesso stabilisce che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, esso viene calcolato su 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 è corrisposto a titolo di rimborso spese. Il TFR viene accantonato presso l'INPS (per la parte maturata dal 1.1.2007 in poi) o presso il datore di lavoro (per il TFR maturato fino al 31.12.2006 e anche dopo per le Aziende fino a 50 dipendenti) fino alla conclusione del rapporto.

La medesima legge disciplina la possibilità, per il lavoratore, di ottenere delle anticipazioni sulle somme maturate, dopo almeno 8 anni di durata del rapporto di lavoro.

Attraverso la contrattazione è ammessa la possibilità di ampliare le casistiche e le percentuali previste dalla legge, nonché di derogare al limite minimo di 8 anni di anzianità di servizio, con la possibilità di richiedere anticipazioni anche con un'anzianità inferiore.

Il T.F.R. si calcola dividendo la retribuzione sopra indicata per 13,5, corrispondente al 7,41% della retribuzione. Da tale percentuale va detratto un contributo pari allo 0,5% destinato all'INPS, per cui di fatto l'accantonamento effettivo per il dipendente è del 6,91%.

Al 31 dicembre di ogni anno, l'importo accantonato (con esclusione della quota maturata nell'anno) viene rivalutato dell'1,5% fisso + il 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente (tasso d'inflazione).

Il T.F.R. viene comunque rivalutato anche in corso d'anno in caso di liquidazione (ad esempio se un lavoratore cessasse il rapporto di lavoro il 1° giugno, allora verrebbe applicata la rivalutazione dal 31 dicembre precedente al 31 maggio dell'anno, ovviamente in quota proporzionale alla parte di anno a cui si riferisce la durata del rapporto)

Il d.lgs. 124/93 "Disciplina delle forme pensionistiche complementari, a norma dell'articolo 3, comma 1, lettera v), della legge 23 ottobre 1992, n.421" entrato in vigore il 28.04.1993, al comma 3 dell'art. 8 "Finanziamento" ha disposto l'integrale destinazione ai fondi pensione degli accantonamenti annuali al TFR per i lavoratori di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore dello stesso (ovviamente solo in caso di adesione del lavoratore ad un Fondo pensione).

Al comma 2 del medesimo articolo recita "Le fonti istitutive delle forme pensionistiche complementari su base contrattuale collettiva possono prevedere la destinazione al finanziamento anche di una quota dell'accantonamento annuale al TFR, determinando le quote a carico del datore di lavoro e del lavoratore. Le medesime fonti, qualora prevedano l'utilizzazione di quota dell'accantonamento annuale al TFR da destinare al fondo, determinano la misura della riduzione.

Il D.Lgs. 252/2005 e il Decreto Ministeriale 30/01/2007 hanno rivisto il rapporto tra TFR e fondi pensione stabilendo che entro 6 mesi dalla loro assunzione i lavoratori dipendenti debbano comunicare al proprio datore di lavoro le proprie scelte sulla destinazione del TFR. Le ipotesi previste sono:

- scelta esplicita di conferire il TFR ad una forma di previdenza complementare, nel nostro caso al fondo pensione previsto dalla contrattazione;
- nessuna manifestazione di volontà. In tal caso, il TFR di tale lavoratore (denominato "silente") viene trasferito al fondo pensione previsto dagli accordi collettivi, in una linea di investimento cosiddetta garantita (in quanto deve obbligatoriamente prevedere almeno la garanzia di restituzione del capitale, ossia del totale dei contributi conferiti); **è opportuno segnalare che in tal caso l'interessato risulta iscritto al Fondo pensione con il solo TFR perdendo quindi il contributo del datore di lavoro (in pratica, un lavoratore neo-assunto perde quindi circa 1.900 € annui pari al 5,5% della retribuzione utile alla determinazione del TFR)**
- scelta esplicita di mantenere il TFR senza quindi versarlo ad un fondo pensione, in tutto od in parte. In questo caso si aprono 2 ipotesi; la prima per le aziende con almeno 50 dipendenti e la seconda per quelle che ne hanno fino a 50. Come già accennato poc'anzi, nel primo caso è stato costituito un fondo con patrimonio autonomo e separato presso la Tesoreria dell'INPS, dove i datori di lavoro sono obbligati a versare il TFR a partire dalla data in cui viene fatta la scelta. Nel secondo caso (aziende fino a 50 dipendenti) il TFR maturato viene trattenuto dal datore fino alla conclusione del rapporto di lavoro.

In base alla normativa vigente e al continuo ricambio generazionale, per quanto riguarda i dipendenti del credito cooperativo, sta diventando totalitaria l'ipotesi del conferimento del 100% del TFR alla previdenza complementare. Questo determina che, per tali somme, non venga più applicata la disciplina specifica del TFR prevista dall'art. 2120 del codice civile, ma quella specifica della previdenza complementare, cui si rinvia, per quanto riguarda le anticipazioni e le modalità di riscatto.

Nella busta paga i dati relativi al TFR sono riportati nel corpo della stessa per quanto riguarda la quota maturata nel mese oggetto di misurazione, mentre nelle ultime righe della busta paga vengono riportate: la quota del mese, il totale progressivo maturato con l'indicazione della quota trasferita alla previdenza complementare.

Di seguito riproduciamo una tabella riepilogativa relativa a tutte le principali voci retributive e relativa imponibilità previdenziale, fiscale e T.F.R.:

Principali voci retributive CCNL	Imponibile		
	INPS	IRPEF	TFR
Stipendio	SI	SI	SI
E.D.R. (Elemento Distinto della Retribuzione)	SI	SI	SI
Scatti anzianità	SI	SI	SI
Importo ex ristrutturazione tabellare	SI	SI	SI
Assegno ex differenza valore scatto	SI	SI	SI
Assegno ex differenza tabelle	SI	SI	SI
Assegno ex premio di rendimento	SI	SI	SI
Assegno art. 115	SI	SI	SI
Assegno ex intesa 7.12.2000	SI	SI	SI
Assegno ex intesa 21.12.2007	SI	SI	SI
Assegno ad personam	SI	SI	SI
Premio di fedeltà	SI	SI	SI
Indennità ruolo chiave	SI	SI	NO
Indennità di preposto	SI	SI	SI
Indennità di vice preposto	SI	SI	SI
Indennità di sostituzione	SI	SI	SI
Indennità di rischio	SI	SI	SI
Indennità di trasporto valori	SI	SI	SI
Indennità centralino	SI	SI	SI
Indennità sotterraneo	SI	SI	SI
Indennità turno diurno	SI	SI	SI
Indennità turno notturno	SI	SI	NO
Indennità orari extra standard	SI	SI	SI
Indennità lavoro al sabato	SI	SI	NO
Indennità reperibilità	SI	SI	NO
Indennità sostitutiva di preavviso	SI	SI	NO
Lavoro straordinario	SI	SI	SI
Valore di Produttività Aziendale (ex Premio di Risultato)	SI	SI	NO
Contributo annuale per familiari a carico portatori di handicap	SI	SI	NO
Buono pasto (oltre limite esente)	SI	SI	NO
Diaria (*)	SI	SI	NO
Prestazioni in natura (se continuative)	SI	SI	SI
Ferie/Festività non godute	SI	SI	NO
Assegni di studio	SI	SI	NO
Assegni di studio per i figli	NO	NO	NO

