

BUSTA PAGA

Elementi economici del cedolino stipendiale

Fernando Benedetti

Una breve e sintetica descrizione delle voci stipendiali e dei relativi effetti delle medesime sui trattamenti di previdenza e quiescenza oltre che sul reddito complessivo, per una migliore comprensione, sia della busta paga sia di alcuni istituti contrattuali, a cura del responsabile del nostro servizio di consulenza sulle buste paga.

Lo stipendio base, indicato nei vari D.P.R. e C.C.N.L. come valore tabellare, inizialmente veniva attribuito a seguito della qualifica rivestita.

Per quanto riguarda la qualifica rivestita, fino al 30 giugno 1997, erano tre i ruoli previsti ovvero il nono livello, che corrispondeva al veterinario collaboratore; il decimo livello semplice o con modulo operativo, che corrispondeva al coadiutore; l'undicesimo livello, che corrispondeva al dirigente veterinario apicale.

A ogni livello veniva attribuito uno stipendio base differenziato.

Dal 1 luglio 1997 lo stipendio base dell'ex nono e dell'ex decimo livello è stato unificato in un unico importo e, pertanto, sono rimasti due livelli retributivi: il primo relativo all'ex nono ed ex decimo livello, compreso il decimo livello con modulo operativo, e il secondo relativo all'ex undicesimo livello.

Dal 31 luglio 1999 infine la dirigenza medica e veterinaria, con il decreto legislativo 229/1999, è stata collocata in un unico ruolo e lo stipendio base, per tutti i dirigenti, anche assunti con

incarico di struttura complessa, è diventato dello stesso importo.

Ovviamente ai dirigenti con incarico di struttura complessa già in servizio al 31 luglio 1999 o assunti dopo questa data, ma a seguito di avviso già pubblicato in precedenza, veniva garantito il diritto acquisito allo stipendio in godimento come undicesimo livello, tramite un "assegno *ad personam*" compensativo della diminuzione del valore tabellare subito.

Si fa presente che l'equiparazione era avvenuta sui valori economici del dirigente del primo livello.

I dirigenti con incarico di struttura complessa assunti successivamente al 31 luglio 1999, visto che il valore tabellare risultava ormai unificato, non potevano usufruire dell'assegno *ad personam*.

Per ovviare alla sperequazione economica che si sarebbe determinata con gli ex dirigenti di secondo livello già tali al 31 luglio 1999, è stata riconosciuta una indennità specifica, detta "indennità per struttura complessa", pari al valore economico dell'assegno *ad personam* dei dirigenti medici titolari di struttura complessa,

già dirigenti di secondo livello al 31 luglio 1999.

Lo stipendio base ha subito un'ulteriore modifica con il C.C.N.L. 3 novembre 2005 - I biennio economico, infatti dal 1 gennaio 2003 è stato incrementato con il conglobamento dell'indennità integrativa.

Dal 31 dicembre 2003 è avvenuto un ulteriore conglobamento con parte delle *ex* indennità di posizione fissa e variabile e con parte dell'indennità di risultato.

Queste ultime operazioni, pur non determinando miglioramenti economici, hanno contribuito a diminuire le voci di stipendio sul cedolino, semplificando la lettura dello stesso.

Anzianità economica - R.I.A. - indennità integrativa

Fino al 31 gennaio 1981 l'anzianità economica veniva attribuita tramite un sistema misto di classi stipendiali e bienni.

Le classi duravano mediamente dai tre ai cinque anni e nell'ambito di una classe si maturavano due bienni, calcolati sul valore tabellare della classe in godimento.

Ad ogni passaggio di classe si riassorbivano i bienni di classe inferiore.

Dopo quindici anni di anzianità economica cessavano le classi stipendiali e si proseguiva con bienni, sempre del 2,5%, sull'ultima classe.

