

# GUIDA ALLE PAGHE

2018  
6

GIUGNO

ANNO XIV - Giugno 2018, n. 6 - Direzione e redazione Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 20142 MILANO  
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano



## PAGHE

- Busta paga del lavoratore licenziato per gmo
- Ccnl Metalmeccanici industria: la Banca ore

## PROCEDURE DEL PERSONALE

- Somministrazione e agevolazioni contributive
- Ricorso contro il rigetto dell'istanza di Cigo
- Licenziamento e rapporto associativo
- Autotutela e ricorsi nei confronti degli atti Inps
- Minimali giornalieri di retribuzione: le regole
- Infortunio e responsabilità del lavoratore

## PARERE PROFESSIONALE

- La convenienza del Tfr al Fondo di Tesoreria

## AGENDA

- Contratti collettivi

## DATI TABELLARI

- Tfr e crediti di lavoro

## SCHEDE CCNL

- Legno e Lapidari - Aziende artigiane



# NON HO DUBBI. HO SCELTO IPSOA InPratica

Gli originali volumi IPSOA per avere sempre risposte chiare, immediate e integrate



## HO SCELTO IPSOA InPratica PERCHÉ

- ✓ È **intuitivo**, grazie alla struttura chiara dei capitoli e alla grafica per favorire l'immediata individuazione degli argomenti.
- ✓ È **operativo**, grazie ai numerosi casi e puntuali esempi, tratti dalla pratica professionale.
- ✓ È **sempre aggiornato** on line. La versione digitale permette di consultare tutti gli aggiornamenti successivi alla pubblicazione del volume cartaceo, evidenziando le parti modificate e segnalate da un sistema di alert.
- ✓ È **pratico**, grazie a schemi e tabelle che facilitano la lettura e l'individuazione delle informazioni.
- ✓ È **integrato**  con le soluzioni digitali Wolters Kluwer per la consultazione diretta della documentazione ufficiale e per l'approfondimento completo.
- ✓ È completato da Indici: **analitico** esaustivo e dettagliato, **sommario**, degli **adempimenti**, dei casi.

### IPSOA InPratica

la nuova collana dove trovare risposte immediate alle domande dei clienti



Consulta l'estratto  
e scopri i plus del metodo IPSOA inPratica!  
[registrazione.wolterskluwer.it/reg/INPRATICAFISCO](https://registrazione.wolterskluwer.it/reg/INPRATICAFISCO)

# Sommario

<b>Paghe</b>	<b>Busta paga del lavoratore licenziato per gmo</b>	
	Elvira D'Alessandro _____	325
<b>Procedure del personale</b>	<b>Ccnl Metalmeccanici industria: la Banca ore</b>	
	Sara Nicoli _____	330
	<b>Somministrazione e agevolazioni contributive</b>	
	Emiliana Maria Dal Bon e Cecilia Bondi _____	336
	<b>Ricorso contro il rigetto dell'istanza di Cigo</b>	
	Stefano Carotti _____	342
	<b>Licenziamento e rapporto associativo</b>	
	Dario Vedani _____	347
	<b>Autotutela e ricorsi nei confronti degli atti Inps</b>	
	Bartolomeo La Porta _____	353
<b>Parere professionale</b>	<b>Minimali giornalieri di retribuzione: le regole</b>	
	Beniamino Gallo _____	358
	<b>Infortunio e responsabilità del lavoratore</b>	
	Ernesto Murolo _____	363
<b>Agenda contratti</b>	<b>La convenienza del Tfr al Fondo di Tesoreria</b>	
	Massimo Brisciani _____	369
<b>Dati tabellari</b>	<b>Contratti collettivi</b> _____	373
	<b>Tfr e crediti di lavoro</b> _____	385
<b>Schede contratti</b>	<b>Legno e Lapidei – Aziende artigiane</b>	

Si segnala che le opinioni espresse dai Funzionari dei Ministeri e dell'Inps non sono vincolanti per l'Amministrazione di appartenenza.

# Guida alle Paghe

Mensile di consulenza  
per le paghe  
e le procedure del personale

## Editrice

Wolters Kluwer Italia S.r.l.  
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3  
20142 Milano, Italia  
<http://www.ipsoa.it>

## Direttore Responsabile

Giulietta Lemmi

## Direzione scientifica

Massimo Brisciani

## Redazione

Roberta Antonelli, Federica Calcagno,  
Stefano Minardi, Massimo Mutti,  
Evelina Pisu, Barbara Settimi

## Realizzazione grafica

Ipsa

## Fotocomposizione

Integra Software Services Pvt. Ltd.