(*) La quota della Diaria è esente ai fini INPS e ai fini IRPEF con il limite di 46,48 euro al giorno. Nel caso vengano riconosciute anche spese di vitto o alloggio, tale limite si riduce a 30,99 euro; mentre se vengono riconosciute sia le spese per il vitto che per l'alloggio, il limite esente si riduce ulteriormente a 15,49 euro.

ESPOSIZIONE DATI TFR SUL CEDOLINO PAGA ELABORATO DA ALLITUDE SPA PER LE AZIENDE ASSOCIATE

	MATURAZIONE		TASSAZIONE
RETRIBUZIONE UTILE TFR MESE	(a)	TFR EROGATO ANNI PRECEDENTI	(m)
CONTRIBUTO AGGIUNTIVO IVS	(b)	TFR PREV. COMPLEMENTARE ANNI PRECEDENTI	(n)
QUOTA TFR MATURATO MESE	(c)	RIVALUTAZIONE NETTA EROGATA	(o)
(DI CUI PREVIDENZA COMPLEMENTARE / Qu. I.R.)	(d)	IMPONIBILE TFR E ALTRE INDENNITÀ	(p)
TFR ACCANTONATO ANNO	(e)	RIDUZIONI APPLICATE	(q)
TFR 31/12 ANNO PRECEDENTE	(f)	ALiquota	(r)
(DI CUI RIVALUTAZIONE NETTA)	(g)	RITENUTE DOVUTE	(s)
RIVALUTAZIONE NETTA ANNO	(h)	DETRAZIONI	(t)
TFR EROGATO ANNO	(i)	RITENUTE GIÀ OPERATE	(u)
TFR SPETTANTE (DA EROGARE)	(l)	RITENUTE MESE	(v)

(a) somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, salvo diverse previsioni contrattuali

(b) pari allo 0,50% della retribuzione utile TFR mese detratta dal TFR del lavoratore

(c) pari alla "retribuzione utile TFR mese"/13,5 (indicativamente il 7,41%) - 0,50% del "contributo aggiuntivo IVS"; esempio Retribuzione = 2.700,00 euro, contributo aggiuntivo = 13,50 euro (2.700,00*0,50%), Quota TFR = 186,50 euro (2.700,00/13,5 - 13,50). Per cui la quota del TFR maturato è pari a ca. il 6,91%

(d) quota del TFR destinato alla previdenza complementare o liquidato in busta paga

(e) quota TFR accantonata nel corso dell'anno al netto di quella riportata al precedente punto 4

(f) montante del TFR accumulato al 31/12 dell'anno precedente

(g) parte del TFR derivante dalla rivalutazione annua dello stesso

(h) rivalutazione anno in corso pari all'1,5% + il 75% dell'inflazione del montante in essere al 31/12 dell'anno precedente

(i) TFR erogato nell'anno in corso

(l) quota TFR presente in azienda alla data di riferimento

(m) importo TFR erogato negli anni precedenti

(n) quota TFR versata alla previdenza complementare al 31/12 dell'anno precedente

(o/v) questi campi vengono utilizzati solo nella busta paga in cui viene erogato il TFR ed evidenzia i valori derivanti dall'applicazione della normativa fiscale sull'importo liquidato e trasmessi all'Agenzia delle Entrate per il ricalcolo dell'imposta dovuta al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Nel ricalcolo viene applicata l'aliquota fiscale media pagata dal contribuente negli ultimi 5 anni.

A seguito di ciò, eventualmente, il contribuente riceverà la riliquidazione del TFR da parte dell'Agenzia delle Entrate contenente la richiesta di pagamento delle imposte per la differenza tra l'importo dovuto e quello già trattenuto dall'azienda.

PROSPETTI LIQUIDAZIONE TFR

Il prospetto di liquidazione del TFR è utile ai fini della verifica dell'eventuale ricalcolo effettuato dall'Agenzia delle Entrate sulla base dell'aliquota media relativa ai redditi dichiarati negli ultimi 5 anni.

L'azienda, alla data di cessazione del rapporto di lavoro, liquida il TFR applicando un'aliquota media in acconto calcolata solo sulle retribuzioni che il lavoratore ha percepito dal momento dell'assunzione alla fine del rapporto di lavoro.

PROSPETTO INDIVIDUALE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO				
** LIQUIDAZIONE **				
Calcolo trattamento di fine rapporto dal 01/01/2025 al 31/03/2025				
Azienda / Ente	Importi espressi in		EUR	
Dipendente	Data assunzione		02/05/2007	
Codice fiscale	Data cessazione		28/02/2025	
Anzianita' totale aa,mm	17	, 10	Totale mesi	214
			di cui convenzionali	di cui in preavviso

Mesi	R.U. TFR	T.F.P.	Ant.TFR/Conf.fz	Indice Istat	Rivalutazione	Imp. Sost.
Gennaio	186,54	0,94		0,561772	0,09	0,02
Febbraio	133,78	0,67		0,249792	0,04	
Marzo	256,45	1,28				
Aprile						
Maggio						
Giugno						
Luglio						
Agosto						
Settembre						
Ottobre						
Novembre						
Dicembre						
Totale	576,77	2,89		0,811564	0,13	0,02

