

# Trattamento economico del personale dipendente aspetti normativi, contrattuali ed operativi

Glauco Deleo

Trieste, 28 - 30 giugno 2004



# Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

- Nozione e origine storica
- Evoluzione normativa
- La disciplina attuale

# Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

## Nozione:

- Il rapporto di lavoro pubblico rientra nell'ampia categoria dei **rapporti di lavoro speciali**, trattandosi di una relazione che intercorre tra lo Stato o un ente pubblico e un soggetto privato

# Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

## Origine storica (1):

- La specialità del rapporto di lavoro trova la sua origine storica, oltre che nella **natura pubblica del datore di lavoro**, nella piena connessione tra prestazione lavorativa del pubblico dipendente e **cura dell'interesse generale**, da cui conseguivano **obblighi di fedeltà, diligenza e comportamento adeguato** anche nella vita privata.

# Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

## Origine storica (2):

In pratica nella figura dell'impiegato pubblico era ravvisato un **duplice profilo**:

- quello di **funzionario dello Stato (rapporto organico)**
- e
- quello di **lavoratore subordinato (rapporto di servizio)**

# Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

## Origine storica (3):

- prevalenza del rapporto organico su quello di servizio
- il carattere autoritario del rapporto di impiego (*supremazia speciale* della p.a. sui propri dipendenti)
- la sistemazione del pubblico impiego nell'ambito del diritto amministrativo

# Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

## Evoluzione normativa

- La Costituzione
- Il DPR 30 giugno 1957, n.3 (Testo Unici degli impiegati civili dello Stato)
- La legge quadro n. 93 del 1983
- Il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29

# Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

## La Costituzione

### – art. 54:

- “...I cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle con **disciplina ed onore...**”

### – art. 97:

- “I pubblici uffici sono organizzati ... in modo che siano assicurati il **buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione**”
- “Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante **concorso ...**”

### – art. 98:

- “I pubblici impiegati sono al servizio **esclusivo della Nazione.**”



# Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

Il DPR 30 giugno 1957, n. 3 (T.U. impiegati civili dello Stato)

- Irrilevanza della fonte contrattuale collettiva nella disciplina del rapporto
- costituzione del rapporto con atto unilaterale della P.A. (decreto di nomina) e non sulla base di un contratto
- competenza giurisdizionale del giudice amministrativo (TAR e Consiglio di Stato) e non del giudice del lavoro

# Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

La legge quadro del pubblico impiego  
(legge 29 marzo 1983, n.93)

## Grandi principi innovativi...

- efficienza del settore pubblico
- principio della perequazione e della trasparenza del trattamento economico
- riassetto dei profili professionali
- riconoscimento del ruolo della contrattazione collettiva nella disciplina di aspetti del pubblico impiego non soggetti a riserva di legge

# Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

La legge quadro del pubblico impiego  
(legge 29 marzo 1983, n.93)

Ma il cammino è ancora lungo...

Il modello è ancora lontano da quello privato, in quanto la fonte negoziale, per dispiegare i propri effetti, ha bisogno di un apposito **atto legislativo di recepimento** (DPR)

# Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

**Il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29**

**la privatizzazione e la contrattualizzazione del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni**

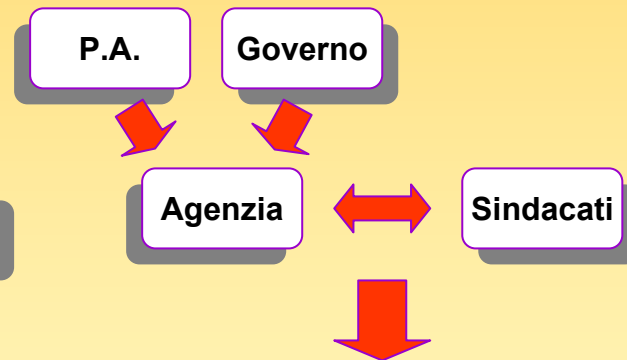
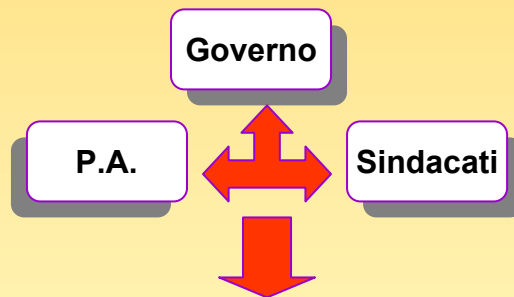
- estensione delle norme del diritto privato al rapporto di pubblico impiego
- diretta applicabilità della disciplina della contrattazione collettiva
- attribuzione al datore di lavoro pubblico degli stessi poteri di gestione propri del datore di lavoro privato

# Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

Riassumendo:

D.Lgs. n. 29 del 1993

Legge quadro del 1983



fino agli anni '70



# Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

L'assetto attuale: il D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165

- Separazione tra:
  - Materie riservate alla legge e agli atti unilaterali della P.A. (es.: organizzazione degli uffici)
  - Materie assoggettate alla disciplina privatistica (disciplina del rapporto di lavoro)

# Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

L'assetto attuale: il D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165

- Separazione tra:
  - Compiti di indirizzo politico-amministrativo
  - Compiti di organizzazione gestionale degli uffici e dei rapporti di lavoro

# Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

L'assetto attuale: il D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165

- **Ampliamento**

della competenza e del rilievo della contrattazione collettiva

- **Istituzione**

dell'ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni)



# Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

L'assetto attuale: il D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165

- **Riforma**

della dirigenza pubblica

- **Giurisdizione**

competenza del giudice ordinario nel contenzioso e applicazione del tentativo obbligatorio di conciliazione

# Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

L'assetto attuale: il D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165

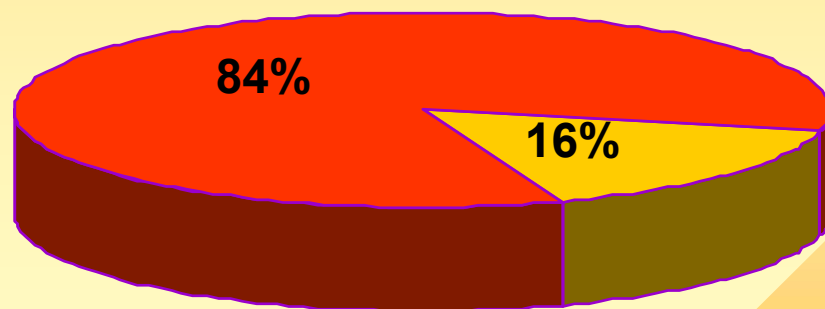
- **Disciplina applicabile:**
  - Il Codice Civile (dall'art. 2094 all'art. 2129)
  - Le leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa
  - Lo Statuto dei Lavoratori (a prescindere dal numero dei dipendenti)

# Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

- I comparti di contrattazione
- L'ARAN
- I Comitati di settore

# Il pubblico impiego

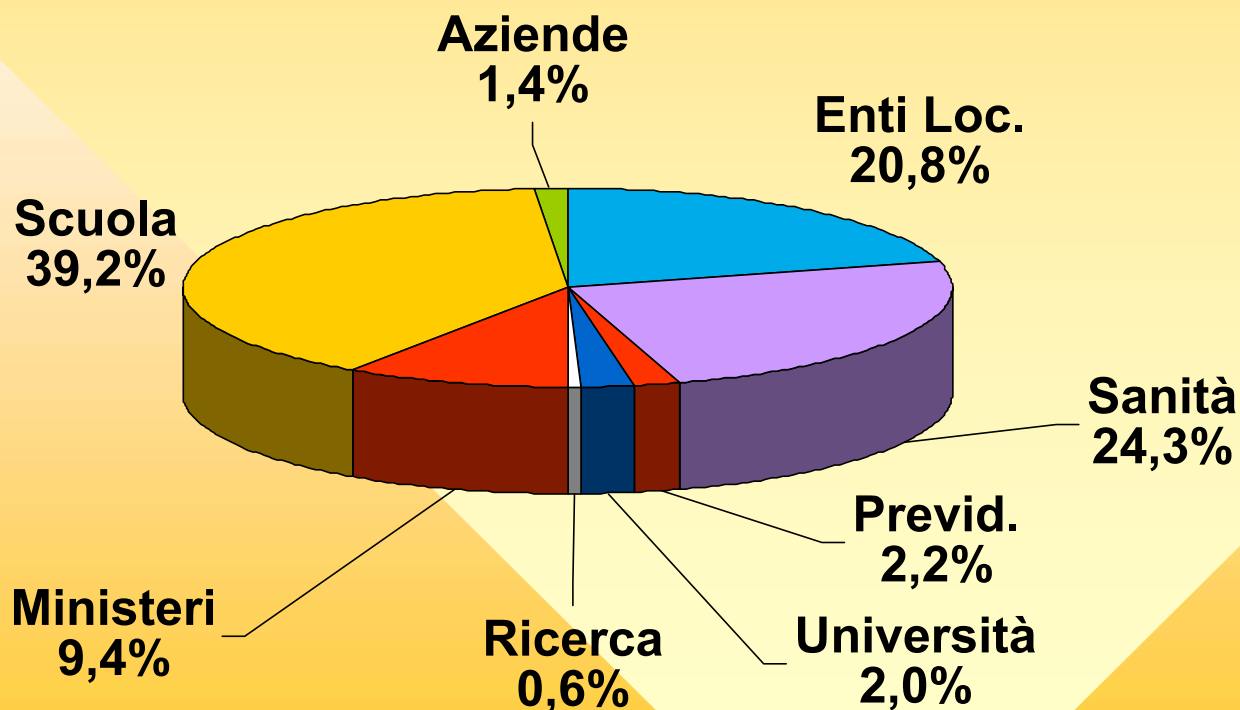
- I dipendenti pubblici sono circa 3 milioni e mezzo
- L'84% di questi è “contrattualizzato” cioè ha un CCNL; per gli altri è la legge a regolare il rapporto di lavoro



