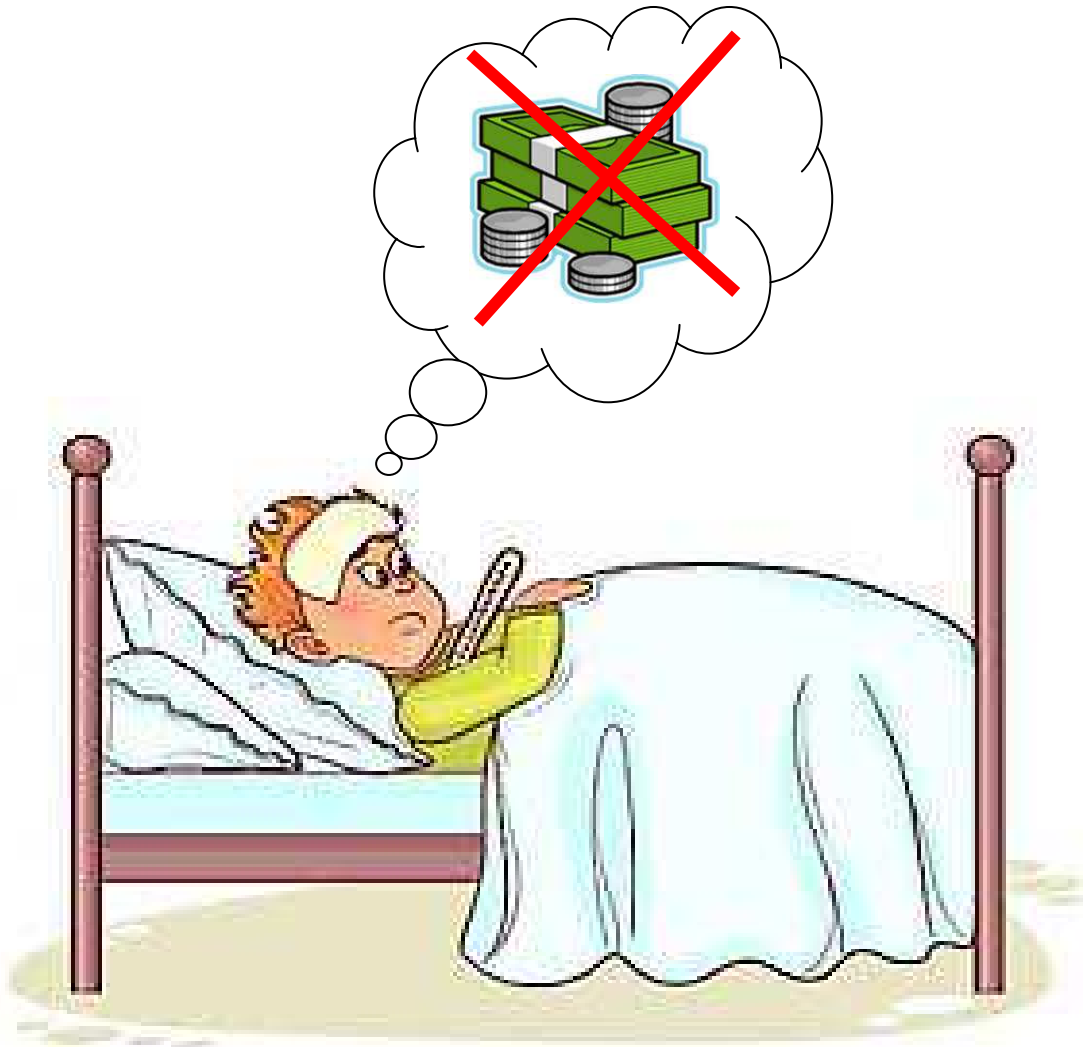




MINISTERO DELLA DIFESA
DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE
III REPARTO - 7^A DIVISIONE



LE DECURTAZIONI DELL'INDENNITÀ DI AMMINISTRAZIONE

A CURA DEL FUNZ. AMM.VO VINCENZO CONVERTITO



pubblicato sul sito internet www.persociv.difesa.it

APRILE 2017

CAPITOLO 1 - CENNI SULL'INDENNITÀ DI AMMINISTRAZIONE

A decorrere dal 1° luglio 1995, ai dipendenti del Comparto Ministeri viene corrisposta l'indennità di amministrazione di cui all'art. 34 del Contratto Collettivo Nazionale Lavoro del 16 maggio 1995 (CCNL 1994/1997).