Dettaglio conteggio trattamento di fine rapporto anno 2025		+/-	Importo
Trattamento di fine rapporto maturato al 12/ 2024		16,02	+
Trattamento di fine rapporto anno 2025 (576,77/ 13,50) + Arretrati		42,72	+
Rivalutazione sul T.F.R. Al 12/ 2024(al netto di 0,02 per ISO) Istat: 0,811564		0,11	+
Trattenuta per contributo 'Fondo Pensione' anno 2025		2,89	-
Totale trattamento di fine rapporto			55,96
Quote trasferite ai Fondi di Prev. Complementare 33.901,47 di cui relative all'anno 2025		-	39,83
Quote TFR liquidate mensilmente di cui relative all'anno 2025		-	
Rinnovi Contrattuali		+	
Indennita' sostitutiva del preavviso al netto di per contributi previdenziali e assistenziali		+	
Integrazioni T.F.R.		+	
Incentivo all'esodo		+	9.900,18
Totale TFR Lordo			9.916,31
Importi gia' erogati / Conferiti forzatamente		-	
Totale TFR disponibile			9.916,31

DETERMINAZIONE DELL'ALiquota T.F.R. E CALCOLO FISCALE	
Reddito di riferimento:	
(TFR 16,13+ TFR a fondi 33.901,47 - Riv. post 2000 0,42) x coeff. 0,67290 (144: 214) = 22.822,87	
Imposta redd. Riferimento (5.249,26 x 100) / 22.822,87 = Aliquota TFR 23,000	

Descrizione	Importo	Riduzioni	Imponibile	%	Imposta	Detraz.	Importo netto
Tfr ante 2000 (1)							
Tfr post 2000 (2)	16,13	0,42	15,71	23,000			
Altre indennita' (3)							
Preavviso (3)							
Incentivo esodo (3)	9.900,18		9.900,18	23,000			
Totali	16,13		9.900,18		2.280,65	55,05	7.690,71
Eccedente Milione							
Riduzioni: (1) Abbattimento (2) Rivalutazione Post 2000 (3) Contrib.obbligatori							

Anticipazioni gia' erogate	Importo	Imposta	Importo netto
Trattamento di fine rapporto			-
Altre indennita' e somme			-
Incentivo all'esodo			-
Rinnovi contrattuali			-
Somma da corrispondere			7.690,71

Data,

Firma per ricevuta

CONTRIBUTO ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE: FONDI PENSIONE

L'importo si riferisce a quanto versato dal lavoratore per la propria Previdenza Complementare.

Per il personale delle banche di Credito Cooperativo Casse Rurali e Artigiane (BCC/CRA), in forza dell'accordo collettivo nazionale del 18 febbraio 1987, sottoscritto da Federcasse e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL rappresentate dal SINADI e da FLB/FABI, è stato costituito il Fondo Pensione Nazionale.

Per il personale Dipendente delle Casse Rurali del Trentino, è costituito il "Fondo Pensione per il Personale della Casse Rurali del Trentino, di seguito denominato "Fondo", in attuazione dell'Accordo collettivo provinciale, stipulato in data 28 ottobre 1985, tra la Federazione dei Consorzi Cooperativi.

COME FUNZIONANO I FONDI

Il Fondo ha lo scopo di garantire agli aderenti ed ai loro aventi causa trattamenti previdenziali e assicurativi integrativi o aggiuntivi della Assicurazione Generale Obbligatoria nonché altri trattamenti previdenziali ad esso demandati da leggi, contratti o accordi collettivi. I Fondi sono a Capitalizzazione individuale il cui flusso contributivo è costituito da contributi del lavoratore, del datore di lavoro e TFR, confluisce in conti individuali intestati ai singoli lavoratori; le risorse del conto si rivalutano nel tempo in base al rendimento conseguito dalla gestione (generalmente finanziaria o assicurativa); l'importo delle prestazioni finali (generalmente in capitale o in rendita) dipende dagli accantonamenti e dal rendimento delle risorse.

CONTRIBUZIONE

	CCNL		7.12.2000	27.09.2005	21.12.2007	21.12.2012	11.06.2022	11.06.2022
	Decorrenza		1.1.2002	1.1.2006	1.1.2012	1.1.2013	1.5.2022	1.10.2022
Lavoratore assunto ante 2000	Lavoratore	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,10%
	Azienda	3,00%	4,00%	4,00%	4,40%	4,40%	4,60%	4,60%
	TOTALE	5,00%	6,00%	6,00%	6,40%	6,40%	6,60%	6,70%
Lavoratore assunto post 2000	Lavoratore		2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,10%
	Azienda		4,00%	4,50%	5,10%	5,20%	5,50%	5,50%
	TOTALE		6,00%	6,50%	7,10%	7,20%	7,50%	7,60%

NOTA: a decorrere dall'1.1.2002 la contribuzione a carico dei datori è stata aumentata del 1% (dal 3% al 4%). Dalla stessa data i lavoratori ante 2000 hanno subito una riduzione dello 0,5% della retribuzione come voce «trattenuta assegno ex premio di rendimento».

L'aderente può scegliere di integrare la precedente contribuzione minima versando al Fondo contributi volontari liberamente, sia in maniera periodica che una tantum.

Gli importi versati al Fondo sono esenti dalla tassazione fino alla misura massima annua di 5.164,57 euro. Si possono versare, complessivamente, anche cifre superiori sapendo che oltre il tetto di esenzione non si otterrà un ulteriore beneficio fiscale sui versamenti effettuati (fanno eccezione i lavoratori che hanno i primi contributi INPS dopo il 31.12.2006 che, a determinate condizioni, possono raggiungere un limite annuo di 7.746,86 euro, ma solo nel periodo dopo 5 anni di adesione ad un fondo pensione e fino al 25° anno).

In merito a tale possibilità alleghiamo di seguito quanto riporta la CU anno 2022 nel caso in cui un collega iscritto al Fondo Pensione nel 2015 abbia versato complessivamente nell'anno 2021 8.616,08 euro:

- 5,164,57 nella casella 412 (massimale totalmente deducibile)
- 2.582,29 nella casella 417 (massimale deducibile per la norma sopra descritta - differenza tra totale versato e totalmente deducibile)
- 869,22 nella casella 413 (importo non deducibile - quota residua)
- 9.881,54 nella casella 419 (differenza tra il massimo versabile in deduzione nei primi 5 anni e quanto realmente versato)

- 18 nella casella 420 (anni a disposizione per versare l'importo nella casella 419 nei limiti di quanto previsto nella casella 417)

PREVIDENZA COMPLEMENTARE		Contributi previdenza complementare dedotti dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5		Contributi previdenza complementare non dedotti dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5		Data iscrizione al fondo		
Previdenza complementare	411	412	413	413	413	giorno	mes	anno
	3	5.164,57	869,22			01	10	2015
CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORI DI PRIMA OCCUPAZIONE								
Versati nell'anno	416	8.616,08	Importi eccedenti esclusi dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5	417	2.582,29	Importo totale	418	Differenziale
								419
								9.881,54
CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER FAMILIARI A CARICO								
Versati	421	Dedotti	422	Non dedotti	423	Anni residui		
						420		
						18		



CONTRIBUTO ALLA CASSA MUTUA E ALLA LONG TERM CARE (LTC)

(Long Term Care, ossia copertura per la non autosufficienza)

In attuazione degli accordi collettivi nazionali, le parti stipulanti, associandosi, costituiscono Casse Mutue per il Personale delle Banche di Credito Cooperativo, esse sono:

- Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo.
- Fondo Cassa Mutua delle Casse Rurale Trentine.
- Cassa Mutua Toscana Banche di Credito Cooperativo.