Dal 1 febbraio 1981 la nuova procedura prevedeva l'attribuzione di otto classi stipendiali di cui le prime due di quattrocentomila lire annue uguali per tutti e le successive sei, pari al 6% cadauna, calcolate sul tabellare iniziale più le prime due classi.

Dopo le otto classi stipendiali, l'anzianità economica veniva retribuita tramite scatti biennali del 2,5% calcolati sull'ultima classe stipendiale.

Dal 1 gennaio 1983 il sistema di calcolo dell'anzianità economica è rimasto simile al precedente in vigore dal 1 febbraio 1981, con l'unica

differenza che anche le prime due classi stipendiali venivano calcolate al 6% del valore tabellare iniziale.

Dal 1 gennaio 1997, con il C.C.N.L. 94/98, si è stabilito di sospendere gli automatismi stipendiali, di conseguenza si è calcolato, alla data del 31 dicembre 1996, il maturato reale acquisito di classi e bienni, più il maturato *in itinere* di classe o biennio (anzianità residua) da calcolarsi dall'ultima classe o biennio acquisito al 31 dicembre 1996.

Ad esempio: se l'ultimo biennio era stato attribuito in data 1 ottobre 1995, il maturato *in itinere* corrispondeva a 15/24 di biennio (dal 1 ottobre 1995 al 31 dicembre 1996), che andava sommato all'anzianità economica già in godimento.

L'importo risultante è stato attribuito dal 1 gennaio 1997 in maniera fissa e ricorrente sotto la dicitura R.I.A. (Retribuzione Individuale di Anzianità).

Sempre per quanto riguarda l'anzianità economica: prima della riunificazione dei livelli retributivi e della sospensione degli automatismi stipendiali, in caso di passaggio nella qualifica superiore, il maturato economico per anzianità acquisito nella qualifica di provenienza veniva mantenuto nella nuova collocazione giuridico/economica, commutando nei valori tabellari di classi e bienni previsti nella nuova qualifica.

Ad esempio un biennio maturato in ventiquattro mesi come assistente/collaboratore *ex nono* livello corrispondeva a un periodo di circa diciassette mesi come aiuto/coadiutore *ex* decimo livello.

In pratica, anche mantenendo lo stesso importo, l'anzianità economica (ovviamente non quella reale) si riduceva di circa il 29%.

Dal calcolo suddetto si ricavava anche l'anzianità residua per stabilire la successiva attribuzione di classe o biennio.

Indennità integrativa

L'indennità integrativa, conosciuta

anche come "scala mobile", fu istituita nel 1963 per compensare gli incrementi del costo della vita, quindi era legata al tasso di inflazione.

Fino al 31 dicembre 1974 veniva rivalutata all'inizio di ogni anno; dal 1 gennaio 1975 e fino al 31 dicembre 1979 l'aggiornamento è stato semestrale; dal 1 gennaio 1980 e fino al 31 ottobre 1985 è diventato trimestrale, mentre dal 1 novembre 1985 è tornato ad essere semestrale.

Gli importi attribuiti fino al 1 novembre 1985 erano gli stessi per tutti i ruoli e qualifiche, dal 1 maggio 1986 sono stati differenziati a secondo del livello.

Dal 30 giugno 1988, a seguito di una disposizione prevista dal D.P.R.

270/1987, un importo pari a £ 1.1081.000 l'anno più il rateo di tredicesima è transitato nello stipendio base, diminuendo di pari importo l'indennità integrativa, lasciando quindi inalterata la somma delle due voci economiche.

Dal novembre 1991, a seguito di un referendum, fu deciso di sospendere gli incrementi semestrali, pertanto l'importo allora in godimento è rimasto inalterato fino a tutto il 31 dicembre 2003, data in cui, in base al C.C.N.L. 3 novembre 2003, l'indennità integrativa è stata conglobata nello stipendio base, cessando definitivamente di esistere dopo venti anni come voce economica singola.