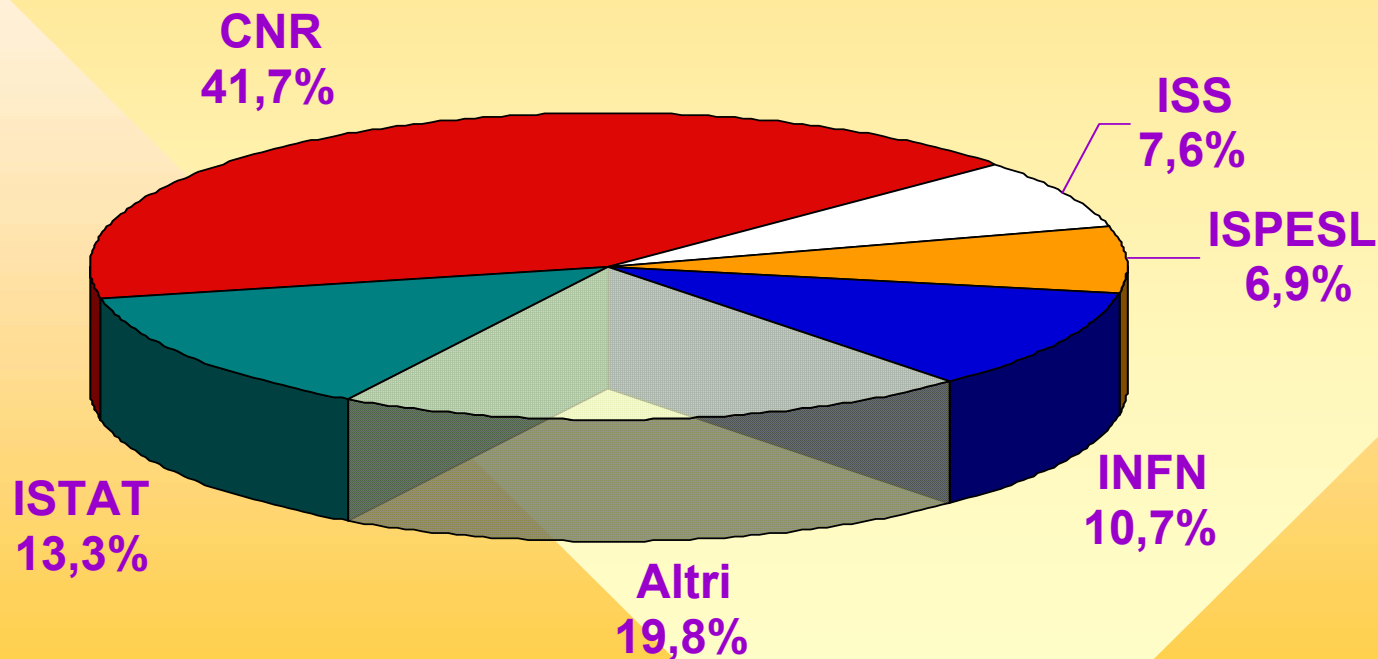
# I Comparti di contrattazione

- Agenzie fiscali
- Amministrazioni dello Stato a ordinamento autonomo
- Enti pubblici non economici
- Alta formazione artistica e musicale
- Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione
- Ministeri
- Presidenza del Consiglio dei ministri
- Regioni ed autonomie locali
- Servizio sanitario nazionale
- Scuola
- Università

# La distribuzione tra i comparti



# Il personale nel comparto Ricerca



# L'ARAN

- Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni
  - Svolge per conto del Governo l'attività negoziale con i sindacati per la stipula dei contratti di lavoro

[www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it)



# I comitati di settore

Per ciascun comparto è costituito un comitato di settore che impartisce all'ARAN le linee di indirizzo che dovrà seguire nella contrattazione con i sindacati

# Il Comitato di settore del comparto ricerca

- CNR (Consiglio Nazionale delle Ricerche)
- ISTAT (Ist. Naz. di Statistica)
- ISS (Ist. Superiore di Sanità)
- INFN
- ISPESL (Ist. Prevenzione Sicurezza Lav.)
- ISAE (Ist. Studi e Analisi Economiche)
- INGV (Geofisica e Vulcanologia) (*Dir. Gen.*)

# I livelli di contrattazione

- Nazionale
  - Per tutto il comparto tra ARAN e Sindacati e si conclude con il CCNL
- Integrativo
  - A livello di Ente, sulla base di risorse rese disponibili in ciascun Ente dal miglioramento dei risultati di gestione

# Durata dei contratti

- **QUADRIENNALE**
  - Per la parte **NORMATIVA**
- **BIENNALE**
  - Per la parte **ECONOMICA**

# Le “tornate” contrattuali

- Il primo CCNL: 1994/1997
  - Due **distinti contratti**: uno per i livelli IV-X e l'altro per la dirigenza e i Ric.&Tecnol.
- Il secondo CCNL: 1998/2001
  - Un solo contratto con **distinte discipline**
- Il terzo CCNL: 2002/2005 (**da stipulare**)
  - Due **distinti contratti**: uno per i livelli IV-IX e l'altro per la dirigenza e i Ric.&Tecnol.

# Il CCNL vigente

- ambito di applicazione
- diverse tipologie di rapporto
- il contratto a tempo determinato
- il tempo parziale
- il contratto individuale

# II CCNL vigente

- Ambito di applicazione (art. 1):
  - il CCNL si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti amministrativi, dipendente dalle amministrazioni del Comparto delle Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione

# Il contratto a tempo determinato

- art. 20 del CCNL vigente:  
“Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di assunzione a tempo determinato...”



# Il contratto a tempo determinato

- Disposizioni vigenti:
  - Per i livelli IV-IX
    - art. 15 CCNL 1994-1997
  - Per i livelli I-III
    - art. 23 DPR 171/1991
    - art. 20 D.Lgs. 4 giugno 2003, n. 127
    - art. 36 D.Lgs. 165/2001

# Il contratto a tempo determinato - Liv. IV-IX

- art. 15 CCNL 1994-1997
  - max 5 anni
  - max 20% (di cui la metà a carico di fondi esterni) della dotazione organica dei livelli
  - tramite selezione ovvero (solo per i tecnici) per chiamata diretta se riconosciuto di elevato livello di competenza, esperienza, ecc.

# Il contratto a tempo determinato - Liv. I-III

- art. 23 DPR 171 del 1991
  - max 5 anni
  - max 20% (di cui la metà a carico di fondi esterni) della dotazione organica complessiva
  - tramite selezione ovvero per chiamata diretta se riconosciuto di elevato livello ed esperienza o in possesso di specifici requisiti

# Il contratto a tempo determinato - Liv. I-III

- art. 20, comma 3 D.Lgs. 4 giugno 2003, n. 127
  - è consentito, nell'ambito del 10% dell'organico dei ricercatori e tecnologi assumere con chiamata diretta, con contratto a tempo determinato (max 5 anni) ricercatori o tecnologi italiani o stranieri, con documentata produzione scientifica d'eccellenza, o documentata attività di ricerca in enti di ricerca o imprese private o in atenei stranieri o in istituzioni di ricerca internazionali

# Il contratto a tempo determinato - Liv. I-III

- art. 36, comma 1 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165
  - Le P.A., previa selezione, si avvalgono delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato dell'impresa
  - I contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti a tempo determinato, ecc., ecc.