## Stampa

GECA S.r.l.  
Via Monferrato, 54-20098 San Giuliano Milanese (MI)  
Tel. 02 99952

## Autorizzazione

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 732  
del 18 ottobre 2004  
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in  
abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27  
febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

## Contributi redazionali

Per informazioni in merito a contributi, articoli  
ed argomenti trattati scrivere o telefonare a:  
**Ipsa Redazione Guida alle Paghe**  
Tel. 02 82476.550 - Fax 02 82476.227  
e-mail: [redazione.guidapaghe.ipsoa@wki.it](mailto:redazione.guidapaghe.ipsoa@wki.it)  
Casella Postale 12055 - 20120 Milano

## Amministrazione

Per informazioni su gestione abbonamenti,  
numeri arretrati, cambi d'indirizzo, ecc. scrivere o  
telefonare a:

## Ipsa Servizio Clienti

Tel. 02 82476.1 - Fax 02 82476.799  
Serviziorepostaaautomatica:  
Tel. 0282476.999  
Casella postale 12055 - 20120 Milano

Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa con il  
n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991  
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

## Pubblicità:



**Wolters Kluwer**

E-mail: [advertising-it@wolterskluwer.com](mailto:advertising-it@wolterskluwer.com)  
[www.wolterskluwer.it](http://www.wolterskluwer.it)

Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3  
20142 Milano, Italia

## Abbonamenti

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:  
gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data di  
sottoscrizione, e si intendono rinnovati, in assenza di  
disdetta da comunicarsi entro 60 gg. prima della data  
di scadenza a mezzo raccomandata A.R. da inviare a  
Wolters Kluwer Italia S.r.l. Via dei Missaglia n. 97 -  
Edificio B3 - 20142 Milano, Italia.

Servizio Clienti: tel. 02.824761 - e-mail:  
[servizio.clienti@ipsoa.it](mailto:servizio.clienti@ipsoa.it) - [www.ipsoa.it/servizioclienti](http://www.ipsoa.it/servizioclienti)

## Indirizzo internet

Compresa nel prezzo dell'abbonamento  
l'estensione on line della Rivista, consultabile  
all'indirizzo [www.edicolaprofessionale.com](http://www.edicolaprofessionale.com).

## Italia

Abbonamento annuale: € 225,00

## Esteri

Abbonamento annuale: € 450,00

## Prezzo copia € 26,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso all'atto della  
richiesta

## Distribuzione

Vendita esclusiva per abbonamento.  
Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico  
è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e  
per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del  
D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e  
successive modificazioni e integrazioni.

Egregio abbonato,

## ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196.

La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati su database  
elettronici di proprietà di Wolters Kluwer Italia S.r.l., con sede  
legale in Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3, 20142 Milano,  
titolare del trattamento e sono trattati da quest'ultima tramite  
propri incaricati. Wolters Kluwer Italia S.r.l. utilizzerà i dati che  
La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi  
recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica saranno  
utilizzabili, ai sensi dell'art. 130, comma 4, del D.Lgs. n. 196/  
2003, anche a fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a  
quelli oggetto della presente vendita. Lei potrà in ogni momento  
esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003, fra cui il  
diritto di accedere ai Suoi dati e ottenerne l'aggiornamento o la  
cancellazione per violazione di legge, di opporsi al trattamento dei  
Suoi dati ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e  
comunicazioni commerciali e di richiedere l'elenco aggiornato dei  
responsabili del trattamento, mediante comunicazione scritta da  
inviarsi a: Wolters Kluwer Italia S.r.l. - PRIVACY - Via dei  
Missaglia n. 97 - Edificio B3, 20142 Milano, o inviando un Fax  
al numero: 02.82476.403.

# Busta paga del lavoratore licenziato per gmo

Elvira D'Alessandro - *Consulente del lavoro*

L'art. 7, legge n. 604/1966 come modificato dalla legge n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero) ha introdotto, per i datori di lavoro con i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, legge n. 300/1970, l'**obbligo** di un preventivo **tentativo di conciliazione** in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (con preavviso) determinato da *ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*.