Indennità di rapporto esclusivo

L'indennità spettante per il rapporto esclusivo, come competenza stipendiale per quanto riguarda il trattamento pensionistico e il premio di fine servizio o liquidazione, istituita con il D.P.R. 08/06/2000 art.5 biennio economico 2000/2001 e confermato con il D.P.R. 03/11/2005 art.36 comma 4, compete, con decorrenza 01/01/2000, a tutti i dirigenti veterinari che optano per il regime di lavoro in *intramoenia*.

Detta indennità si sviluppa su quattro fasce economiche: la prima pari ad € 1376,96 mensili attribuita per 13

Elementi economici del cedolino stipendiale

segue

mensilità, spetta ai dirigenti veterinari titolari di struttura complessa a prescindere dall'anzianità di servizio. Le altre fasce che rispettivamente sono le seguenti:

1. da 0 a 5 anni € 187,78 mensili per 13 mensilità
2. da 5 a 15 anni € 757,90 mensili per 13 mensilità
3. oltre 15 anni € 1032,91 mensili per 13 mensilità spettano agli altri dirigenti. I passaggi nella fascia da 5 a 15 anni e quella superiore a 15 anni avvengono a seguito dell'esito positivo formulato da un apposito collegio di valutazione dell'azienda di appartenenza.

L'anzianità richiesta si intende come esperienza professionale, cioè il periodo è relativo al servizio prestato sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, purché effettuato "senza soluzione di continuità".

L'opzione può essere reversibile, e può essere effettuata entro il 1 ottobre per divenire efficace dal 1 gennaio successivo.

In prima applicazione, per la decorrenza del 1 gennaio 2000, l'esperienza professionale era quella maturata al 31/12/1999, sia per l'anzianità dai 5 ai 15 anni, sia per quella superiore ai 15 anni.

Ovviamente in prima applicazione non era richiesto il parere del collegio di valutazione.

Si fa presente che, in caso di cessazione di servizio per dimissioni volontarie con diritto a pensione o collocamento a riposo per anzianità (40 anni di servizio) o pensione di vecchiaia (65 anni di età), per la parte "A" di trattamento di quiescenza (la parte più sostanziosa) vale la retribuzione percepita all'atto della cessazione.

È quindi importante essere in *intramoenia* almeno l'ultimo mese di servizio per percepire sul trattamento pensionistico la percentuale spettante dell'indennità di rapporto esclusivo.

Viceversa, se l'ultimo mese di servizio il rapporto di lavoro è in *extramoenia*, dell'indennità in questione non spetta nulla, anche se si percepiva fino a due mesi prima della cessazione.

Per quanto riguarda l'indennità o premio di fine servizio (liquidazione), ai fini del calcolo dello spettante, vengono considerate le competenze delle ultime 12 mensilità, pertanto è importante optare per il rapporto in *intramoenia* almeno 12 mesi prima della data di cessazione dal servizio.

Per far capire la convenienza economica della scelta, e considerando che si presume che al momento della cessazione del servizio risulti un'anzianità superiore a 15 anni, l'importo maggiore per indennità di rapporto esclusivo di un dirigente veterinario di struttura semplice è di circa € 610,00 per ogni anno di servizio prestato (una media di 35 anni corrisponde a € 21.350,00).

Per un dirigente veterinario titolare di struttura complessa l'importo netto per ogni anno di servizio è di circa € 814,00 (una media di 35 anni corrisponde a € 28.490,00)

Indennità spettanti al ruolo medico e veterinario fino al 30 novembre 1995

Fino ai primi accordi F.I.A.R.O. degli anni settanta al ruolo medico, oltre allo stipendio base e all'indennità integrativa, sono state attribuite altre indennità, fisse e ricorrenti, che hanno avuto nel tempo varie metamorfosi. In ordine cronologico sono le seguenti:

1) Indennità di aggiornamento professionale o indennità medico ospedaliera o indennità per strutture specialistiche

Le varie diciture si sono succedute negli anni, ma la natura è stata sempre la stessa. Questa indennità spettava a tutti i medici sia a tempo pieno sia a tempo definito, con la differenza che a questi ultimi, come per lo stipendio base, veniva retribuita al 75%.