# Il contratto a tempo determinato

Normativa di carattere generale:

Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368

attuazione di una direttiva europea che recepisce un accordo quadro sul lavoro a tempo determinato

# Il contratto a tempo determinato

- Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368
  - disciplina della proroga
  - successione dei contratti

# Il contratto a tempo determinato

- D.Lgs. 368/2001
  - disciplina della proroga

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una volta sola. Con riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore a tre anni.



# Il contratto a tempo determinato

- D.Lgs. 368/2001

- successione dei contratti

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di **dieci giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata **fino a sei mesi**, ovvero di **venti giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata **superiore a sei mesi**, il secondo contratto si considera **a tempo indeterminato**.

# Il contratto a tempo determinato

## Art. 20, comma 2 CCNL

A tutto il personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la durata del contratto a termine

*Con alcuni adattamenti proporzionali (ferie, assenze per malattia, permessi)*

# Rapporto di lavoro a tempo parziale

- art. 19 CCNL
  - Gli Enti possono
    - **Costituire** rapporti di lavoro a tempo parziale
    - **Trasformare**, a richiesta del dipendente, rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti di lavoro a tempo parziale o viceversa

# Rapporto di lavoro a tempo parziale

- **Tipologie:**
  - **orizzontale:** prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi
  - **verticale:** prestazione articolata su alcuni giorni della settimana/mese/anno
  - **mista:** combinazione delle tipologie precedenti

# Rapporto di lavoro a tempo parziale

- Il trattamento economico anche accessorio è proporzionale alla prestazione lavorativa
- Gli assegni familiari sono corrisposti per intero

# Rapporto di lavoro a tempo parziale

- Trasformazione da tempo pieno a tempo parziale (o viceversa)
  - Entro 30 giorni dalla ricezione della domanda l'Ente può, con atto scritto motivato:
    - accogliere la richiesta
    - rigettarla
    - rinviare la trasformazione per non più di sei mesi
  - In mancanza di risposta entro il termine indicato la domanda si intende accolta.

# Rapporto di lavoro a tempo parziale

- Lavoro straordinario
  - Tempo parziale orizzontale  
**ESCLUSO**
  - Tempo parziale verticale  
**CONSENTITO**

# Rapporto di lavoro a tempo parziale

- Lavoro supplementare (per il tempo parziale orizzontale)
  - per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise
  - non più del 10% medio in ragione d'anno della durata del tempo parziale
  - retribuito come il lavoro straordinario



# Il trattamento economico del personale dipendente

L'obbligazione retributiva

Sistemi di retribuzione

Elementi della retribuzione

# L'obbligazione retributiva

La retribuzione costituisce la prestazione fondamentale a cui è obbligato il datore di lavoro nei confronti del lavoratore

La retribuzione costituisce



Per il datore di lavoro:  
l'obbligo principale

Per il lavoratore: il diritto  
soggettivo ad un compenso  
proporzionato e sufficiente

# La retribuzione le fonti normative

- art. 36 della Costituzione:

“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”

# La retribuzione le fonti normative

- Codice Civile

- art. 2094 (Prestatore di lavoro subordinato):

“E’ prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”

# La retribuzione le fonti normative

- Codice Civile

- art. 2099 (Retribuzione):

“La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata dalle norme corporative, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.”

# La retribuzione i caratteri

- sufficienza
- proporzionalità
- determinatezza o determinabilità
- obbligatorietà
- corrispettività
- continuità

# La retribuzione i caratteri

- **sufficienza:**

la retribuzione deve essere sufficiente alle esigenze vitali del lavoratore e della sua famiglia (c.d. *salario di sostentamento*)

da ciò consegue che la contrattazione collettiva fissa una retribuzione minima per categorie che circoscrive e orienta l'autonomia privata delle parti

# La retribuzione i caratteri

- **proporzionalità:**

**la retribuzione deve essere proporzionale alla  
quantità e qualità del lavoro prestato**

ciò non significa, tuttavia, parità di trattamento nei rapporti di lavoro, in quanto la proporzionalità ha esclusivo riferimento al singolo rapporto di lavoro e prescinde da ogni comparazione tra lavoratori



# La retribuzione i caratteri

- **determinatezza o determinabilità:**

**in caso di riconosciuta incongruità del trattamento economico previsto per il lavoratore subordinato da un contratto individuale di lavoro, il giudice può adeguare il trattamento stesso**

**in questo caso il giudice ricorre ai parametri stabiliti nella contrattazione collettiva di categoria, anche se essa non è direttamente applicabile al caso**

# La retribuzione i caratteri

- **obbligatorietà:**  
la retribuzione rappresenta un diritto **irrinunciabile** del lavoratore

# La retribuzione i caratteri

- **corrispettività:**

ogni emolumento corrisposto al lavoratore (paga base, mensilità aggiuntive, indennità varie) trova la sua causa nel rapporto di lavoro (c.d. *presunzione di onerosità*)

poiché, tuttavia, la retribuzione rappresenta il sostentamento del lavoratore e della sua famiglia (**funzione alimentare**), **in deroga** al principio della corrispettività in determinati casi la retribuzione è dovuta anche per periodi di sospensione del lavoro (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.)

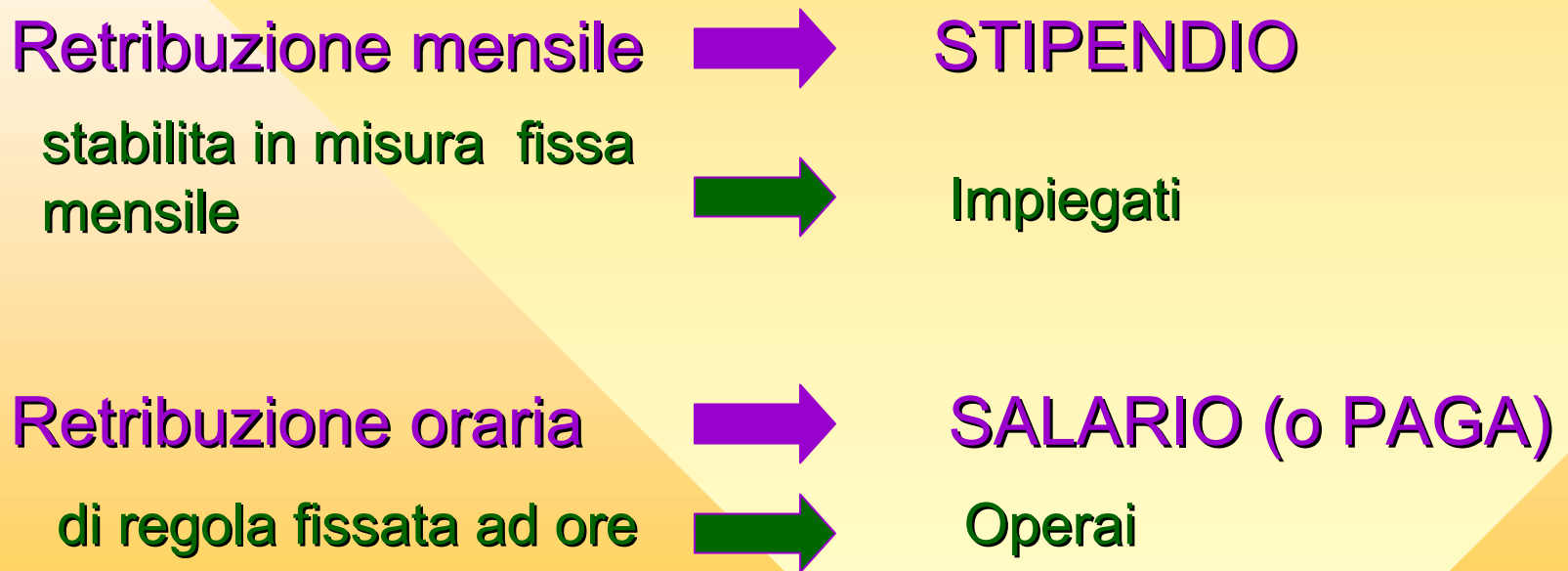
# La retribuzione i caratteri

- **continuità:**

essendo l'attività del lavoratore prestata per il periodo di tempo convenuto nel contratto (a termine o a tempo indeterminato) la retribuzione spetta per tutta la durata del rapporto di lavoro