Vale la pena sottolineare come tale definizione non sia semplicisticamente riconducibile a "motivi economici" bensì alle scelte organizzative e produttive dell'imprenditore a mente dell'art. 41 Cost. (l'iniziativa economica privata è libera) salvo il rispetto dei principi di correttezza e buona fede.

## Procedura

Il licenziamento deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro (oggi Ispettorato territoriale del lavoro) del luogo dove il lavoratore presta la sua opera e per conoscenza al lavoratore, quale condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento.

Nella comunicazione il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. L'Ispettorato trasmette la convocazione alle parti nel **termine perentorio di 7 giorni** dalla ricezione della richiesta.

Nel corso della procedura, che si svolge innanzi alla Commissione provinciale di conciliazione ex art. 410 c.p.c., le parti procedono anche ad esaminare, con la partecipazione attiva della Commissione stessa, soluzioni alternative al licenziamento.

Va ricordato che le parti possono essere assistite dalle rispettive rappresentanze sindacali oppure da un avvocato o da un consulente del lavoro e che la procedura deve concludersi entro 20 giorni dalla data di trasmissione della convocazione da parte dell'Ispettorato territoriale del lavoro salvo diverso comune avviso delle parti stesse finalizzato al raggiungimento di un accordo.

## Licenziamento nullo o inefficace

In caso di violazione di tale procedura il licenziamento, pur supportato da reali ragioni oggettive, è "inefficace" e la conseguenza sarà di natura meramente economica atteso che il giudice dichiarerà comunque risolto il rapporto dalla data del licenziamento e condannerà il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Comunicazione all'Isti

Convocazione delle parti

## Tentativo di conciliazione

<b>Requisiti di forma</b>	<p>Un cenno meritano i requisiti di forma del licenziamento, trattandosi di atto scritto <i>ad substantiam</i> deve contenere la puntuale indicazione dei motivi che lo hanno determinato: un licenziamento orale o carente di motivazione sarebbe infatti nullo <i>ex lege</i>.</p> <p>Il licenziamento quale <i>atto unilaterale</i> deve essere esercitato dal datore di lavoro, dal legale rappresentante o da soggetto espressamente delegato pena la sua <i>inefficacia</i>.</p>
<b>Risoluzione consensuale</b>	<p><b>Esito positivo della procedura</b></p> <p>L'esito positivo della conciliazione può prevedere soluzioni diverse anche alternative al licenziamento.</p> <p>Le parti potrebbero accordarsi, ad esempio, per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il trasferimento ad altra unità produttiva;</li> <li>• la trasformazione del contratto da tempo pieno a part-time;</li> <li>• il "repechage" anche attraverso un eventuale demansionamento.</li> </ul> <p>Se, invece, si arriva ad una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con conseguente licenziamento, il lavoratore avrà comunque diritto, in deroga alla previsione ordinaria, di percepire l'indennità di sostegno al reddito (NASpI).</p> <p>In tale ipotesi l'accordo può eventualmente prevedere, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, anche l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• somministrazione di lavoro;</li> <li>• intermediazione;</li> <li>• supporto alla ricollocazione professionale.</li> </ul>
<b>Ricollocazione professionale</b>	<p>L'offerta di ricollocazione o di assistenza alla ricollocazione, inoltre, non necessariamente deve avere la caratteristica del lavoro subordinato ma può riguardare anche la prospettiva di un lavoro autonomo o in cooperativa. In tal caso la Commissione ne darà atto nel verbale di conciliazione riportandone tutti i contenuti compresi quelli di natura economica.</p>
<b>Questioni economiche</b>	<p>Qualora le parti addivenissero a comporre altre questioni di natura economica, oltre all'eventuale "incentivo all'esodo", quali, ad esempio, differenze retributive, ore di lavoro straordinario, Tfr, tali somme dovranno essere opportunamente evidenziate separatamente rispetto a quelle finalizzate all'accettazione del licenziamento tenuto conto che i contenuti dell'accordo diventano, in ogni caso, inoppugnabili trattandosi di conciliazione ex art. 410 c.p.c.</p>
	<p><b>Esito negativo della procedura</b></p> <p>Qualora le parti non dovessero raggiungere un accordo, verrà redatto il verbale in tal senso (mancato accordo) e il datore di lavoro potrà procedere con l'intimazione del licenziamento.</p> <p>Il lavoratore, da parte sua, potrà proseguire la vertenza nelle sedi che riterrà più opportune.</p> <p>In tale ipotesi il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di Commissione Provinciale di Conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, potrà essere valutato dal giudice in sede di determinazione dell'eventuale indennità risarcitoria spettante al lavoratore per l'illegittimità del licenziamento, che dovrà essere decisa in applicazione del dettato normativo (art. 18, legge n. 300/1970).</p>