Il valore economico iniziale era

differenziato per livello e veniva incrementato a seguito dei rinnovi contrattuali.

Anche in questo caso la progressione economica avveniva per classi e bienni che, come per lo stipendio base, sono stati sospesi alla data del 31 dicembre 1996 e monetizzati dal 1 gennaio 1997 in poi.

L'articolo 118 del D.P.R. 384/90 stabiliva che agli assistenti o collaboratori *ex nono* livello, al compimento di cinque anni di servizio, e dietro parere positivo di un apposito collegio stipendiale, spettava l'indennità medico ospedaliera del decimo livello, mantenendo l'importo delle classi relative a quelle del nono livello.

Dal 1 dicembre 1995 la suddetta indennità è stata sospesa e sostituita da altre indennità, come si vedrà in seguito, ma è rimasto attribuito a tutt'oggi l'importo della R.I.A. acquisito dal 1 gennaio 1997.

2) Indennità di tempo pieno o medico professionale

Questa indennità, istituita dal 1970, spettava ai medici che esercitavano la loro professione esclusivamente nell'ambito ospedaliero.

L'anzianità economica dell'art. 4 della legge 724/94, che autorizzava i medici e i veterinari all'esercizio della professione in *extramoenia* (libera professione), l'indennità veniva ridotta del 15%, sia sul tabellare iniziale che sulla progressione economica, ai medici che optavano per questo tipo di rapporto di lavoro, veniva ridotta del 15% sia sul tabellare iniziale che sulla progressione economica.

Anche per l'indennità di tempo pieno, l'anzianità economica è stata sospesa dal 31 dicembre 1996 e monetizzata dal 1 gennaio 1997.

Dal 1 dicembre 1995 la suddetta indennità, come per l'indennità di aggiornamento, è stata sospesa e sostituita da altre indennità, ma anche in questa è rimasta acquisita la R.I.A. maturata dal 1 gennaio 1997.

Per concludere l'argomento delle due indennità si rende noto che, come per lo stipendio base, in caso di passaggio nella qualifica superiore (fino al 31

luglio 1999) si manteneva il maturato economico acquisito nella qualifica inferiore, commutandolo in classi stipendiali della nuova qualifica. Infine, pur se le indennità suddette sono state sospese dal 1 dicembre 1995, l'anzianità economica si è calcolata fino a tutto il 31 dicembre 1996 con la stessa procedura precedente e monetizzata come R.I.A. dal 1 gennaio 1997.

Dal 01/06/1985 le indennità sono state estese al ruolo veterinario con le stesse modalità in vigore per i medici.

3) Indennità di dirigenza medica

Questa indennità è stata attribuita fino al 30 novembre 1995 e spettava ai veterinari di nono livello o collaboratori con più di cinque anni di servizio e ai veterinari di decimo livello o coadiutori, nella misura di £ 100.000 mensili per tredici mensilità.

Spettava, inoltre, ai veterinari di decimo livello o coadiutori con modulo operativo e ai dirigenti veterinari apicali o undicesimo livello, nella misura di £ 283.333 mensili per tredici mensilità. L'indennità è stata sospesa dal 1 dicembre 1995 e sostituita da altre indennità, che vedremo successivamente.

4) Indennità del ruolo medico e veterinario spettanti dal 1 dicembre 1995

Dal 1 dicembre 1995 le precedenti indennità di tempo pieno, di aggiornamento professionale, di dirigenza medica e indennità primariale, sono state sostituite dalle seguenti voci stipendiali:

1) Indennità di specificità medica

Istituita dal 1 dicembre 1995 con il C.C.N.L. 94/98 ed è stata retribuita a pieno regime dal 31 dicembre 1997. Detta indennità è tutt'ora in vigore, ma con i valori del 31 dicembre 1997, in quanto gli ultimi 2 C.C.N.L. non hanno modificato gli importi precedenti.