# La retribuzione

## Struttura e sistemi



# La retribuzione

## Struttura e sistemi

- **Tipologie (art. 2099 c.c.)**
    - a tempo
    - a cottimo

} **Forme ordinarie**

  - con partecipazione agli utili o a prodotti
  - con provvigione
  - in natura
- } **Forme speciali**

# La retribuzione

## Struttura e sistemi

- **Forme ordinarie**

### **Retribuzione a tempo**

- E' il sistema classico di retribuzione e consiste nella corrisponsione di una somma di denaro stabilita in ragione del tempo di lavoro (¤ per ora/giorno/mese/anno)

# La retribuzione

## Struttura e sistemi

- **Forme ordinarie**

### **Retribuzione a cottimo (1)**

- E' il sistema col quale si tiene conto, nella determinazione della retribuzione, non soltanto del tempo impiegato ma anche del risultato, della produttività del lavoro e, quindi, del rendimento fornito dal lavoratore



# La retribuzione

## Struttura e sistemi

- **Forme ordinarie**

### **Retribuzione a cottimo (2)**

- Le innovazioni tecnologiche e produttive, i diversi criteri di organizzazione del lavoro e i mutamenti del rapporto fra produzione e produttività hanno messo in crisi il sistema del cottimo
- Ad esso si vanno sostituendo altri **meccanismi incentivanti**

# La retribuzione

## Struttura e sistemi

- **Forme speciali**

### **Retribuzioni differite**

- **mensilità aggiuntive e trattamento di fine rapporto sono emolumenti che, pur maturando nel tempo, nel corso del rapporto di lavoro, vengono erogati in un particolare momento successivo**

# La retribuzione

## TFR e Indennità di anzianità

- Per i dipendenti a tempo indeterminato assunti prima del 1.1.2001
- Per i dipendenti a tempo determinato assunti prima del 31.5.2000

continua ad essere corrisposta l'Indennità di Anzianità di cui all'art. 20 della legge 70/1975

# La retribuzione

## TFR e Indennità di anzianità

- Per i dipendenti a tempo indeterminato assunti dal 1.1.2001
- Per i dipendenti a tempo determinato assunti dal 31.5.2000

sarà corrisposto il Trattamento di fine rapporto (TFR) di cui all'art. 2120 del codice civile e DPCM 20 dicembre 1999

# La retribuzione

## TFR e Indennità di anzianità

### Indennità di anzianità

ultimo stipendio  
(30% IIS)

x

n. anni di servizio

### TFR

6,91% dello  
stipendio percepito  
ogni anno

rivalutato annualmente  
su indici ISTAT

# La struttura della retribuzione nel CCNL

- Assetto ordinamentale
- Trattamento fondamentale e accessorio
- Il personale tecnico e amministrativo
- Il personale ricercatore e tecnologo
- La contrattazione integrativa

# Ordinamento del personale

## Livelli retributivi

Livello I  
II  
III

Ricercatori e tecnologi

Livello IV  
V  
VI  
VII  
VIII  
IX

Tecnici e amministrativi

# Ordinamento del personale

## Profili e livelli

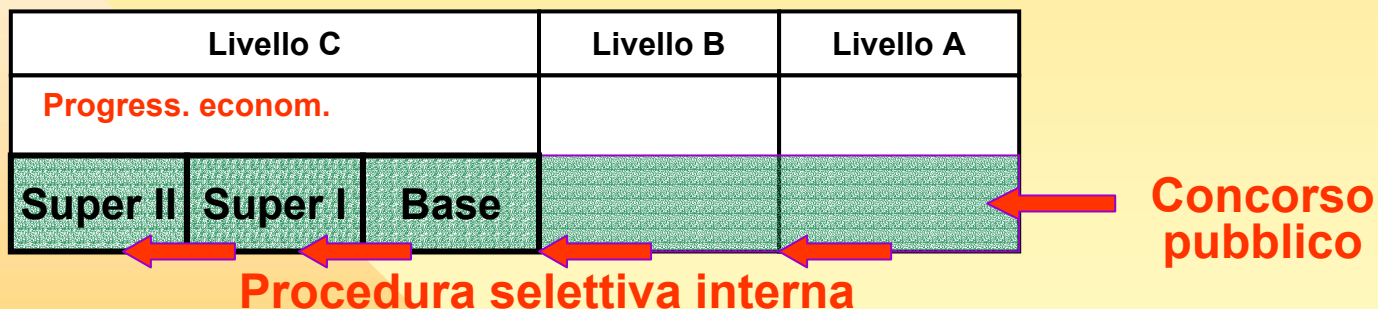
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	
Dirig. Ricerca	Primo Ricercat.	Ricerc.							Ricerc./Tecnol
Dirig. Tecnol.	Primo Tecnol.	Tecnologo							
			Collab. tecnico Enti Ricerca						Tecnici
					Operatore Tecnico				
							Ausiliario Tecnico		
			Funz. Amministraz.						Amministrativi
				Collaboratore di amministraz.					
						Operatore di amministraz.			
							Ausil. amministraz.		



# Ordinamento del personale

## Progressione di carriera

### Tecnici e amministrativi



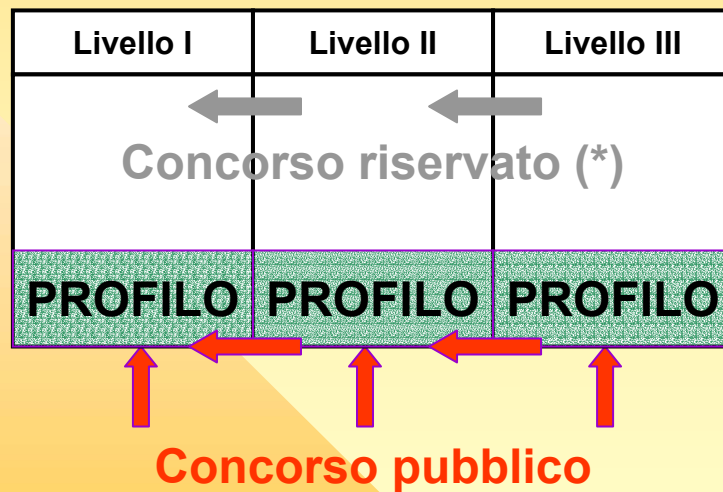
#### Criteri di selezione interna:

- Anzianità di servizio
- Formazione
- Titoli
- verifica dell'attività professionale svolta

# Ordinamento del personale

## Progressione di carriera

### Ricercatori e tecnologi



(\*) se si accertano  
“anomale carenze  
di opportunità di  
sviluppo  
professionale”

# Ordinamento del personale Ricercatori e tecnologi

## Posizioni stipendiali

I	da 0 a 4 anni
II	da 5 a 8 anni
III	da 9 a 12 anni
IV	da 13 a 16 anni
V	da 17 a 22 anni
VI	da 23 a 30 anni
VII	da 31 anni

Il passaggio alla posizione stipendiale successiva è attribuito sulla base dell'accertamento positivo, da parte dell'ente, dell'attività svolta nel periodo precedente.

L'accertamento consiste nella verifica complessiva della regolarità dell'attività svolta sulla base di apposite relazioni presentate dagli interessati.