Si tratta di un assegno tabellare riconosciuto per 12 mensilità e assoggettato alle stesse ritenute contributive (assistenziali e previdenziali) dello stipendio¹.

Tale emolumento fa parte del trattamento accessorio e, come illustrato più avanti, abbatte pertanto la maggiorazione del 18% della base pensionabile².

L'indennità viene riconosciuta in misura differenziata a seconda dell'Amministrazione presso cui viene prestato servizio³.

Gli importi mensili ancora vigenti sono quelli previsti in **tabella F** del **CCNL 2006 – 2009** sottoscritto in data 14 settembre 2007. Si tratta delle seguenti somme al lordo delle ritenute assistenziali e previdenziali, nonché di quelle fiscali:

Tabella F				
Rideterminazione della indennità d'amministrazione				
Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità				
	Dal 31.12.2007			
Fasce retributive all'interno delle aree (tabella B del CCNL 2006-2009)	Ministeri Ambiente Territorio e Mare, Pubblica Istruzione, Difesa, Pol. Agricole Alim. e Forestali, Affari Esteri, Salute, Beni e Attività Culturali, Lavoro Previdenza Sociale (1)	Ministero Interno	Ministero comunicazioni	Ministero Economia e Finanze
Ispettore Generale r.e.	387,17	310,90	467,50	410,52
Direttore Divisione r.e.	362,80	306,28	453,61	393,62
A3 - F7, F6, F5	280,87	292,65	297,66	327,50
A3 - F4	280,87	292,65	297,66	327,50
A3 - F3	259,34	280,87	279,58	293,91
A3 - F2	231,06	263,54	247,26	261,41
A3 - F1	231,06	263,54	247,26	261,41
A2 - F6, F5, F4	206,94	234,26	219,37	232,36
A2 - F3	206,94	234,26	219,37	232,36
A2 - F2	187,20	205,95	204,01	205,88
A2 - F1	170,48	152,92	190,98	191,47
A1 - F3, F2	152,85	135,01	177,62	175,12
A1 - F1	152,85	135,01	177,62	175,12

(1) Per gli Ispettori Generali r.e. e Direttori Divisione r.e. del Ministero del Lavoro i maggiori importi percepiti a titolo di indennità di amministrazione vengono mantenuti come assegno personale non riassorbibile, che mantiene le stesse caratteristiche dell'indennità di amministrazione.

¹ Il tema delle ritenute assistenziali e previdenziali è approfondito alle pagg. 7 e 8.

² L'argomento viene affrontato a pag. 7.

³ Nei casi di assegnazione temporanea (per esempio, in posizione di comando) presso altra Amministrazione del medesimo Comparto, al personale viene corrisposta l'indennità nella misura spettante presso l'Amministrazione di destinazione.

Le somme recate nella tabella della pagina precedente non spettano sempre per intero ma possono subire decurtazioni in virtù di determinate assenze per malattia (quelle non specificatamente salvaguardate) e della loro durata.

Nel tempo, il quadro normativo regolante la penalizzazione delle assenze per malattia ha subito la stratificazione di seguito descritta.

L'ORIGINARIA PREVISIONE DEL CCNL - PERIODI PARI O SUPERIORI A QUINDICI GIORNI

L'iniziale statuizione del CCNL 1994/1997 è stata dapprima rivisitata negli importi dall'art. 33 del CCNL del 16 febbraio 1999 (CCNL 1998/2001) e poi rimodellata nella disciplina dall'art. 6 del Contratto Collettivo Integrativo (CCNI) del 16 maggio 2001 che, al comma 2, così stabiliva:

"[...] per le malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete per intero l'indennità di amministrazione di cui all'art. 33 del CCNL del 16 febbraio 1999. In tale periodo sono computati la giornata del sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso. In caso di malattia di durata inferiore ai quindici giorni l'indennità di amministrazione è decurtata in misura proporzionale ai giorni di assenza per malattia dividendo l'importo della stessa per 30 e moltiplicando il risultato per i giorni prescritti dal certificato medico [...]"