Scopo delle Casse è fornire, con esclusione di ogni finalità di lucro, assistenza per esigenze sanitarie dei Destinatari e loro famigliari aventi diritto, ad integrazione e/o sostituzione delle prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale.

Le Casse possono, altresì, svolgere qualsiasi attività strumentale, sussidiaria e complementare che sia necessaria al raggiungimento delle finalità di cui al comma che precede.

All'interno della Cassa Mutua Nazionale sono previste per alcune regioni prestazioni aggiuntive derivanti dalla contrattazione integrativa.

La Long Term Care è un'assicurazione che copre le spese derivanti dall'impossibilità di svolgere autonomamente le normali funzioni della vita quotidiana (azioni semplici come muoversi, lavarsi, vestirsi e alimentarsi), con conseguente menomazione dell'autosufficienza, non necessariamente dovuta a malattia o infortunio, ma anche a senescenza (ricordiamo infatti a tale proposito che l'adesione alle Casse può continuare anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro).

CONTRIBUZIONE

Nelle tabelle che seguono sono indicati i contributi da versare per l'assistenza sanitaria integrativa nelle diverse Casse Mutue, più sopra indicate.

Nota: Alcune Federazioni regionali prevedono, sulla base della contrattazione di secondo livello, delle prestazioni aggiuntive rispetto a quelle della Cassa Mutua Nazionale, con conseguente contribuzione aggiuntiva.

CASSA MUTUA NAZIONALE

Dirigenti	A carico azienda	A carico dipendente
Contributo in misura fissa	€ 553,00	=
Contributo in misura percentuale da calcolarsi sulla retribuzione lorda utile al fine del calcolo del TFR	0,05%	0,05%
Contributo in misura percentuale da calcolarsi sulla retribuzione lorda utile al fine del calcolo del TFR per copertura Long Term Care	0,15%	0,05%

Quadri direttivi ed Aree Professionali	A carico azienda dal 1.5.2022	A carico dipendente dal 1.10.2022
Contributo in misura fissa	€ 553,00	=
Contributo in misura percentuale da calcolarsi sulla retribuzione lorda utile al fine del calcolo del TFR	0,52%*	0,28%*
Contributo aggiuntivo per il periodo 2025/2026	0,04%*	0,02%*
Contributo in misura percentuale da calcolarsi sulla retribuzione lorda utile al fine del calcolo del TFR per copertura Long Term Care	0,15%	0,05%

Coniugi e famigliari	A carico del dipendente
Coniuge/Convivente non fiscalmente a carico	€ 300,00
Familiare non fiscalmente a carico	€ 360,00

*vedi capitolo "Entità e ripartizione datore/lavoratore dei contributi previdenziali"

CASSA MUTUA TOSCANA

Dirigenti	A carico azienda	A carico dipendente
Contributo in misura fissa	€ 1.020,00	€ 192,00
Contributo aggiuntivo per il periodo 2025/2029	€ 250	
Contributo in misura percentuale da calcolarsi sulla retribuzione lorda utile al fine del calcolo del TFR	0,52%	0,50% Franchigia € 250
Contributo aggiuntivo per il periodo 2025/2026 **	0,04%*	0,02%*
Contributo in misura percentuale da calcolarsi sulla retribuzione lorda utile al fine del calcolo del TFR per copertura Long Term Care	0,15%	0,05%

Quadri direttivi ed Aree Professionali	A carico azienda dal 1.5.2022	A carico dipendente
Contributo in misura fissa	€ 1.020,00	€ 192,00
Contributo aggiuntivo per il periodo 2025/2029	€ 250	
Contributo in misura percentuale da calcolarsi sulla retribuzione lorda utile al fine del calcolo del TFR	0,52%	0,50% Franchigia € 250
Contributo aggiuntivo per il periodo 2025/2026 **	0,04%*	0,02%*
Contributo in misura percentuale da calcolarsi sulla retribuzione lorda utile al fine del calcolo del TFR per copertura Long Term Care	0,15%	0,05%

*** l'aumento previsto dal recente rinnovo contrattuale della quota a carico dei dipendenti non può essere applicato in automatico ma solo a fronte di un'Assemblea straordinaria dei Soci della Cassa*

Coniugi e familiari	A carico del dipendente	
	quota mensile	annuale
Coniuge/Convivente non fiscalmente a carico	€ 53,00	€ 636,00
Familiare non fiscalmente a carico	€ 53,00	€ 636,00
Familiare fiscalmente a carico: età 30-35 anni	€ 26,50	€ 318,00
Familiare fiscalmente a carico: età maggiore 35 anni	€ 53,00	€ 636,00

CASSA MUTUA TRENTINA

Dirigenti	A carico azienda	A carico dipendente
Contributo in misura fissa	€ 552,81	
Contributo in misura percentuale da calcolarsi sulla retribuzione lorda utile al fine del calcolo del TFR	0,27%	0,23%
Contributo aggiuntivo per il periodo 2025/2026	0,04%*	0,02%*
Contributo in misura percentuale da calcolarsi sulla retribuzione lorda utile al fine del calcolo del TFR per copertura Long Term Care	0,15%	0,05%

Quadri direttivi ed Aree Professionali	A carico azienda dal 1.5.2022	A carico dipendente dal 1.10.2022
Contributo in misura fissa	€ 552,81	
Contributo in misura percentuale da calcolarsi sulla retribuzione lorda utile al fine del calcolo del TFR	0,62%	0,38%
Contributo aggiuntivo per il periodo 2025/2026	0,04%*	0,02%*
Contributo in misura percentuale da calcolarsi sulla retribuzione lorda utile al fine del calcolo del TFR per copertura Long Term Care	0,15%	0,05%

*vedi capitolo "Entità e ripartizione datore/lavoratore dei contributi previdenziali"



EVIDENZE IN BUSTA PAGA

Allitude pagina 2

RATEI

	ANNO PREC.	MATURATO	GODUTO	RESIDUO	PROIEZIONE ANNO
FERIE					
PERMESSI					
R.O.L.		13			
EX FESTIVITA'					
FLESSIBILITA'					
BANCA ORE					

In alcune realtà questi contatori vengono riportati all'interno della busta paga e aggiornati mensilmente mentre in altre questi dati sono presenti solo nelle procedure gestionali delle presenze alle quali il lavoratore dovrebbe accedere.