## Effetti sospensivi

**Decorrenza del licenziamento**

Il licenziamento intimato all'esito della predetta procedura produce effetto dal giorno della comunicazione con cui è stato avviato il procedimento stesso (= data *legale* del licenziamento), salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva. È fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo di cui al T.U. maternità e paternità (D.Lgs. n. 151/2001) e così anche in caso di assenza per infortunio sul lavoro.

Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

Non sospende, invece, gli effetti del licenziamento l'eventuale assenza per malattia.

Relativamente agli obblighi di comunicazione al Centro per l'impiego si terrà conto del giorno in cui si è perfezionato il licenziamento al termine della procedura senza tener conto degli effetti retroattivi dello stesso.

## Esempio

*Avvio della procedura con conseguenti comunicazioni all'Irl e al lavoratore: 15 gennaio 2018. Termine dell'iter procedurale: 2 febbraio 2018. Comunicazione del licenziamento al Centro per l'Impiego entro il 7 febbraio 2018.*

**Procedura alternativa**

Il Ministero con risposta ad interpello n. 1/2014 proposto da Confindustria ha precisato quanto segue:

- a)** è possibile che le parti stabiliscano in sede sindacale, mediante un accordo transattivo, che il lavoratore rinunci a che sia effettuata la procedura di conciliazione preventiva davanti alla Dtl e a impugnare il licenziamento;
- b)** se le parti hanno già in precedenza raggiunto un accordo in sede sindacale, possono ugualmente presentarsi il giorno della convocazione presso la Dtl per la ratifica del suddetto accordo: in tal caso il funzionario della Dtl prenderà in considerazione l'accordo che è stato già raggiunto, espletando non solo una funzione notarile ma operando anche un'attenta verifica dei presupposti e del contenuto dell'accordo stesso.

Si può così concludere che, a detta del Ministero, le due diverse procedure di conciliazione, quella obbligatoria prevista dal c.d. "rito Fornero" e quella ex art. 411 c.p.c. (sede sindacale), siano indipendenti tra loro e non inficino la validità e l'efficacia del licenziamento fermi restando i rischi di un eventuale contenzioso giudiziale promosso dal lavoratore che lamenti il mancato ricorso alla procedura obbligatoria.

## Reddito da lavoro dipendente

**Aspetti contributivi e fiscali delle somme transate**

L'Amministrazione finanziaria con la circ. n. 326/E/1997, evidenzia che «**fanno parte del reddito da lavoro dipendente** le somme e i valori, comunque percepiti, a seguito di **transazioni**, anche **novative**, intervenute in costanza di rapporto di lavoro o alla cessazione dello stesso»

Le somme oggetto di transazione **erogate alla cessazione del rapporto** sono imponibili per il loro ammontare complessivo, al netto degli eventuali contributi obbligatori dovuti per legge, con l'aliquota determinata agli effetti della tassazione del Tfr e a titolo di acconto.

Gli uffici finanziari provvedono, poi, a riliquidare l'imposta in base all'aliquota media di tassazione dei 5 anni precedenti a quello in cui è maturato il diritto alla percezione, iscrivendo a ruolo le maggiori imposte dovute ovvero rimborsando quelle spettanti. Nell'ipotesi in cui non vi sia stato reddito imponibile per nessuno di tali anni, si applica l'aliquota stabilita per il primo scaglione di reddito (23%).