Tale disposizione ha quindi prodotto il seguente scenario che, però, a causa di una successiva modifica legislativa, è oggi vigente solo con riferimento al punto 1:

	DURATA DELLA MALATTIA	DECURTAZIONE INDENNITÀ DI AMMINISTRAZIONE	Fonte NORMATIVA
1	inferiore a 15 giorni	1/30 x ogni giorno di malattia	CCNL 1994/1997
2	pari o superiore a 15 giorni	nessuna <div style="border: 1px dashed black; padding: 2px; display: inline-block;"> Criterio modificato (vedere pagina seguente) </div>	CCNL 1994/1997

Come accennato, questo assetto è stato successivamente riconfigurato. Ciò è avvenuto per opera della cosiddetta "Riforma Brunetta", vale a dire l'art. 71 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112 convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2008 n. 133.

LA RIFORMA BRUNETTA - I PRIMI DIECI GIORNI

La Riforma Brunetta prevede che - per ogni singolo periodo di malattia (sia che venga giustificato con un solo certificato medico, sia con più certificati medici continuativi) - nei primi dieci giorni di assenza, al dipendente è corrisposto il solo trattamento economico fondamentale⁴ con esclusione di ogni competenza accessoria tra cui, appunto, l'indennità di amministrazione.

⁴ Nel trattamento fondamentale (o "fisso") rientrano esclusivamente le voci dello stipendio (comprensivo dell'indennità integrativa speciale), della vacanza contrattuale, della retribuzione individuale di anzianità, degli eventuali assegni ad personam (riassorbibili e non riassorbibili) e della tredecima mensilità (nella quale, si ribadisce, non viene computata l'indennità di amministrazione, corrisposta solo per 12 mensilità).

La norma, si rimarca, fa riferimento ai primi dieci giorni di ogni singolo periodo di assenza per malattia (cosiddetto episodio morboso) e non ai primi dieci giorni di malattia nell'anno. La trattenuta opera quindi per ogni episodio, anche di un solo giorno e per tutta la prima decade, anche quando l'assenza si protragga per più di dieci giorni.

L'eventuale prosecuzione, senza soluzione di continuità, di un iniziale periodo di malattia non può essere considerata una nuova assenza e, dunque, non si dovrà dare luogo a ulteriori riduzioni una volta superato il decimo giorno a partire da quello in cui è cominciato l'episodio complessivamente inteso.

Questo intervento legislativo non ha sostituito, bensì affiancato, il dettato del CCNL. La trattenuta prevista dal 1° comma dell'art. 71 del decreto legge n. 112/2008 opera, perciò, per i primi dieci giorni di assenza per malattia aggiungendosi al regime contemplato dalla contrattazione collettiva.

La Riforma Brunetta, quindi, in coniugazione con le denegazioni già previste dalla contrattazione di comparto, ha dato vita alla seguenti **vigenti restrizioni nella corresponsione dell'indennità di amministrazione**:

	DURATA DELLA MALATTIA	DECURTAZIONE INDENNITÀ DI AMMINISTRAZIONE	Fonte NORMATIVA
1	inferiore a 15 giorni	1/30 x ogni giorno di malattia	CCNL 1994/1997
2	pari o superiore a 15 giorni	1/30 x ogni giorno di malattia, fino a una decurtazione massima di dieci giorni	Riforma Brunetta (D. L. 112/2008)

Raffrontando il prospetto riportato qui sopra con quello della pagina precedente, si può facilmente notare che il decreto legge ha modificato il dettato del CCNL solo con riferimento ai periodi di assenza per malattia pari o superiori a 15 giorni. Per le assenze che si prolungano per più di 14 giorni, infatti, mentre prima non si operavano trattenute, con la Riforma viene introdotta la privazione, fino a 10 giorni, dell'indennità di amministrazione.

Nessuna modifica è stata invece apportata circa i periodi di assenza inferiori a 15 giorni.