L'azienda, in base alla L. 6.8.2008 n. 133, è obbligata a riportare questi dati nel Libro Unico del Lavoro (LUL), che deve contenere le seguenti annotazioni:

- dati anagrafici e relativi all'inquadramento,
- dati retributivi relativi alle somme erogate e trattenute nonché al trattamento contributivo e fiscale,
- il calendario delle presenze per ciascun lavoratore dipendente e per ogni giorno (ad esempio il LUL deve contenere un calendario delle presenze da cui risulti, per ogni giorno, il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato, nonché l'indicazione delle ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi)

Laddove l'azienda non riportasse questi dati nella busta paga è facoltà del lavoratore di richiederli in qualunque momento. Obbligo sancito da numerose sentenze della magistratura, citiamo solo, a titolo di esempio, la sentenza della Corte di appello di Milano numero 297/2018.

Ferie - art. 52 CCNL

La finalità delle FERIE è quella di consentire al lavoratore di recuperare le energie psico-fisiche spese nell'attività lavorativa e di curare le sue relazioni affettive, così come previsto dall'art. 36 della Costituzione che ne sancisce anche l'irrinunciabilità. A tal fine la normativa generale prevede che il lavoratore faccia almeno due settimane consecutive all'anno pena sanzioni per l'azienda.

Nel corso di ogni anno solare il personale ha diritto ad un periodo di ferie retribuite come di seguito specificato:

➤ 1^ Area professionale

- per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione 20 giorni da riproporzionare in ragione del numero di mesi, o frazioni di mese superiore a 15 giorni, di servizio prestato;
- dall'anno successivo a quello di assunzione e fino a 15 anni di anzianità 20 giorni;
- con oltre 15 anni di anzianità 25 giorni.

➤ 2^ e 3^ Area professionale

- per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione 20 giorni da riproporzionare in ragione del numero di mesi, o frazioni di mese superiore a 15 giorni, di servizio prestato.
- dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione 25 giorni.

➤ Quadri direttivi

- il periodo annuale di ferie è fissato in 26 giorni. Per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione hanno diritto a 1/12 della suddetta misura (26 giorni) per ogni mese o frazione residua superiore a 15 giorni di servizio prestato.

I turni di ferie vanno stabiliti in modo da consentire, al personale che lavora ad orario intero, l'assenza dal lavoro **per almeno tre settimane continuative tra il 1° marzo ed il 30 novembre**, salva la possibilità di accordo diverso tra le Parti.

Permessi ex festività - art. 53 CCNL

I **permessi per ex festività** non usufruiti nel corso dell'anno solare di competenza, ai sensi dell'articolo 53 CCNL dei Quadri direttivi ed Aree professionali, **devono essere liquidati**, sulla base dell'ultima retribuzione percepita nell'anno di competenza, **con la busta paga di gennaio**.

I permessi retribuiti per le ex festività, da usufruire nel corso dell'anno sono:

- per i lavoratori delle **AREE PROFESSIONALI**:
 - con oltre 5 e fino a 10 anni di anzianità, **giorni 2 di permesso retribuito**;
 - con oltre 10 anni di anzianità, **giorni 5 di permesso retribuito**.
- per i lavoratori **QUADRI DIRETTIVI**:
 - giorni 5 di permesso retribuito per un periodo annuale.

Il presente trattamento assorbe, per la festa nazionale della Repubblica (2 giugno) e per la festa dell'Unità Nazionale (4 novembre), quello ordinato dall'ultimo comma dell'art. 98 e dall'ultimo comma dell'art. 126.

“Nel caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con il giorno destinato al riposo settimanale (domenica o altro sostitutivo), al personale deve essere corrisposta una somma equivalente alla retribuzione giornaliera, a meno che non gli sia consentito di assentarsi dal lavoro in altro giorno feriale”.

N.B. - Questi permessi non possono essere inglobati nelle ferie e trattati dalle aziende come tali e quindi i lavoratori non sono assolutamente obbligati a programmarli nei piani ferie ed utilizzarli come tali.

Riduzione Orario Annuale - art. 118

Per il personale inquadrato nelle aree professionali vanno dedotte annualmente dall'orario annuale 10 ore da utilizzarsi inderogabilmente, previo preavviso, di massima almeno un giorno prima, alla competente Direzione, nell'arco dell'anno medesimo sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di 1 ora. Se non utilizzate entro il 31/12 vanno perse.

L'utilizzazione delle ore di cui al comma precedente non può avvenire contemporaneamente da parte di più di 1 lavoratore nelle Aziende fino a 15 dipendenti e del 15% del personale in forza nelle Aziende con più di 15 dipendenti.

Riduzione Orario di Lavoro - ROL - (30 minuti settimanali) - art. 118

Entro il mese di novembre di ogni anno il lavoratore sceglie per l'anno successivo se:

- a) ridurre il proprio orario di lavoro settimanale, collocando la mezz'ora su un solo giorno oppure 15 minuti su due giorni;
- b) accumulare le 23 ore annue nella Banca delle Ore, fruibile secondo le regole della stessa.

Banche delle Ore - art. 127

MODALITÀ DI ACCANTONAMENTO DELLA BANCA DELLE ORE

FLESSIBILITÀ - prime 50 ore

- 23 ore annuali rivenienti dalla riduzione di orario di lavoro, di cui all'art. 118, sono comprese nelle prime 50 ore di flessibilità e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo della banca delle ore;
- 27 ore di prestazioni aggiuntive

LAVORO STRAORDINARIO - viene confermato il limite di 100 ore prevedendo che:

- per le prime 50 ore il lavoratore può optare per il recupero con il meccanismo della Banca delle Ore o il compenso per lavoro straordinario
- per le ulteriori 50 ore il diritto a percepire sempre il compenso per lavoro straordinario.