## Tentativo di conciliazione

Somme non imponibili	Le somme corrisposte, per contro, saranno da considerare <b>fiscamente</b> e contributivamente <b>non imponibili</b> solo in presenza di elementi idonei a dimostrare l'esistenza di un <b>danno emergente</b> (es.: danno all'immagine e/o al prestigio per dequalificazione professionale, perdita di opportunità di carriera, danno biologico inteso come danno all'integrità psico-fisica del lavoratore), debitamente supportate da elementi probatori.
Incentivo all'esodo	Un'indagine attenta merita, piuttosto, la voce " <b>incentivo all'esodo</b> " spesso utilizzata impropriamente in sede di conciliazione. Come si evince dal titolo stesso, l'emolumento viene offerto al lavoratore, con un apposito <b>accordo anteriore alla risoluzione</b> del rapporto, al fine di incentivarne l'esodo addivenendo, così, ad una <b>risoluzione consensuale</b> del contratto di lavoro. Tale voce di retribuzione è soggetta a tassazione separata e non è imponibile ai fini contributivi per espressa previsione normativa.
Obbligo di rivalsa	Sul punto, anche l'Inps ha da tempo precisato che rientrano nel novero degli incentivi all'esodo le somme erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro in eccedenza alle normali competenze comunque spettanti ed aventi lo scopo di indurre il lavoratore ad anticipare la conclusione dell'attività lavorativa rispetto alla sua naturale scadenza. Va infine sottolineato il rispetto dell'obbligo di rivalsa anche in sede di accordi di conciliazione. La clausola di un accordo transattivo che preveda il pagamento a favore del lavoratore di una certa <b>somma al netto dell'imposta</b> da versare all'erario è <b>affetta da nullità</b> per contrasto con la norma imperativa di legge (art. 23, c. 1, D.P.R. n. 600/1973) che impone al sostituto di imposta l'obbligo di rivalsa nei confronti del sostituto, con la conseguenza che il datore di lavoro è comunque tenuto ad operare la ritenuta sulla somma erogata al lavoratore, ancorché la corresponsione di tale somma sia stata pattuita al netto in sede di conciliazione giudiziale.
Esempio	<p><i>Si ipotizzi il caso di un'azienda metalmeccanica con un organico di 50 dipendenti, la quale decide di risolvere un rapporto di lavoro per gmo (soppressione del posto di lavoro) dandone preventiva comunicazione all'Irl e al dipendente in data 15 gennaio 2018.</i></p> <p><i>Il dipendente era stato assunto il 25 maggio 2015.</i></p> <p><i>A seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 7, legge n. 604/1966 come successivamente modificato, concluso il 20 febbraio 2018, le parti sono addivenute alle seguenti conclusioni (puntualmente riportate nel verbale redatto dalla Commissione di Conciliazione dell'Irl).</i></p> <p><i>Il lavoratore non ha prestato attività lavorativa dal 15 gennaio al 20 febbraio 2018 in attesa dell'esito del tentativo obbligatorio di conciliazione.</i></p> <p><i>Il lavoratore ha accettato di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro a fronte del riconoscimento di:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>incentivo all'esodo pari ad € 7.500,00 lordi;</i></li> <li>• <i>indennità sostitutiva del preavviso;</i></li> <li>• <i>differenze retributive per complessivi € 1.800,00 lordi.</i></li> </ul> <p><i>La risoluzione del rapporto di lavoro ha legalmente effetto dal 15 gennaio 2018.</i></p> <p><i>Oltre a quanto sopra definito in via transattiva al lavoratore vengono liquidate tutte le spettanze di fine rapporto.</i></p> <p><i>L'importo di € 1.800,00 riconosciuti in via transattiva a fronte di presunte differenze retributive è soggetto a contribuzione e a tassazione separata.</i></p> <p><i>Il cedolino del mese di gennaio è stato così redatto.</i></p>