# Struttura della retribuzione

## Livelli IV-IX

Trattamento Fondamentale	Trattamento Accessorio
<ul style="list-style-type: none"><li>• Stipendio tabellare</li><li>• Retribuzione individuale di Anzianità (RIA)</li><li>• Indennità Integrativa Speciale</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Indennità di valorizzazione professionale (CTER IV)</li><li>• Compensi per lavoro straordinario</li><li>• Indennità di rischio, disagio, responsabilità</li><li>• Indennità di Ente</li><li>• Indennità di posizione (Funz. Amm.)</li><li>• Produttività collettiva e individuale</li><li>• Progressione economica livelli apicali</li></ul>

# Struttura della retribuzione

## Livelli I-III

Trattamento Fondamentale	Trattamento Accessorio
<ul style="list-style-type: none"><li>• Stipendio tabellare</li><li>• Retribuzione individuale di Anzianità (RIA)</li><li>• Indennità Integrativa Speciale</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Indennità per oneri specifici connessi all'attività di ricercatore e tecnologo</li><li>• indennità di direzione strutture di particolare rilievo</li><li>• indennità di responsabilità professionale</li><li>• indennità per la valorizzazione professionale</li></ul>

# Trattamento accessorio

## Livelli IV-IX

- Indennità di valorizzazione professionale (art. 42 CCNL 94-97)
  - CTER IV
  - € 103,29 mensili
  - mediante selezione del personale interessato con esperienza professionale almeno quinquennale, nel limite del 2% della dotazione organica del profilo

# Trattamento accessorio

## Livelli IV-IX

- Lavoro straordinario

Calcolo dell'ora base: 
$$\frac{\text{Stip.} + \text{IIS} + \text{rateo XIII}}{156}$$

**Straordinario diurno:** ora base x 1,15

**Straordinario notturno o festivo:** ora base x 1,30

**Straordinario notturno o festivo:** ora base x 1,50

Le risorse da destinare al pagamento del lavoro straordinario sono stabilite dalla contrattazione integrativa

# Trattamento accessorio

## Livelli IV-IX

- Indennità per particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità e per lavoro in turni (art. 43 e 47 CCNL 94-97)

Il fondo relativo e la sua utilizzazione sono fissate con la contrattazione integrativa



# Trattamento accessorio Livelli IV-IX

- Indennità di Ente

Nel mese di Giugno *		Mensilmente per 12 mensilità	
Liv. IV dir.div.r.e.	¤ 2.875,63	Liv. IV dir.div.r.e.	¤ 201,04
Liv. IV	¤ 2.797,13	Liv. IV	¤ 172,38
Liv. V	¤ 2.594,16	Liv. V	¤ 155,14
Liv. VI	¤ 2.222,31	Liv. VI	¤ 132,16
Liv. VII	¤ 1.864,41	Liv. VII	¤ 114,92
Liv. VIII	¤ 1.530,78	Liv. VIII	¤ 97,69
Liv. IX	¤ 1.445,04	Liv. IX	¤ 91,97

\* utile ai fini dell'Indennità di anzianità e del TFR

# Trattamento accessorio

## Livelli IV-IX

- Indennità di posizione (art. 46 CCNL 94-97)
  - per i Funzionari di Amministrazione
  - € 1.032,91 annui
  - contingente massimo del 5% della dotazione organica del profilo

# Trattamento accessorio

## Livelli IV-IX

- Produttività collettiva e individuale (art. 45 CCNL 94-97, comma 1)
  - distribuzione — proporzionale al servizio prestato e parametrata sul livello ricoperto al 31 dicembre di ciascun anno — delle risorse residuali del fondo complessivo per il trattamento accessorio, detratta la somma utilizzata per straordinari, turni, indennità di rischio e responsabilità, indennità di ente

# Trattamento accessorio

## Livelli IV-IX

- Progressione economica nei livelli apicali (art. 53 CCNL 98-01)
  - viene attribuita per selezione dei limiti delle disponibilità finanziarie individuate dal CCNL e dal Contratto integrativo nel Fondo per il trattamento accessorio

# Trattamento accessorio

## Livelli IV-IX

- Progressione economica nei livelli apicali (art. 53 CCNL 98-01)

Liv.	Profilo	I progressione*	II progressione*
IX	- ausiliario di amministrazione	¤ 659,52	¤ 659,52
VIII	- ausiliario tecnico	¤ 719,94	¤ 719,94
VII	- operatore di amministrazione	¤ 792,76	¤ 792,76
VI	- operatore tecnico	¤ 911,55	¤ 911,55
V	- collaboratore di amministrazione	¤ 1.040,66	¤ 1.040,66
IV	- CTER	¤ 1.198,18	¤ 1.198,18
IV	- funzionario di amministrazione	¤ 1.198,18	¤ 1.198,18

\* annui per 13 mensilità

# Trattamento accessorio

## Livelli I-III

- Indennità per oneri specifici connessi all'attività di ricercatore e tecnologo (art. 8 CCNL R&T II biennio 96-97)  
distribuzione — proporzionale al servizio prestato e in misura uguale per i tre livelli — di un fondo fissato dal CCNL

# Trattamento accessorio

## Livelli I-III

- Indennità di direzione di strutture di particolare rilievo (art. 9 CCNL R&T II biennio 96-97)
  - Il Consiglio Direttivo dell'INFN con deliberazione del 29 gennaio 1999, n. 6334 ha individuato le strutture di particolare rilievo la cui direzione dà diritto all'indennità e ne ha fissato la misura:

# Trattamento accessorio

## Livelli I-III

- Indennità di direzione di strutture di particolare rilievo (art. 9 CCNL R&T II biennio 96-97)
  - Strutture:
    - i Laboratori Nazionali
    - le Sezioni
    - i Centri Nazionali
    - le Direzioni dell'Amministrazione Centrale



# Trattamento accessorio

## Livelli I-III

- Indennità di direzione di strutture di particolare rilievo

### – Importi:

Direttore Lab. Naz.:	Dirigente di ricerca	12.911,42	annui
	Primo ricercatore	20.658,28	"
Direttore Sezione	Dirigente di ricerca	7.746,85	"
	Primo ricercatore	12.911,42	"
Direttore Centro Naz.	Dirig.ricerca / Dirig. tecnologo	5.164,57	"
	Pr.ricercatore / Pr. tecnologo	8.779,77	"
Direz. Amm. Centr.	Dirig.ricerca / Dirig. tecnologo	5.164,57	"
	Pr.ricercatore / Pr. tecnologo	8.779,77	"
	Ricercatore / Tecnologo	12.911,42	"

# Trattamento accessorio

## Livelli I-III

- Indennità di responsabilità professionale (art. 10 CCNL R&T II biennio 96-97)
  - E' l'indennità istituita dall'articolo 22 del DPR 171/91.
  - Importo compreso tra il 10 e il 15 per cento della prima fascia stipendiale del livello di appartenenza, attribuito dal C.D.
  - Direzione di articolazioni previste dai provvedimenti organizzativi delle Strutture e di Direzioni e Servizi dell'A.C.

# Trattamento accessorio

## Livelli I-III

- Indennità per la valorizzazione professionale (art. 8 CCNL II biennio 00-01)
  - parte fissa
    - Liv. I 119,30 mensili per 13 mensilità
    - Liv. II 99,16 "
    - Liv. III 85,22 "

# Trattamento accessorio

## Livelli I-III

- Indennità per la valorizzazione professionale (art. 8 CCNL II biennio 00-01)
  - parte aggiuntiva  
distribuzione — parametrata sugli importi della parte fissa — delle risorse non utilizzate per i concorsi riservati per l'accesso al livello superiore di cui all'art. 64 del CCNL 97-01

# Il Contratto Integrativo

## aspetti retributivi

- Il fondo per il trattamento accessorio viene costituito ogni anno dall'Ente secondo quanto stabilito dal CCNL e con l'eventuale aggiunta di ulteriori risorse necessarie a sostenere i maggiori oneri per remunerare attività nuove o di eccezionale gravosità


# Il Contratto Integrativo

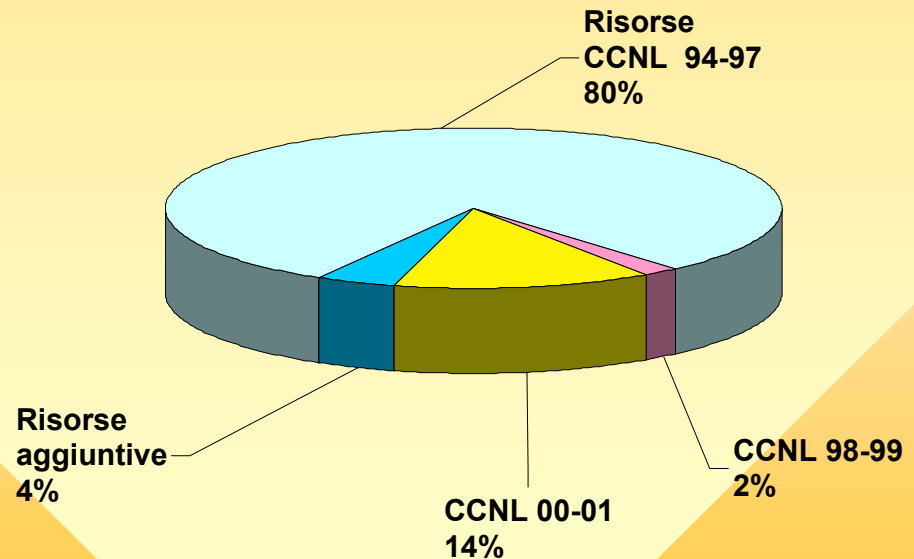
## aspetti retributivi

- La contrattazione integrativa stabilisce, nelle forme e nei limiti del CCNL, la ripartizione del fondo tra le voci alle quali esso può essere destinato e le relative modalità di utilizzazione