È suddivisa su due livelli: il primo che spetta agli *ex* dirigenti apicali, già tali al 31 luglio 1999, pari ad € 10329,14 annui più rateo di tredicesima.

Il secondo livello, che è stato attribuito ai dirigenti di struttura complessa nominati dopo il 31 luglio 1999 - all'*ex* 10° livello (anche se il titolare di un

modulo operativo) e all'*ex* 9° livello con più di 5 anni di anzianità, pari a € 7746,85 annui più rateo di tredicesima.

L'importo attribuito non è in funzione del tipo di rapporto di lavoro prestato, quindi sia a rapporto esclusivo che a rapporto non esclusivo la cifra rimane la stessa.

2) Retribuzione di posizione fissa

Anche questa indennità è stata istituita dal 1 dicembre 1995, ma a differenza dell'indennità di specificità medica, ha beneficiato di incrementi economici anche con il C.C.N.L. 3 novembre 2005, e inoltre al 30 dicembre 2003 è stata sospesa in quanto conglobata dal 31 dicembre 2003 nello stipendio base. Gli importi previsti dal C.C.N.L. 98/2001, sono differenti tra loro in funzione:

- della qualifica e del livello di appartenenza;
- del tipo di rapporto di lavoro;
- dell'anzianità minore o maggiore di 5 anni relativamente alla sola qualifica dell'assistente medico/collaboratore *ex* 9° livello.

La differenza in meno percepita da chi esercitava la libera professione prevista dall'art. 4 della legge 724/94, corrispondeva al 15% calcolata sulla precedente indennità di tempo pieno, il suddetto criterio era applicato a tutti i livelli retributivi.

Dal 1 febbraio 2001 a seguito dell'equiparazione tra l'*ex* 9 e l'*ex* 10 livello senza modulo operativo, stabilita dall'art. 3 comma 1 del C.C.N.L. 98/2001, veniva annullata la normativa che prevedeva, per i soli 9 livelli, la differenza economica tra chi aveva più o meno 5 anni di anzianità di servizio.

Di conseguenza l'importo è stato unificato sul precedente valore più alto (£ 2.000.000 annui = € 1032,91 annui più rateo di tredicesima).

3) Retribuzione di posizione variabile

Come le due precedenti indennità, anche questa è stata creata dal 1 dicembre 1995, sempre a seguito dell'applicazione del C.C.N.L. 94/97 ed è stata retribuita a regime dal 1 dicembre 1997.

I valori economici sono rimasti inalterati

fino al 30 dicembre 2003, in quanto il C.C.N.L. 3 novembre 2005 non ha previsto incrementi.

Dal 31 dicembre 2003, come avvenuto per l'indennità di posizione fissa, è stata conglobata nello stipendio base.

Sia per l'*ex* 10 livello retributivo, che per l'undicesimo, la differenza del tipo di rapporto di lavoro (libera professione e no, e dal 1 gennaio 2000 rapporto esclusivo e non esclusivo) fino al 30 giugno 1999, non ha determinato alcuna differenza economica, in quanto la riduzione del 15% sull'indennità a tempo pieno, applicata agli optanti della libera professione, era già stata recuperata interamente sulla retribuzione di posizione fissa.

Dal 1 luglio 1999, al contrario, per i dirigenti veterinari in libera professione, l'indennità di posizione variabile è stata retribuita al 50%.

Per il 9 livello retributivo era previsto un trattamento economico legato all'anzianità maggiore o minore di 5 anni.

Anche per il 9 livello in regime di libera professione dal 1 gennaio 2001 in rapporto non esclusivo, era previsto che l'indennità di posizione variabile fosse retribuita al 50%, a decorrere dal 1 luglio 1999.

4) Retribuzione di posizione variabile aziendale

Indennità di posizione variabile aziendale altro non è che parte integrante della posizione variabile, che poteva essere sommata alla retribuzione variabile minima, contrattuale o retribuita singolarmente fino al 30 dicembre 2003.