MODALITÀ DI RECUPERO DELLA BANCA DELLE ORE

Il recupero delle ore accantonate avviene:

- in accordo con l'azienda nei primi 6 mesi di ogni accantonamento;
- con semplice preavviso dopo tale periodo secondo i seguenti termini:
 - 1 giorno di preavviso per recupero orario
 - 5 giorni lavorativi di preavviso per recupero tra 1 a 2 giorni
 - 10 giorni lavorativi di preavviso per recupero superiore a 2 giorni

Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 24 mesi dal predetto espletamento. Trascorso tale termine, l'Azienda, nei successivi 6 mesi, fisserà - previo accordo con il lavoratore - il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruite. In difetto di accordo l'Azienda provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.

N.B. La normativa obbliga la Banca a far fruire entro 30 mesi le prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore. Qualora il Datore di Lavoro non consenta, nel termine dei 30 mesi sopra previsto, il recupero delle prestazioni aggiuntive effettuate, al lavoratore va erogato almeno il corrispondente compenso per lavoro straordinario.

ATTENZIONE: IL PROGRAMMA ZUCCHETTI, IN USO IN ALCUNE AZIENDE, TRASCORSI 30 MESI, LE TOGLIE DAL CONTATORE DELLA BUSTA PAGA SENZA REMUNERARLE.



ALLEGATO 1: EX PREMIO RENDIMENTO

Veneto

Tabella ex-premio di rendimento della vecchia Federazione del Veneto - Importi mensili per 13 mensilità

Scatti di anzianità	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
QD 4° livello - ex funzionario	1.249,33	1.256,74	1.264,14	1.271,56	1.278,97	1.286,38	1.293,78	1.301,19	1.308,61	1.316,02	-	-	-	-
QD 4° livello	728,53	735,93	743,34	750,75	758,17	765,57	772,98	780,39	787,80	795,20	-	-	-	-
QD 3° livello	824,50	831,91	839,32	846,73	854,13	861,55	868,96	876,37	883,77	891,18	-	-	-	-
QD 2° livello	389,71	404,24	418,77	433,29	447,83	462,35	476,88	491,41	505,93	520,47	534,99	549,52	564,05	568,05
QD 1° livello	351,75	366,27	380,80	395,33	409,86	424,39	438,91	453,44	467,97	482,50	497,03	511,55	526,08	530,07
3ª Area 4° Livello	315,99	330,52	345,05	359,57	374,10	388,63	403,16	417,68	432,21	446,74	461,27	475,80	490,32	494,31
3ª Area 3° Livello	280,51	295,04	309,56	324,09	338,62	353,15	367,68	382,20	396,73	411,26	425,79	440,32	454,84	458,83
3ª Area 2° Livello	255,13	269,66	284,18	298,72	313,24	327,77	342,30	356,82	371,36	385,88	400,41	414,94	429,47	433,46
3ª Area 1° Livello	229,24	243,76	258,30	272,82	287,36	301,88	316,40	330,94	345,46	360,00	374,52	389,04	403,58	407,57
2ª Area 2° Livello	204,41	217,00	229,58	242,16	254,75	267,33	279,92	292,51	305,08	317,67	330,26	342,85	355,42	358,81
2ª Area 1° Livello	182,75	193,08	203,41	213,74	224,08	234,40	244,73	255,06	265,39	275,72	286,05	296,38	306,71	309,56
1ª Area	156,72	164,49	172,26	180,01	187,78	195,54	203,31	211,08	218,83	226,60	234,37	242,13	249,90	252,97

Puglia-Basilicata e provincia di Trento

Tabella ex-premio di rendimento delle vecchie Federazioni di Puglia-Basilicata, prov. di Trento - Importi mensili per 13 mensilità

Scatti di anzianità	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1ª Area	160,75	168,65	176,55	184,46	192,36	200,26	208,16	216,06	223,96	231,87	239,77	247,67	255,57	258,69
2ª Area 1° Livello	187,29	197,81	208,33	218,84	229,36	239,88	250,40	260,91	271,43	281,95	292,46	302,98	313,50	316,38
2ª Area 2° Livello	209,40	222,21	235,02	247,84	260,65	273,46	286,27	299,09	311,90	324,71	337,52	350,33	363,15	366,57
3ª Area 1° Livello	234,74	249,53	264,32	279,11	293,90	308,69	323,48	338,27	353,06	367,86	382,66	397,45	412,24	416,29
3ª Area 2° Livello	261,14	275,93	290,72	305,51	320,31	335,10	349,89	364,68	379,47	394,26	409,05	423,84	438,64	442,69
3ª Area 3° Livello	287,03	301,82	316,61	331,41	346,20	360,99	375,78	390,57	405,36	420,15	434,95	449,74	464,53	468,57
3ª Area 4° Livello	323,25	338,04	352,83	367,62	382,41	397,20	411,99	426,78	441,57	456,36	471,16	485,95	500,74	504,79
QD 1° livello	359,74	374,53	389,32	404,11	418,90	433,69	448,48	463,28	478,07	492,86	507,65	522,45	537,24	541,28
QD 2° livello	398,44	413,23	428,03	442,82	457,61	472,40	487,19	501,98	516,77	531,56	546,36	561,15	575,94	579,99
QD 3° livello	824,50	831,91	839,32	846,73	854,13	861,55	868,96	876,37	883,77	891,18	-	-	-	-
QD 4° livello	728,53	735,93	743,34	750,75	758,17	765,57	772,98	780,39	787,80	795,20	-	-	-	-
QD 4° livello - ex funzionario	1.249,33	1.256,74	1.264,14	1.271,56	1.278,97	1.286,38	1.293,78	1.301,19	1.308,61	1.316,02	-	-	-	-

Piemonte-Liguria-Valle d'Aosta e Lombardia

Tabella ex-premio di rendimento delle vecchie Federazioni di Piemonte-Liguria-Valle d'Aosta, Lombardia - Importi mensili per 13 mensilità