Riassumendo, dalla lettura combinata dell'art. 71, comma 1, del D. L. 112/2008 (convertito nella legge n. 133/2008) con le disposizioni contenute nell'art. 6, comma 2, del CCNI 16 maggio 2001, emerge la seguente distinzione già enunciata nella circolare n. 10078 del 12 febbraio 2014, a cura dell'Amministrazione Difesa – Direzione Generale per il Personale Civile, cui si rimanda per gli approfondimenti in materia di assenze dal servizio⁵:

1. Periodi di assenza per malattia inferiori a quindici giorni:

L'indennità di amministrazione deve essere decurtata per l'intero periodo (da 1 a 14 giorni) risultante dal certificato medico o da più certificati consecutivi ancorché relativi a differenti patologie.

2. Periodi di assenza per malattia pari o superiori a quindici giorni:

L'indennità di amministrazione deve essere decurtata limitatamente ai primi dieci giorni del periodo di assenza per malattia *[così come individuato al punto 1 - N.d.A.]*.

⁵ Ai fini della presente stesura, il rimando alla circolare è utile soprattutto con riferimento a quanto riportato nella prossima pagina. Ulteriori informazioni possono inoltre essere acquisite sul sito web della predetta Direzione Generale accedendo all'area "Domande più frequenti – Assenze - Assenze dal servizio per malattia" (http://www.difesa.it/SGD-DNA/Staff/DG/PERSOCIV/FAQ/Documents/faq_assenze_malattia.pdf).

TRATTAMENTO DI SALVAGUARDIA

L'art. 71 del decreto legge n. 112/2008, nel determinare le regole di decurtazione dell'indennità di amministrazione, fa comunque salvo il trattamento più favorevole previsto dal Contratto Collettivo per le seguenti tipologie di assenza:

- a) assenze dovute a infortunio sul lavoro;
- b) assenze per malattia dipendente da causa di servizio (purché sia intervenuto il formale riconoscimento di tale dipendenza);
- c) ricovero ospedaliero ed eventuale periodo di convalescenza post-ricovero debitamente certificato;
- d) day hospital/day surgery e relativa convalescenza debitamente certificata;
- e) giorni di ricovero domiciliare, purché sostitutivi del ricovero ospedaliero (la relativa attestazione deve essere rilasciata dalla competente Asl o struttura sanitaria convenzionata);
- f) assenze dovute a patologie gravi che richiedono l'effettuazione di terapie salvavita.

LE DECURTAZIONI DURANTE IL PERIODO DI COMPORTO DI 18 MESI

Ferme restando le salvaguardie appena elencate, l'attuale quadro normativo esclude, come si è visto, la corresponsione dell'indennità di amministrazione (fino a un massimo di 10 o 14 giorni) per qualsiasi periodo di assenza per malattia.

Ciò implica che **l'indennità di amministrazione venga sottratta anche qualora sia già soggetta** (congiuntamente agli altri emolumenti a carattere continuativo) **alle riduzioni percentuali previste nel periodo di comporto di 18 mesi**.

Il periodo di comporto è l'intervallo temporale durante il quale al lavoratore in malattia viene garantita la conservazione del posto. Superato tale periodo, il dipendente viene dispensato dal servizio per inidoneità fisica.

L'art. 21 CCNL 1994/1997 così testualmente disciplina l'assenza per malattia con riguardo ai periodi massimi fruibili:



1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla **conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi**. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un **ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi**.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, su richiesta del dipendente l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

Circa il trattamento economico spettante durante il periodo di comporto, **prima della Riforma Brunetta, l'art. 21** (modificato dall'art.6 c. 2 del CCNI 16.05.2001) disponeva quanto in parte già visto a pag. 2: ↓

7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, **per i primi 9 mesi** di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie *pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete per intero l'indennità di amministrazione [...]* In caso di malattia di durata inferiore ai quindici giorni l'indennità di amministrazione è decurtata in misura proporzionale ai giorni di assenza per malattia dividendo l'importo della stessa per 30 e moltiplicando il risultato per i giorni prescritti dal certificato medico [...]

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a"⁶ **per i successivi 3 mesi di assenza;**

c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a"⁷ **per gli ulteriori 6 mesi** del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

Quindi, per previsione contrattuale, durante i periodi di cui alle suesposte lettere **b) e c)**, tutte le voci presenti sul cedolino-paga, aventi carattere continuativo, subiscono la decurtazione del 10 o del 50 per cento.