Dal 31 dicembre 2003, a seguito del conglobamento in paga base dell'indennità variabile contrattuale, la variabile aziendale rimane come importo residuo delle precedenti indennità.

In base all'importo attribuito si può individuare l'incarico assegnato dalla ASL di appartenenza.

Si fa presente che ogni azienda quantifica economicamente l'indennità a seguito della graduazione e in base al fondo appositamente costituito.

Elementi economici del cedolino stipendiale

segue

Il fondo dovrebbe essere monitorato periodicamente ed eventualmente ricontabilizzato in positivo o negativo per ciascun dirigente medico e veterinario.

Anche in questo caso, se il rapporto di lavoro è in libera professione o non esclusivo, il compenso spettante va retribuito al 50%

5) Indennità di specifico trattamento

Questa indennità veniva attribuita ai dirigenti di secondo livello assunti prima del 31 luglio 1999 con l'incarico quinquennale o che avevano optato per tale incarico.

Sempre entro il 31 luglio 1999 l'importo era compreso tra il 5% e il 35% di £ 70.000.000 annui ed era in funzione dell'incarico svolto.

Dal 1 agosto 1999 l'indennità viene trasformata in competenza a titolo personale (assegno *ad personam*) e confermata senza soluzione di continuità.

6) Indennità di struttura complessa

Di questa indennità si è già parlato nella parte che riguardava lo stipendio base. In pratica sostituisce, per i dirigenti di secondo livello assunti dopo il 31 luglio 1999, l'assegno *ad personam* attribuito ai dirigenti di secondo livello tali al 31 luglio 1999 che, con la riunificazione economica in un solo ruolo medico veterinario, erano stati danneggiati, avendo una riduzione sullo stipendio base.

Dell'indennità di rapporto esclusivo si è già parlato in precedenza.

Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata

Come già accennato negli argomenti precedenti, le indennità di posizione fissa e variabile sono state conglobate dal 30 dicembre 2003 nello stipendio base, nella misura di € 4381,21 per i dirigenti veterinari con meno di cinque

anni di anzianità (l'intero importo) e di € 5360,24 per tutti gli altri dirigenti. La parte residua, che si ottiene detraendo dalla somma delle *ex* indennità di posizione fissa e variabile annua l'importo suddetto di € 5360,24 costituisce, dal 31 dicembre 2003 la nuova indennità di "retribuzione di posizione minima contrattuale unificata".

Per quanto riguarda i dirigenti veterinari con meno di cinque anni, considerato che la somma delle *ex* indennità di posizione fissa e variabile, percepita al 30 dicembre 2003 corrispondeva a € 4381,21 e, visto che nello stipendio base sono stati, comunque, conglobati € 5360,24, risulta evidente che la "retribuzione di posizione minima unificata" è negativa, quindi la competenza è zero.

La parte mancante di € 979,03, che deriva da € 5360,24 - 4381,21, viene momentaneamente reperita dalle risorse del fondo della R.I.A. dei dirigenti cessati dal servizio, che già dal 31 dicembre 2001 sono confluite nel fondo di cui all'art.9 del C.C.N.L. 98/2001.

Ovviamente, al compimento del quinto anno di anzianità economica viene attribuita l'indennità di competenza della dirigenza veterinaria con più di cinque anni di anzianità o qualificata e l'anticipazione di € 979,03 viene ricollocata nel fondo di provenienza.