# Il Contratto Integrativo aspetti retributivi

## Costituzione del fondo

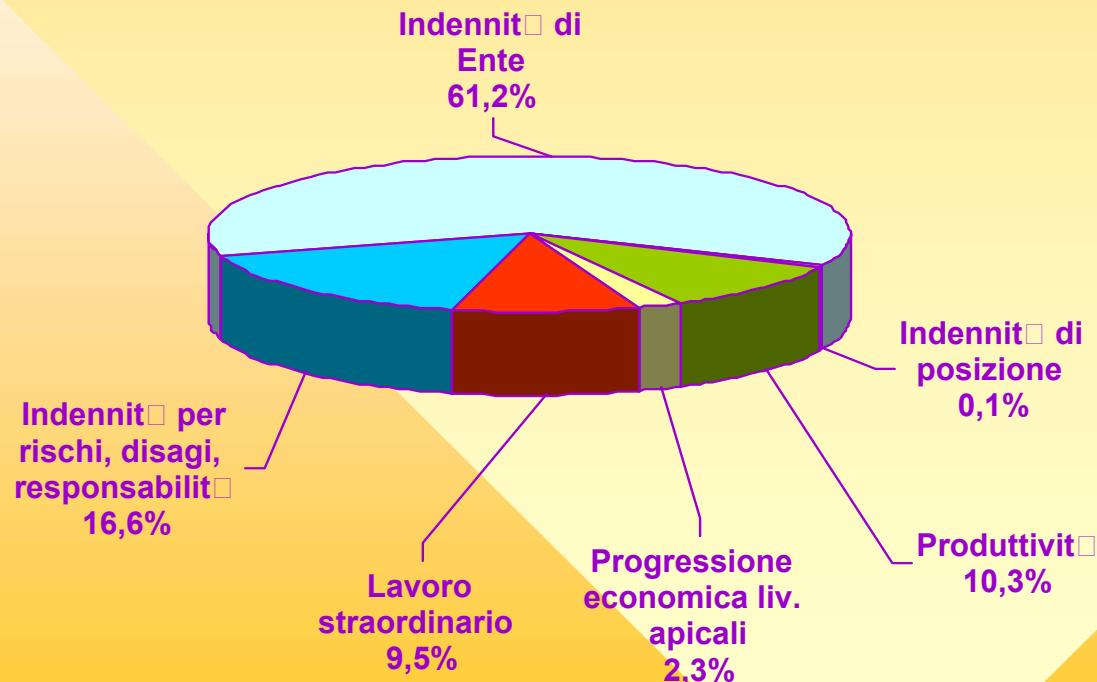
- Il Fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2004 per i livelli IV-IX ammonta a  $\alpha$  **7.442.306,00** così suddivisi: 



# Il Contratto Integrativo

## aspetti retributivi

### Utilizzazione del fondo (Ipotesi Contratto Integrativo)





# Le indennità del Contratto integrativo

Su risorse del CCNL:

- Turni
- Attrezzature informatiche
- Rischi o disagi particolarmente rilevanti
- Reperibilità
- Interventi d'urgenza
- Responsabilità
- Maneggio valori
- Sede disagiata
- Funzione ex art. 15 L. 88/1989

# Le indennità del Contratto integrativo

Su risorse aggiuntive sul bilancio dell'INFN:

- Attività fuori sede
- Condizioni territoriali gravose (LNGS)
- Responsabili servizi prevenzione e protezione
- Incaricati gestione emergenze e primo soccorso
- Interventi d'urgenza in galleria
- Lavoro in turni al Tier1 (CNAF)
- Responsabilità e coordinamento del nuovo sistema contabile di cui al D.Lgs. 97/2003

# Aspetti fiscali e previdenziali

- Imposta sul reddito delle persone fisiche
- INPS e INPDAP
- Determinazione degli imponibili
- Il sostituto d'imposta
- Aliquote e scaglioni di reddito
- Conguaglio di fine anno e di fine rapporto
- Il CUD
- Il mod. 730

# L'imposta sul reddito delle persone fisiche - IRPEF

La retribuzione, in quanto periodica e consumabile, è considerata un «reddito» e, come tale, assoggettata all'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) e rientra nella specifica categoria dei **Redditi di lavoro dipendente**

# Le assicurazioni previdenziali

- Il personale assunto prima del 20 dicembre 1993 è iscritto ai fini previdenziali all'INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) - Assicurazione Generale Obbligatoria

# Le assicurazioni previdenziali

- Il personale assunto dal 20 dicembre 1993 è iscritto ai fini previdenziali all'INPDAP (Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche) - ex gestione CPDEL (Cassa di Previdenza Dipendenti Enti Locali)

# Le assicurazioni previdenziali

## Le prestazioni assicurate

<ul style="list-style-type: none"><li>• Pensione di vecchiaia</li><li>• Pensione di invalidità</li><li>• Pensione di reversibilità</li></ul>	Personale con contratto a tempo indeterminato	INPS INPDAP
<ul style="list-style-type: none"><li>• Pensione di vecchiaia</li><li>• Pensione di invalidità</li><li>• Pensione di reversibilità</li></ul>	Personale con contratto a tempo determinato	INPDAP
<ul style="list-style-type: none"><li>• Trattamento di disoccupazione</li></ul>	Personale con contratto a tempo determinato	INPS

# Reddito di lavoro dipendente

- Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori (beni e servizi) che il dipendente percepisce nel periodo di riferimento, a qualunque titolo, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro



# Reddito di lavoro dipendente

- Derogano al principio della onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente gli emolumenti tassativamente fissati dalla legge

l'elenco di tali emolumenti è indicato nell'articolo 48 del Testo Unico delle Imposte sul Reddito (TUIR)

# Reddito di lavoro dipendente

## Principali elementi esclusi dalla determinazione del reddito

- i contributi previdenziali obbligatori
- sussidi occasionali in occasione di rilevanti esigenze personali o fam.
- il vitto somministrato in mense e i buoni pasto fino a € 5,29
- contributi per asili nido e borse di studio
- le indennità di trasferta fino a € 46,48 al giorno elevate a € 77,47 per le trasferte all'estero al netto delle spese di viaggio; in caso di rimborso delle spese di alloggio ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo; il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto.

# Reddito di lavoro dipendente

- La determinazione del reddito è la stessa sia ai fini previdenziali che a quelli fiscali
- Ai soli fini fiscali non concorrono a formare reddito i contributi previdenziali obbligatori
- Ai soli fini previdenziali non concorre a formare reddito il TFR o l'Indennità di anzianità

# Aliquote contributive

**INPS**

fino a una retribuzione annua di  $\approx$  37.883,00

Contributo **30,41%** di cui a carico dip. **8,89%**

**IVS**

oltre una retribuzione annua di  $\approx$  37.883,00

Contributo **31,41%** di cui a carico dip. **9,89%**

**INPS**

**Disoccupaz.**

Contributo **1,61%** di cui a carico dip. **-**

**INP□DA**

fino a una retribuzione annua di  $\approx$  37.883,00

Contributo **32,70%** di cui a carico dip. **8,90%**

**P**

oltre una retribuzione annua di  $\approx$  37.883,00

Contributo **33,70%** di cui a carico dip. **9,90%**

# Aliquote contributive

- Contributo Previdenziale (ex ENPDEDP)
  - Contributo 0,12%
    - di cui a carico dip. 0,027%
- Prestazione
  - Contributo in caso di decesso del dipendente o di suoi familiari

# Trattamento integrativo di previdenza

- Al personale assunto prima del 20 dicembre 1993 è applicato un trattamento integrativo di previdenza gestito dell'INA
- Tale trattamento resta in vigore, ai sensi degli art. 53 CCNL Liv. 94-97 e 76 CCNL 94-97, fino alla concreta attuazione, nell'ambito del comparto, dei Fondi di Previdenza complementari di cui al D.Lgs. 124/1993

# Trattamento fiscale

- Il datore di lavoro assume la veste di **sostituto di imposta**, con l'obbligo di effettuare sulle somme periodicamente erogate al dipendente una **trattenuta alla fonte a titolo d'acconto** che viene versata all'erario

# Aliquote e scaglioni di reddito

fino a	15.000,00			23%
oltre	15.000,00	e fino a	29.000,00	29%
oltre	29.000,00	e fino a	32.600,00	31%
oltre	32.600,00	e fino a	70.000,00	39%
oltre	70.000,00			45%



# Aliquote e scaglioni di reddito

## Scaglioni ragguagliati a mese:

fino a	1.250,00			23%
oltre	1.250,00	e fino a	2.416,67	29%
oltre	2.416,67	e fino a	2.716,67	31%
oltre	2.716,67	e fino a	5.833,33	39%
oltre	5.833,33			45%

# Calcolo della ritenuta

- La base imponibile si ottiene:

Reddito complessivo al netto dei contributi - **deduzione (\*)** spettante

(\*) La **deduzione** serve ad assicurare la progressività dell'imposta ed è pari a € 3.000,00 annui per tutti i contribuenti, aumentata di € 4.500,00 annui per i lavoratori dipendenti.