Tali voci sono:

- stipendio;
- indennità integrativa speciale (conglobata nello stipendio);
- indennità di vacanza contrattuale;
- **indennità di amministrazione;**
- retribuzione individuale di anzianità;
- assegni ad personam riassorbibili e non riassorbibili.

Non subiscono, invece, diminuzioni:

- assegno per il nucleo familiare;
- bonus 80 euro⁸.

Anche durante i regimi di riduzione, così come per il periodo di cui alla lettera **a)**, la Riforma Brunetta si affianca alla contrattazione previgente aggiungendo un'ulteriore penalizzazione a quella già esistente.

Difatti, mentre **per le assenze superiori ai 14 giorni** veniva prima contemplata la sola riduzione percentuale dell'indennità di amministrazione, **con la Riforma si ha una piena decurtazione della prima decade per poi passare a un ridimensionamento percentuale dei rimanenti giorni di malattia.**

All'inizio del prossimo capitolo, viene schematicamente rappresentato quali decurtazioni subisca l'indennità di amministrazione allorché il periodo di assenza per malattia ricada in un intervallo assoggettato a riduzione percentuale.

⁶ Con ciò intendendo tutta la retribuzione riconosciuta alla lettera "a". Perciò, sia il trattamento fisso che l'indennità di amministrazione spettante al superamento dei 14 giorni di assenza per malattia.

⁷ Valgono le osservazioni riportate alla nota n. 6.

⁸ Si tratta del cosiddetto "Bonus Renzi" di cui all'articolo 1 del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66 e s.m.i.

CAPITOLO 2 – COME SI DECURTA L'INDENNITÀ DI AMMINISTRAZIONE

Durante ciascun intervallo ricadente nei descritti regimi riduttivi del 90 e del 50 per cento, *proprio come per il periodo al 100%*, l'indennità di amministrazione sopporta, innanzitutto, l'intera decurtazione giornaliera fino a 10 o 14 giorni, a seconda che l'assenza esuberi, oppure no, i 14 giorni consecutivi.

Dopodiché, per i periodi di assenza superiori a 14 giorni (ossia pari o superiori a 15), l'indennità di amministrazione - subita l'intera sottrazione dei primi 10 giorni - patisce, per i rimanenti giorni, l'ordinario ridimensionamento al 90% o al 50% sofferto "ab origine" dalle altre competenze mensili.

Quanto finora esposto, può essere così tradotto in forma di tavola sinottica:

Periodo di malattia nel triennio	Competenze fisse	Indennità di amministrazione	
		periodo di assenza	decurtazione
Primi 9 mesi	nessuna decurtazione	fino a 14 giorni	1/30 x ciascun giorno
		più di 14 giorni	10/30
Successivi 3 mesi	decurtazione del 10%	fino a 14 giorni	1/30 x ciascun giorno
		più di 14 giorni	10/30 + 1/30 ridotto del 10% x ciascun giorno successivo al decimo
Ulteriori 6 mesi	decurtazione del 50%	fino a 14 giorni	1/30 x ciascun giorno
		più di 14 giorni	10/30 + 1/30 ridotto del 50% x ciascun giorno successivo al decimo

Nelle pagine seguenti si propongono quattro esempi - ciascuno articolato in due casi - utili a chiarire quanto appena sintetizzato.

Con l'occasione, si forniscono agli addetti ai lavori che operano mediante il sistema "NoiPA"⁹ le indicazioni sui codici occorrenti a effettuare le corrette decurtazioni in "busta-paga", soprattutto con riferimento agli **aspetti contributivi legati al computo della retribuzione virtuale**.

I concetti di "contribuzione assistenziale e previdenziale" e di "retribuzione virtuale" vengono qui appresso chiariti.

⁹ Il sistema informativo "NoiPA" è una piattaforma informatica del Ministero dell'Economia e delle Finanze utilizzata dalle Amministrazioni Pubbliche per gestire (sotto il profilo giuridico - economico) le retribuzioni dei propri amministrati e provvedere a tutti i connessi adempimenti.