La suddetta indennità, sia in funzione delle indennità godute nel C.C.N.L. precedente, sia per l'incarico ricoperto, viene suddivisa su quattro posizioni economiche con i seguenti importi annui a regime:

- *Decorrenza 31 dicembre 2003:*
 - dirigente di struttura complessa € 6170,76;
 - dirigente con incarico di struttura semplice o titolare dell'*ex* modulo operativo € 5238,08;
 - dirigente con incarico professionale € 2146,57;
 - dirigente equiparato (*ex* decimo ed *ex* nono con più di cinque anni) € 2146,57;
 - dirigente con meno di cinque anni € 0.
- *Successivamente, con l'applicazione*

del II biennio economico del C.C.N.L. 3 novembre 2005, gli importi sono stati rideterminati nel seguente modo:

- dirigente di struttura complessa € 8557,93;
- dirigente con incarico di struttura semplice o titolare dell'*ex* modulo operativo € 6807,08;
- dirigente con incarico professionale (*ex* decimo o *ex* nono con più di 15 anni) € 3446,04;
- dirigente equiparato € 2374,32
- dirigente con meno di cinque anni Euro 0.

Tutti gli importi si riferiscono a dodici mesi, pertanto vanno incrementati di un rateo di tredicesima.

Voci economiche variabili

A. Indennità di pronta disponibilità

Questa indennità viene attribuita ai dirigenti veterinari che si dichiarano reperibili e disponibili entro 30 minuti circa dalla chiamata inoltrata per particolari urgenze.

La durata di un turno di pronta disponibilità è pari a 12 ore e viene compensata con € 20,65. Il servizio frazionato inferiore a 12 ore viene incrementato del 10%.

Normalmente, e in funzione delle esigenze del servizio, non si dovrebbero superare otto turni mensili procapite.

Nel caso in cui durante un turno di pronta disponibilità si venga chiamati in servizio, l'orario prestato deve essere retribuito con il compenso spettante per lavoro straordinario, oltre l'indennità che spetta comunque.

B. Indennità di guardia notturna

L'indennità riguarda il servizio, durante o fuori l'orario di servizio, svolto dalle ore 22.00 alle ore 06.00 e viene compensato con € 50,00 per turno.

C. Indennità festiva

Il compenso spettante per l'indennità festiva è di € 15,49 se il turno grava maggiormente o interamente sul giorno di festa, in caso contrario la cifra spettante corrisponde esattamente al

50% e cioè ad € 7,75.

Per fare un esempio pratico, il compenso intero spetta per un turno iniziato e finito nel giorno di festa, oppure se inizia il giorno feriale alle ore 21.00 o 22.00 e finisce il giorno festivo almeno alle ore 06.00. Il compenso ridotto, invece, spetta se il servizio inizia alla ore 21.00 o 22.00 del giorno festivo e termina almeno alle ore 06.00 del giorno feriale.

D. Compenso per lavoro straordinario

Si può essere chiamati a svolgere lavoro straordinario per particolari esigenze di servizio o nel caso in cui si venga chiamati durante la pronta disponibilità. In questo caso spetta un compenso per lavoro straordinario retribuito nel seguente modo:

- se prestato di giorno feriale e in orario diurno (07.00-22.00) € 24,59;
 - se prestato in orario notturno (22.00-06.00) o diurno nei giorni festivi € 27,80;
 - se prestato in orario notturno (22.00-06.00) nei giorni festivi € 32,08.
- La tariffa è unica per tutti i ruoli e tipo di rapporto di lavoro.

E. Indennità di risultato e per la qualità della prestazione individuale

Questa è un'indennità legata alla qualità delle prestazioni individuali. Dal 31 dicembre 2003 è stato detratto un importo di € 1.245,24 confluito nello stipendio base. Per l'erogazione della stessa è stato creato un apposito fondo, come stabilito dall'art. 56 del C.C.N.L. 3 novembre 2005. L'importo è attribuito in funzione dei risultati e degli obiettivi raggiunti.

F. Indennità di polizia giudiziaria

Ai dirigenti veterinari di cui ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è stata attribuita, dalla autorità competente, la qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria e corrisposta l'indennità di € 723,04 annua. L'indennità cessa dal primo giorno del mese successivo a quello in cui venissero a mancare le condizioni di legge.