In pratica un dipendente può godere di una deduzione complessiva annua di € 7.500,00

Questi, tuttavia sono importi massimi teorici che devono essere rideterminati per ottenere la deduzione effettivamente spettante

# Calcolo della ritenuta

- La deduzione spettante si ottiene attraverso un complicato calcolo:

$$\frac{26.000 + \text{deduzione teorica (7.500)} - \text{reddito complessivo al netto contributi}}{26.000}$$

- Se questo rapporto è uguale o maggiore di 1 la deduzione teorica spetta per intero
- Se il rapporto è uguale o minore di 0, la deduzione non compete
- Se il rapporto è maggiore di 0 e minore di 1 la deduzione spettante si ottiene moltiplicando quella teorica per il rapporto stesso

# Calcolo della ritenuta

- L'ammontare lordo, da trattenere sulle retribuzioni correnti del dipendente, si ottiene applicando alla base imponibile relativa al periodo di paga, l'aliquota IRPF corrispondente allo scaglione di reddito annuo ragguagliato a mese
- Sull'ammontare lordo dell'imposta devono poi essere effettuate, previo ragguaglio al periodo di paga, le **detrazioni di imposta** spettanti in relazione alla posizione personale e familiare del dipendente

# Calcolo della ritenuta

- In pratica:

retribuzione lorda complessiva	-
contributi previdenziali	=
<hr/>	
Reddito complessivo netto	-
Deduzione spettante	=
<hr/>	
base imponibile	x
aliquote per scaglioni	=
<hr/>	
ritenuta lorda	-
detrazioni d'imposta	=
<hr/>	
<b>ritenuta netta</b>	

# Conguaglio di fine anno

- Entro il mese di febbraio dell'anno successivo, si procede al ricalcolo delle imposte e dei contributi dovuti sulla base dei redditi complessivi dell'anno e tenendo conto degli importi già trattenuti mensilmente.
- Il medesimo conguaglio viene effettuato alla cessazione del rapporto di lavoro per la parte di anno retribuita.
- Nel conguaglio si tiene conto della situazione effettivamente verificatasi ai fini della determinazione delle detrazioni soggettive di imposta.

# Certificazione

- Ogni anno, entro il 15 marzo, il sostituto d'imposta deve rilasciare al dipendente una certificazione, redatta su un apposito modello ministeriale, delle somme corrisposte e delle ritenute operate, valida sia ai fini fiscali che a quelli previdenziali.
- E' la Certificazione Unica per il lavoro Dipendente (CUD)

# Assistenza fiscale

- I lavoratori dipendenti possono rivolgersi per l'adempimento degli obblighi tributari al proprio datore di lavoro (se questi ha dichiarato la propria disponibilità) oppure a un CAF dipendenti (Centro di Assistenza Fiscale), attraverso la compilazione del Modello 730



# Assistenza fiscale

- Il Caf provvede, sulla base dei dati riportati sul mod. 730 e della documentazione prodotta dal dipendente, a liquidare l'imposta e i relativi importi a credito e a debito.
- Inoltre la dichiarazione all'amministrazione finanziaria (in tal modo il dipendente assolve ai propri obblighi di dichiarazione), assumendo la veste di **sostituto di dichiarazione**

# Assistenza fiscale

- Il Caf provvede, infine, a comunicare le somme da trattenere o da rimborsare al datore di lavoro del dipendente.
- Il datore di lavoro nel mese di luglio rimborserà le somme a credito e tratterrà quelle a debito, eventualmente rateizzate fino al mese di dicembre, con applicazione di interessi.

# Assistenza fiscale

- Se la retribuzione netta del mese non fosse sufficiente a coprire le trattenute dovute, la restante parte viene trattenuta nel mese successivo, con applicazione di interessi, e così fino al mese di dicembre.
- Se a dicembre dovessero risultare ancora importi a debito, le somme relative saranno versate dal dipendente

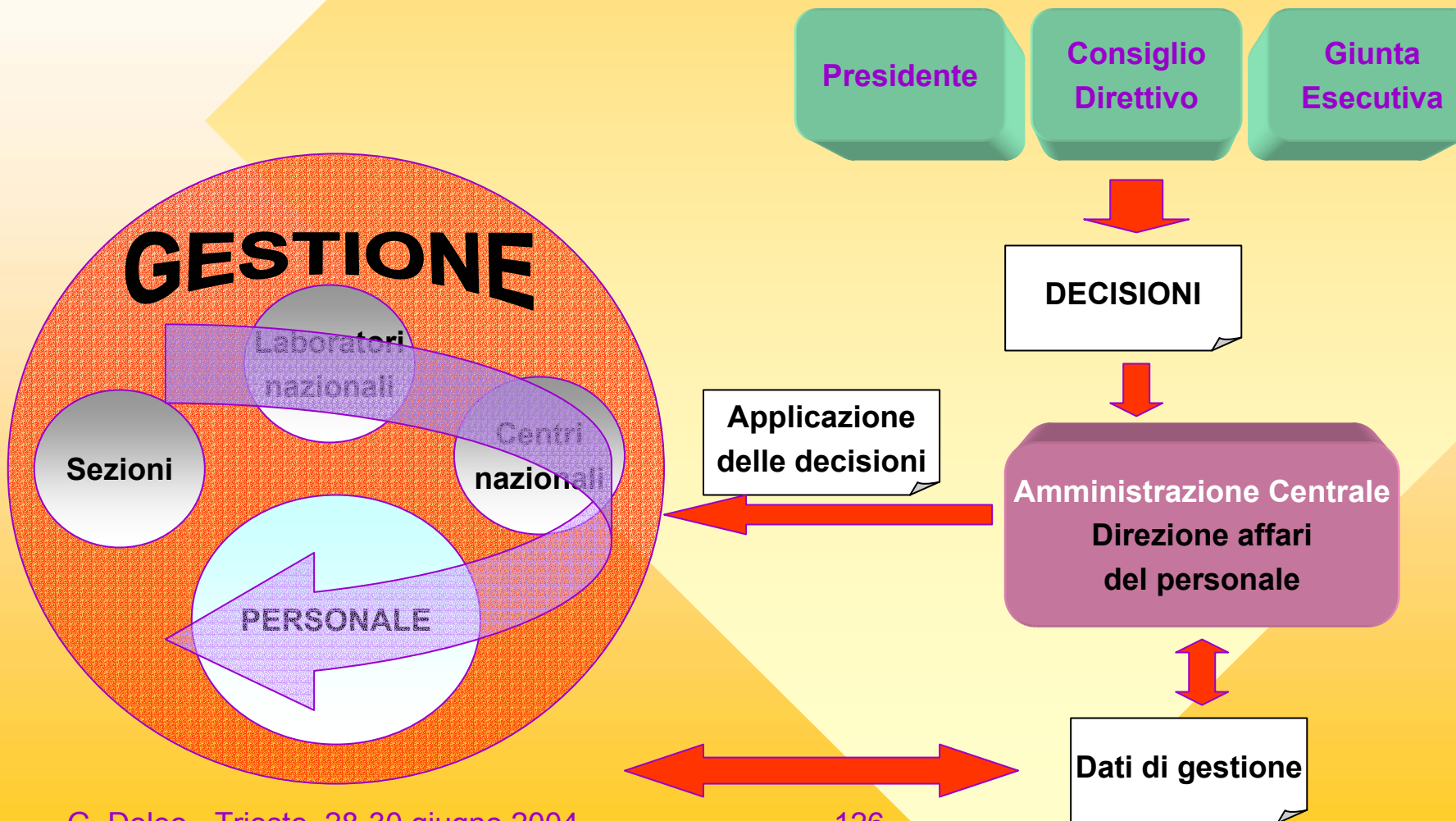
# Assistenza fiscale

- Stessa procedura viene seguita nel caso del dipendente che cessa dal servizio prima di aver esaurito le somme a debito da trattenere; in tal caso, cioè, il dipendente dovrà provvedere ad effettuare il versamento delle somme ancora dovute.