Scatti di anzianità	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
QD 4° livello - ex funzionario	1.249,33	1.256,74	1.264,14	1.271,56	1.278,97	1.286,38	1.293,78	1.301,19	1.308,61	1.316,02	-	-	-	-
QD 4° livello	728,53	735,93	743,34	750,75	758,17	765,57	772,98	780,39	787,80	795,20	-	-	-	-
QD 3° livello	824,50	831,91	839,32	846,73	854,13	861,55	868,96	876,37	883,77	891,18	-	-	-	-
QD 2° livello	363,13	375,67	388,20	400,73	413,26	425,79	438,32	450,86	463,40	475,93	488,46	500,99	513,52	517,11
QD 1° livello	330,76	343,29	355,82	368,35	380,89	393,42	405,95	418,48	431,02	443,55	456,09	468,62	481,15	484,73
3ª Area 4° Livello	300,58	313,11	325,64	338,17	350,71	363,25	375,78	388,31	400,84	413,37	425,90	438,44	450,97	454,55
3ª Area 3° Livello	270,64	283,17	295,70	308,23	320,77	333,30	345,84	358,37	370,90	383,43	395,97	408,50	421,03	424,61
3ª Area 2° Livello	249,15	261,68	274,21	286,74	299,29	311,82	324,35	336,88	349,41	361,94	374,48	387,01	399,54	403,12
3ª Area 1° Livello	227,15	239,68	252,22	264,75	277,28	289,82	302,35	314,88	327,41	339,94	352,47	365,00	377,54	381,12
2ª Area 2° Livello	206,19	217,05	227,92	238,78	249,64	260,50	271,36	282,21	293,08	303,94	314,80	325,66	336,52	339,56
2ª Area 1° Livello	187,85	196,78	205,69	214,60	223,52	232,43	241,36	250,27	259,19	268,10	277,02	285,94	294,86	297,42
1ª Area	165,74	172,46	179,18	185,90	192,62	199,35	206,07	212,79	219,51	226,25	232,97	239,69	246,41	249,17

Friuli Venezia Giulia

Tabella ex-premio di rendimento della vecchia Federazione del Friuli Venezia Giulia - Importi mensili per 13 mensilità														
Scatti di anzianità	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
QD 4° livello - ex funzionario	1.249,33	1.256,74	1.264,14	1.271,56	1.278,97	1.286,38	1.293,78	1.301,19	1.308,61	1.316,02	-	-	-	-
QD 4° livello	728,53	735,93	743,34	750,75	758,17	765,57	772,98	780,39	787,80	795,20	-	-	-	-
QD 3° livello	824,50	831,91	839,32	846,73	854,13	861,55	868,96	876,37	883,77	891,18	-	-	-	-
QD 2° livello	382,09	395,93	409,79	423,63	437,49	451,33	465,19	479,03	492,89	506,74	520,59	534,44	548,29	552,14
QD 1° livello	346,02	359,86	373,72	387,56	401,42	415,26	429,12	442,96	456,82	470,67	484,52	498,37	512,22	516,07
3ª Area 4° Livello	312,15	326,01	339,85	353,71	367,55	381,41	395,25	409,11	422,95	436,81	450,66	464,51	478,36	482,21
3ª Area 3° Livello	278,55	292,41	306,25	320,11	333,95	347,81	361,65	375,51	389,36	403,21	417,06	430,91	444,76	448,62
3ª Area 2° Livello	254,50	268,35	282,20	296,05	309,90	323,75	337,59	351,45	365,29	379,15	392,99	406,85	420,70	424,56
3ª Area 1° Livello	229,93	243,77	257,63	271,47	285,33	299,18	313,03	326,88	340,73	354,58	368,43	382,28	396,13	399,98
2ª Area 2° Livello	206,41	218,41	230,41	242,42	254,41	266,41	278,41	290,41	302,40	314,41	326,41	338,41	350,40	353,68
2ª Area 1° Livello	185,88	195,73	205,58	215,43	225,28	235,13	244,99	254,84	264,69	274,54	284,38	294,23	304,08	306,83
1ª Area	161,18	168,60	176,01	183,41	190,82	198,23	205,65	213,06	220,47	227,88	235,28	242,69	250,11	253,08

Sicilia Calabria e Lazio-Umbria-Sardegna

Tabella ex-premio di rendimento delle vecchie Federazioni di Sicilia, Calabria e Lazio-Umbria-Sardegna - Importi mensili per 13 mensilità														
Scatti di anzianità	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
QD 4° livello - ex funzionario	1.249,33	1.256,74	1.264,14	1.271,56	1.278,97	1.286,38	1.293,78	1.301,19	1.308,61	1.316,02	-	-	-	-
QD 4° livello	728,53	735,93	743,34	750,75	758,17	765,57	772,98	780,39	787,80	795,20	-	-	-	-
QD 3° livello	824,50	831,91	839,32	846,73	854,13	861,55	868,96	876,37	883,77	891,18	-	-	-	-
QD 2° livello	301,00	316,36	331,72	347,08	362,43	377,79	393,14	408,50	423,86	439,21	454,57	469,93	485,28	489,45
QD 1° livello	246,51	261,87	277,22	292,58	307,93	323,29	338,65	354,01	369,36	384,71	400,07	415,43	430,79	434,95
3ª Area 4° Livello	417,14	432,50	447,86	463,22	478,57	493,93	509,28	524,64	540,00	555,36	570,71	586,06	601,42	605,58
3ª Area 3° Livello	376,86	392,22	407,57	422,93	438,29	453,64	469,00	484,35	499,71	515,07	530,43	545,78	561,13	565,30
3ª Area 2° Livello	338,78	354,14	369,50	384,86	400,22	415,56	430,92	446,28	461,64	477,00	492,36	507,70	523,06	527,22
3ª Area 1° Livello	274,01	289,37	304,73	320,09	335,43	350,79	366,15	381,51	396,87	412,23	427,57	442,93	458,29	462,45
2ª Area 2° Livello	220,07	233,38	246,68	259,98	273,28	286,58	299,88	313,18	326,48	339,77	353,07	366,37	379,67	383,20
2ª Area 1° Livello	197,03	207,95	218,87	229,78	240,70	251,62	262,54	273,46	284,36	295,28	306,20	317,12	328,03	331,00
1ª Area	169,39	177,59	185,78	193,98	202,17	210,36	218,57	226,76	234,96	243,15	251,35	259,54	267,75	270,95