G. Ritenute di natura previdenziale ed erariale e delegazioni personali

Terminato di trattare con le relazioni precedenti gli argomenti relativi alle competenze economiche, che costituiscono la retribuzione lorda spettante, si prendono in considerazione, di seguito, le ritenute previdenziali, erariali, e le delegazioni personali.

Le ritenute previdenziali sono quelle che si effettuano ai fini del trattamento di quiescenza e dell'indennità per il premio di fine servizio:

- la prima, già conosciuta come C.P.S., riguarda il collocamento a riposo che può essere per vecchiaia (65 anni di età), per anzianità (40 anni di servizio) e per dimissioni volontarie con diritto a pensione;

Il contributo versato dal dipendente corrisponde all'8,85% calcolato sulle competenze lorde fino al valore di circa € 5.000,00 mensili, oltre questo importo viene applicato un ulteriore 1%; la quota percentuale a carico dell'ente corrisponde al 23,80%;

- la seconda, indicata ancora come I.N.A.D.E.L., è relativa al trattamento di fine servizio o liquidazione, che corrisponde al T.F.R. dei dipendenti di imprese private o di enti e aziende pubbliche, assunti dopo maggio 2000. L'importo a carico del dipendente è pari al 2% delle competenze fisse e ricorrenti, mentre l'aliquota a carico dell'azienda è del 2,88%.

Attualmente l'ente unico che gestisce ambedue i fondi e provvede alla liquidazione del trattamento di quiescenza e del premio di fine servizio è l'I.N.P.D.A.P. Tra le ritenute previdenziali possono essere ricomprese anche quelle effettuate per ricongiunzioni contributive di servizi svolti in precedenza a quello dell'SSN pubblico, o riscatti concernenti corsi di laurea o specializzazioni, non concomitanti con il servizio svolto. L'importo totale delle ritenute suindicate va detratto dalle competenze lorde, così che si viene a determinare una diminuzione dell'imponibile fiscale, creando una minore tassazione. La ritenuta fiscale, meglio conosciuta

come I.R.P.E.F., viene effettuata con aliquote crescenti su scaglioni dell'imponibile fiscale: su ogni fascia di reddito, partendo da zero, si applicano le corrispondenti percentuali. Sia le fasce di reddito sia le percentuali vengono stabilite di volta in volta dall'avvicinarsi delle leggi finanziarie e in funzione del fabbisogno dello Stato.

È opportuno evidenziare, come appena detto, che per ogni fascia di reddito di applica un'aliquota di imposta progressiva, e quindi non avviene, come credono in molti, che il calcolo viene effettuato sul totale dell'imponibile fiscale con l'aliquota progressiva più alta.

Determinato l'importo I.R.P.E.F., sullo stesso vengono portati in diminuzione le cosiddette "detrazioni d'imposta", ma solo nel caso in cui il reddito imponibile sia inferiore, con la vigente normativa, ad € 55.000,00 annui. Considerando che il reddito di un dirigente veterinario, anche se nuovo assunto, è sicuramente maggiore di € 55.000, il beneficio delle detrazioni d'imposta non spetta (a meno che si abbia un servizio *part-time*)

Altre ritenute stipendiali che vengono effettuate sul cedolino stipendiale sono le addizionali I.R.P.E.F. regionali e comunali, che vengono stabilite dagli enti locali di competenza, secondo le esigenze finanziarie.

I limiti di imposizione variano da un minimo dello 0,2%, per quanto riguarda l'addizionale comunale, a un massimo di 1,4%, riferito all'addizionale regionale.

Le aliquote indicate sono riferite a tutt'oggi (ottobre 2008) e con la normativa vigente.

Infine possono figurare sul cedolino di stipendio ritenute per delegazione, ovvero trattenute personali richieste da parte del personale dipendente, da effettuare sulle proprie competenze stipendiali e riversare al beneficiario indicato (cessioni del quinto, assicurazioni, trattenute sindacali ecc.). Di norma il totale delle delegazioni personali non dovrebbe superare il quinto netto dello stipendio.