# Aspetti operativi

- Il flusso delle informazioni
- La liquidazione delle competenze
- Il foglio paga (cedolino)
- Il pagamento dello stipendio

# Gestione del personale dell'INFN



# Dati per la liquidazione delle competenze

- Assunzioni
- Modifiche dello stato giuridico (cessazione, congedi e aspettative senza retribuzione, tempo parziale, passaggi di profilo, livello, fascia stipendiale, ecc., ecc.)
- Modifiche delle condizioni soggettive personali e familiari (carichi di famiglia, detrazioni di imposta, ecc.)
- Rilevazione delle presenze (straordinari, turni, indennità, scioperi, ecc.)
- Diarie da erogare
- Ritenute e competenze varie

# Dati per la liquidazione delle competenze

## Dalle strutture all'Amministrazione Centrale

- Presa di servizio nuovi assunti e rientrati
- Cessazioni pers. Tempo indeterminato. e cessazioni anticipate pers. Tempo determinato.
- Modifica condizioni soggettive personali e familiari
- Presenze e assenze
- Diarie da erogare
- Altre competenze o ritenute



# Dati per la liquidazione delle competenze

## Da altri soggetti all'Amministrazione Centrale

- Dai Caf: dati assistenza fiscale
- Da terzi: notifiche provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria, atti di pignoramento, ecc.
- Da istituti finanziari: notifiche di cessione crediti su pegno
- ecc., ecc.

# Liquidazione delle competenze in Amministrazione Centrale

- Immissione dei dati e verifiche di congruità
- Elaborazioni “intermedie” (ratei, conguagli, distribuzione fondi)
- Elaborazione finale degli stipendi
- Aggregazione dei dati ai fini contabili
- Aggregazione dei dati ai fini fiscali e previdenziali
- Consolidamento dei dati

# Liquidazione delle competenze in Amministrazione Centrale

- Trasmissione della documentazione contabile alla Direzione Affari Amministrativi che provvede al pagamento e all'accreditamento dei fondi presso le Strutture degli importi netti
- Trasmissione dei dati agli Istituti Previdenziali
- Trasmissione dei fogli paga alle strutture

# Il foglio paga (*cedolino*)

- La testata
- Il corpo
- Il fondo

# Il foglio paga (*cedolino*)

- L'INFN è dispensato dalla tenuta del libro paga e del libro matricola
- I fogli paga mensili sostituiscono i libri, e devono essere conservati presso l'A.C.
- Le strutture sono tenute a conservare le copie dei fogli paga mensili e ad esibirli nel corso di eventuali ispezioni in luogo dei libri paga e matricola

# Il pagamento dello stipendio

- Il pagamento dello stipendio avviene generalmente presso l'Istituto di credito che svolge il servizio di cassa
- In contanti o tramite accredito su c/c personale del dipendente
- L'accredito in c/c è effettuato su disposizione della Struttura

# Nuovo sistema di accredito

- La Banca di Roma ha proposto una nuova procedura di accredito “centralizzato” che si avvale di un sistema telematico elaborato dalla stessa Banca di Roma

# Nuovo sistema di accredito

- Il nuovo sistema permetterà ai dipendenti che abbiano richiesto tale servizio di avere lo stipendio accreditato presso un c/c bancario o postale intestato o cointestato al dipendente
- L'accredito sarà disposto direttamente dalla Filiale di Frascati della Banca di Roma, senza il passaggio intermedio attraverso la Struttura



# Nuovo sistema di accredito

- I dipendenti che non chiederanno l'accredito su un c/c bancario o postale potranno ritirare lo stipendio in contanti presso la dipendenza locale della Banca di Roma ovvero, previo accertamento dell'identità personale, presso una qualsiasi dipendenza della Banca di Roma sul territorio nazionale

# Il trattamento di missione

Dubbi interpretativi e questioni aperte

# Il calcolo per la lordizzazione delle diarie estere

- Il calcolo di lordizzazione serve per garantire che la diaria venga erogata “al netto delle ritenute **erariali** (art. 1 DPR 31.3.1971, n. 286)
- Oggi la lordizzazione è effettuata applicando **esclusivamente** l'aliquota IRPF corrispondente all'ultimo scaglione previsto per la qualifica rivestita dall'interessato

# Il calcolo per la lordizzazione delle diarie estere

- In realtà l'imponibile fiscale — per i dipendenti — deve essere diminuito delle ritenute previdenziali
- Quindi poiché con l'attuale sistema la lordizzazione parte da un imponibile più alto del dovuto (cioè non diminuito delle ritenute previdenziali) il «ricarico» che si ottiene è maggiore di quanto necessario al rispetto della legge

# Il calcolo per la lordizzazione delle diarie estere

- Occorre correggere, quindi, per il solo personale dipendente (gli altri, infatti, non hanno ritenute previdenziali), i coefficienti di lordizzazione, tenendo conto che le aliquote delle trattenute previdenziali cambiano a seconda della fascia di retribuzione in godimento

# Aliquote contributive

**INPS**

fino a una retribuzione annua di  $\approx$  37.883,00

Contributo 30,41% di cui a carico dip. 8,89%

IVS

oltre una retribuzione annua di  $\approx$  37.883,00

Contributo 31,41% di cui a carico dip. 9,89%

**INPS**

Contributo 1,61% di cui a carico dip. -

Disoccupaz.

**INP□DA**

fino a una retribuzione annua di  $\approx$  37.883,00

Contributo 32,70% di cui a carico dip. 8,90%

**P**

oltre una retribuzione annua di  $\approx$  37.883,00

Contributo 33,70% di cui a carico dip. 9,90%

# Il calcolo per la lordizzazione delle diarie estere

- Si pensava di effettuare la modifica dei coefficienti in occasione dell'entrata in funzione del nuovo sistema informativo
- A settembre sarà presa una decisione: se da Gennaio 2005 il nuovo sistema non entrerà in esercizio, si procederà alla correzione delle procedure attualmente in **USO**

# Indennità chilometrica

- La distanza percorsa va effettuata su dati oggettivi ed univoci, basandosi su valutazioni effettuate *a priori*, possibilmente da organismi indipendenti (es.: ACI)



# Missioni in Italia

## Altre spese...

- Non è consentito il rimborso di altre spese oltre quelle tassativamente stabilite
- Taxi, parcheggi, auto a noleggio, ecc.: la decisione di un eventuale rimborso va presa nella consapevolezza che si tratta di ipotesi non prevista dalle norme...

# Rimborso spese

- E' pertanto necessario che il rimborso di spese non previste dalle disposizioni (es.: Taxi) trovino una solida giustificazione nell'eccezionalità dell'evento e nella considerazione che il rimborso, se pure non previsto, ha consentito un risparmio economico, o di tempo di lavoro, almeno equivalente

# Motivo della missione

- Il motivo della missione deve essere **sintetico ma non generico** (non è sufficiente la sola sigla dell'esperimento!)

# Recupero anticipi

- Il recupero di eventuali anticipi eccedenti l'importo netto risultante dalla liquidazione della missione deve essere effettuato con la massima sollecitudine, non appena viene rilevata la circostanza

# Rimborso pasti

- La durata della missione in Italia ai fini della determinazione del numero di pasti spettante, va calcolata dall'ora di inizio della missione
- Quindi nelle 24 ore, così calcolate, non possono essere rimborsati più di due pasti

# Ricevute pasti

- La ricevuta fiscale va intestata al dipendente
- Deve contenere l'oggetto della somministrazione ("1 menu completo" non può essere accettato)
- Non può essere cumulativa

# Rimborso viaggio aereo

- Per il rimborso delle spese di viaggio aereo è tassativamente richiesto:
  - il titolo di viaggio (biglietto)
  - la carta d'imbarco
- Viaggi che non consentano l'emissione di **entrambi** i documenti possono essere acquistati direttamente dall'amministrazione (in questo caso, infatti, non c'è rimborso)

# Rimborso albergo

- Per il **rimborso** delle spese d'albergo deve essere presentata esclusivamente la fattura o la ricevuta fiscale rilasciata dall'esercizio abilitato che ha fornito il servizio
- Documenti denominati "**Prova d'acquisto**" non possono essere accettati in quanto non hanno le caratteristiche richieste dalla legge per le ricevute fiscali