## Busta paga

PAGA BASE		CONTINGENZA	SCATTI D'ANZIANITÀ	AD PERSONAM	PREMIO PRODUZIONE	EDR-VARIE 1	VARIE 2	VARIE 3	
2.043,02			36,41						
								TOTALE	
								2.079,43	
CODICE	DESCRIZIONE	QUANTITÀ	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE				
0001	Retribuzione ordinaria (gg.)	13	79,97803	1.039,71					
A0210	Somme transate (cfr. verbale conciliazione)			1.800,00					
0411	Ferie maturate e non godute (gg)	41,02	95,97363	3.936,84					
0421	Permessi/Rol/Par non goduti (gg)	6,18	95,97363	593,12					
1060	Rata add. Reg. Irpef a.p.				371,27				
1065	Rata add. Com. Irpef a.p.				129,12				
1066	Addizionale Regionale anno corrente				62,01				
2400	Tattamento fine rapporto (compresa rivalutazione)			6.197,73					
2415	Incentivo all'esodo/cfr. verbale conciliazione)			7.500,00					
2425	Indennità sostitutiva preavviso			4.158,86					
	Bonus art. 1, legge n. 190/2014			39,45					
ALTRE INFORMAZIONI UTILI									
2991	Festività godute 01/01 gg. 1 Contr. Azienda METASALUTE € 13,00								
IMP PREVIDENZIALE	CTR PREVIDENZ.	CTR CIGS	CTR AGG IVS	IMP. ALTRI	CTR ALTRI	TOT. CTR PREVID.			
11.529,00	1.059,52	34,59				1.094,11			
IMP. PREVIDAI	CTR PREVIDAI					CTR FASI	TOT. CONTRIBUTI		
							1.094,11		
IMP. FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZ. LAVORO	DETRAZ. FAMIL.	IRPEF NETTA		CONGUAGLIO	IRPEF NETTA		
M 5.041,06	1.622,67	77,26				-463,23	1.082,18		
A						ADD. REG. A.P.	ADD. COM. A.P.	ADD. COM. ACC.	
GG	DETRAZ. LAV.	ULTR. DETRAZ.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET. FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.			
M							TOTALE COMPETENZE		
A							TOTALE TRATTENUTE		
							25.265,71	7.207,80	
IMP TFR	IRPEF TFR	ALTRO IMP. TASS. SEPARATA	IRPEF SU ALTRE VOCI	TOTALE IRPEF TASS. SEPARATA		ARROT	NETTO A PAGARE		
6.099,87	1.435,30	12.893,36	3.033,81	4.469,11		23,53%	0,09		
TFR	HH/GG	IMPONIBILE	ACCANT.	CTR 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT. NETTO	IMPONIBILE INAIL		
							18.058,00		
ABI CAB									
NOTE					FIRMA			PERIODO PAGA	GENNAIO 2018

# Ccnl Metalmeccanici industria: la Banca ore

Sara Nicoli - *Consulente del lavoro*

La Banca ore è un istituto contrattuale che permette ai lavoratori dipendenti di gestire in modo alternativo le ore di lavoro svolte in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro. Le ore prestate in più, in alternativa al pagamento come lavoro straordinario, vengono accantonate in un conto ore individuale e godute come previsto contrattualmente.

## Orario normale di lavoro

### Definizione

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali (art. 3, D.Lgs. n. 66/2003). I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Se il lavoratore svolge una prestazione lavorativa che eccede il normale orario di lavoro contrattuale, c.d. lavoro straordinario, ha diritto ad essere retribuito con una maggiorazione sulla normale retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva. In alternativa al pagamento della maggiorazione per lavoro straordinario, vi è la possibilità per il lavoratore di fruire di riposi compensativi per un numero di ore corrispondenti al lavoro effettuato in più rispetto alle 40 ore o scegliere di accantonare solo una parte delle ore effettivamente svolte come lavoro straordinario e ottenere in pagamento in busta paga le restanti. Ciò è possibile con lo strumento della Banca ore. Al lavoratore, ogni qualvolta svolge ore di lavoro in più rispetto a quanto contrattualmente previsto, si alimenta un conto ore individuale che potrà utilizzare ogni qualvolta vorrà beneficiare del riposo compensativo.

### Flessibilità oraria

Tale istituto permette di rafforzare le forme di flessibilità di orario e lo svolgimento di orari di lavoro multiperiodali. L'azienda può infatti trovarsi a dover affrontare dei picchi più intensi di lavoro in alcuni periodi dell'anno in cui viene richiesto un maggior numero di ore lavorative ai dipendenti e, al contrario, a dover sostenere periodi dell'anno in cui si rende necessaria la riduzione dell'orario di lavoro. In questa direzione e nell'ottica di aumentare la flessibilità e l'elasticità dell'orario di lavoro si stanno sempre più orientando le parti stipulanti i contratti collettivi o, in mancanza, le parti della contrattazione di secondo livello. Con l'utilizzo dello strumento della Banca ore il datore di lavoro può quindi sopperire all'esigenza di richiedere, nei periodi di calo lavorativo, un sostegno da parte degli ammortizzatori sociali o di chiedere al lavoratore di "sacrificare" le proprie ore di permessi e ferie.

In modo analogo, in aziende in cui non si riscontrino i periodi di picco come sopra descritti, la Banca ore è un istituto comunque utile per il lavoratore che, accumulando un monte ore di permessi supplementari, può utilizzare tali ore a suo piacimento incrementando il monte ore disponibile.