Emilia Romagna Marche e Toscana

Tabella ex-premio di rendimento delle vecchie Federazioni di Emilia Romagna, Marche e Toscana - Importi mensili per 13 mensilità														
Scatti di anzianità	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
QD 4° livello - ex funzionario	1.249,33	1.256,74	1.264,14	1.271,56	1.278,97	1.286,38	1.293,78	1.301,19	1.308,61	1.316,02	-	-	-	-
QD 4° livello	728,53	735,93	743,34	750,75	758,17	765,57	772,98	780,39	787,80	795,20	-	-	-	-
QD 3° livello	824,50	831,91	839,32	846,73	854,13	861,55	868,96	876,37	883,77	891,18	-	-	-	-
QD 2° livello	385,97	400,38	414,80	429,22	443,63	458,04	472,46	486,88	501,29	515,71	530,12	544,54	558,95	562,93
QD 1° livello	348,32	362,73	377,15	391,57	405,98	420,39	434,81	449,23	463,64	478,06	492,47	506,89	521,30	525,28
3ª Area 4° Livello	312,88	327,30	341,71	356,12	370,54	384,96	399,37	413,78	428,20	442,62	457,03	471,44	485,86	489,83
3ª Area 3° Livello	277,72	292,13	306,54	320,96	335,38	349,79	364,20	378,62	393,04	407,45	421,86	436,28	450,69	454,66
3ª Area 2° Livello	252,56	266,97	281,38	295,80	310,22	324,63	339,04	353,46	367,88	382,29	396,70	411,12	425,54	429,51
3ª Area 1° Livello	226,89	241,30	255,72	270,13	284,54	298,96	313,38	327,79	342,20	356,62	371,04	385,45	399,86	403,83
2ª Area 2° Livello	202,27	214,76	227,25	239,73	252,22	264,71	277,20	289,68	302,17	314,66	327,14	339,63	352,12	355,49
2ª Area 1° Livello	180,81	191,06	201,31	211,56	221,81	232,06	242,31	252,56	262,81	273,06	283,31	293,56	303,81	306,63
1ª Area	155,00	162,71	170,41	178,11	185,82	193,53	201,23	208,94	216,64	224,34	232,06	239,76	247,46	250,52

Tabella ex-premio di rendimento della vecchia Federazione della Campania - Importi mensili per 13 mensilità														
Scatti di anzianità	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
QD 4° livello - ex funzionario	1.249,33	1.256,74	1.264,14	1.271,56	1.278,97	1.286,38	1.293,78	1.301,19	1.308,61	1.316,02	-	-	-	-
QD 4° livello	728,53	735,93	743,34	750,75	758,17	765,57	772,98	780,39	787,80	795,20	-	-	-	-
QD 3° livello	824,50	831,91	839,32	846,73	854,13	861,55	868,96	876,37	883,77	891,18	-	-	-	-
QD 2° livello	459,12	474,48	489,84	505,20	520,56	535,92	551,26	566,62	581,98	597,34	612,70	628,05	643,40	647,58
QD 1° livello	418,85	434,19	449,55	464,91	480,27	495,63	510,99	526,33	541,69	557,05	572,41	587,77	603,13	607,29
3ª Area 4° Livello	380,77	396,12	411,48	426,84	442,20	457,56	472,91	488,26	503,62	518,98	534,34	549,69	565,05	569,21
3ª Area 3° Livello	342,99	358,35	373,71	389,05	404,41	419,77	435,13	450,49	465,85	481,19	496,55	511,91	527,27	531,43
3ª Area 2° Livello	315,99	331,35	346,71	362,07	377,42	392,78	408,13	423,49	438,85	454,21	469,56	484,92	500,27	504,44
3ª Area 1° Livello	288,49	303,85	319,21	334,57	349,91	365,27	380,63	395,99	411,35	426,70	442,05	457,41	472,77	476,93
2ª Area 2° Livello	262,06	275,36	288,66	301,96	315,26	328,56	341,86	355,16	368,45	381,75	395,06	408,36	421,66	425,19
2ª Area 1° Livello	239,02	249,94	260,85	271,76	282,68	293,60	304,52	315,44	326,35	337,27	348,19	359,10	370,01	372,98
1ª Area	211,38	219,57	227,76	235,96	244,15	252,35	260,55	268,75	276,94	285,14	293,33	301,53	309,73	312,93

Abruzzo-Molise e provincia di Bolzano

Tabella ex-premio di rendimento delle vecchie Federazioni di Abruzzo-Molise, prov. di Bolzano - Importi mensili per 13 mensilità														
Scatti di anzianità	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
QD 4° livello - ex funzionario	1.249,33	1.256,74	1.264,14	1.271,56	1.278,97	1.286,38	1.293,78	1.301,19	1.308,61	1.316,02	-	-	-	-
QD 4° livello	728,53	735,93	743,34	750,75	758,17	765,57	772,98	780,39	787,80	795,20	-	-	-	-
QD 3° livello	824,50	831,91	839,32	846,73	854,13	861,55	868,96	876,37	883,77	891,18	-	-	-	-
QD 2° livello	404,68	419,66	434,64	449,62	464,60	479,58	494,56	509,54	524,52	539,50	554,48	569,46	584,44	588,52
QD 1° livello	365,45	380,43	395,41	410,39	425,37	440,35	455,33	470,31	485,28	500,26	515,24	530,22	545,20	549,29
3ª Area 4° Livello	328,42	343,40	358,38	373,36	388,34	403,32	418,30	433,28	448,26	463,24	478,22	493,20	508,18	512,27
3ª Area 3° Livello	291,69	306,67	321,65	336,63	351,61	366,58	381,56	396,54	411,52	426,50	441,48	456,46	471,44	475,53
3ª Area 2° Livello	265,43	280,41	295,39	310,37	325,35	340,33	355,31	370,29	385,27	400,25	415,23	430,21	445,19	449,28
3ª Area 1° Livello	238,65	253,63	268,61	283,59	298,57	313,55	328,53	343,51	358,49	373,47	388,45	403,43	418,41	422,51
2ª Area 2° Livello	212,96	225,93	238,90	251,88	264,85	277,83	290,81	303,78	316,76	329,73	342,70	355,68	368,66	372,12
2ª Area 1° Livello	190,54	201,19	211,84	222,50	233,15	243,80	254,44	265,09	275,74	286,39	297,04	307,69	318,34	321,26
1ª Area	163,63	171,63	179,64	187,63	195,63	203,63	211,63	219,63	227,63	235,63	243,63	251,63	259,63	262,78

Come di consueto, per ogni dubbio o necessità i rappresentanti sindacali della FABI sono a Vostra disposizione!

Roma, luglio 2025

FABI - FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

DIPARTIMENTO WELFARE
welfare@fabi.it

ANNOTAZIONI

Lined area for notes, featuring horizontal ruling lines and a faint circular logo watermark in the center.

Lined writing area with horizontal lines and a faint circular logo in the center.





Hanno contribuito a questa pubblicazione

Vincenzo Saporito, Paolo Cerrone, Sabrina Dapor, Giammatteo Donati, Domenico Mazzucchi,
Mario Napolitani, Flavio Saltari, Ulrich Untersulzner e Giorgio Urbinati

Eventuali domande, quesiti o chiarimenti potranno essere indirizzati a
welfare@fabi.it

DIPARTIMENTO WELFARE