LA CONTRIBUZIONE ASSISTENZIALE E PREVIDENZIALE

Per introdurre la nozione di "retribuzione virtuale", occorre prima rammentare che gli importi tabellari previsti dal CCNL sono quantificati al lordo delle ritenute contributive e fiscali.

Ciò implica che il lavoratore percepisce una somma netta più bassa di quella riportata sul Contratto Collettivo, giacché l'importo tabellare viene diminuito dapprima dalle **ritenute assistenziali e previdenziali (RAP)** e poi da un'ulteriore sottrazione a titolo di IRPEF.

Le RAP a carico del lavoratore vengono operate secondo queste percentuali e finalità¹⁰:

Ritenuta Assistenziale e Previdenziale	Percentuale gravante	Trattenuta effettuata ai fini di
Fondo Pensione	8,80%	Pensione
Opera di Previdenza	2,00% ¹¹	Buonuscita (TFS) o Trattamento di Fine Rapporto (TFR)
Fondo Credito	0,35%	Fondo INPS (ex INPDAP) per prestazioni creditizie/sociali ¹²
TOTALE	11,15%	

L'indennità di amministrazione sopporta le stesse RAP subite dalle competenze fisse pur trattandosi, lo si ricorda, di un emolumento accessorio.

La precisazione risulta quanto mai opportuna poiché tutte le altre competenze accessorie (compenso per lavoro straordinario, emolumenti ricompresi nel coacervo del Fondo Unico di Amministrazione, quota imponibile dei buoni pasto, ecc.) non subiscono la ritenuta per "Opera di Previdenza" e non vengono quindi computate ai fini TFS/TFR¹³.

Per completezza espositiva, si deve sinteticamente aggiungere che le ritenute assistenziali e previdenziali sono soggette a due possibili conguagli negativi di fine anno¹⁴:

- Conguaglio 1% (art. 3 ter L. 438/92)

Ai fini del "Fondo Pensione", raggiunta una determinata soglia di imponibile contributivo (ogni anno rivalutata dall'INPS), sulla quota eccedente si applica una ritenuta più elevata di un punto percentuale. La soglia annua fissata dall'INPS per il 2017 è pari a € 46.123,00 (equivalenti a € 3.844,00 mensili). Quindi, sull'imponibile contributivo già gravato dell'8,80% che, nel corso del 2017, esorbiterà € 46.123,00 dovrà applicarsi - a conguaglio - l'ulteriore ritenuta dell'1% (se non già mensilmente operata sull'eccedenza di € 3.844,00).

- Conguaglio 18% (art.15 L. 724/94 e art. 1, c. 242, L. 662/96)

Nel calcolo della pensione dei dipendenti pubblici, le voci fisse vengono maggiorate del 18% ricomprendendo, forfetariamente, le competenze accessorie godute. Per tale motivo, **ai fini del "Fondo Pensione"**, le RAP effettuate nel corso dell'anno sul trattamento accessorio (compresa l'indennità di amministrazione) devono essere almeno pari al 18% di quelle operate sulle competenze fisse (esclusa l'indennità integrativa speciale). Qualora ciò non si verifichi, la porzione mancante viene addebitata in occasione del conguaglio di fine anno. Se, viceversa, le RAP sul salario accessorio superano la soglia del 18%, la quota eccedente non dà luogo a rimborso e il corrispondente maggior imponibile viene incluso nella base di calcolo della pensione, elevandola ulteriormente. Il criterio è stato poi esteso **ai fini del "Fondo Credito"**.

¹⁰ Le RAP gravano anche sull'Amministrazione datrice di lavoro e vengono calcolate (ma, ovviamente, non trattenute) anch'esse sull'imponibile contributivo del lavoratore. Le percentuali sono indicate a pag. 8.

¹¹ Secondo la formulazione del Legislatore, la trattenuta va operata nella misura del 2,50% sull'80% delle competenze, il che equivale al 2% sul 100% della retribuzione.

¹² La ritenuta grava per legge su tutti i lavoratori, anche se non hanno mai chiesto (né chiederanno) un piccolo prestito, una cessione del quinto INPS (ex INPDAP), un mutuo ipotecario, una borsa di studio per i figli, ecc.

¹³ L'indennità di amministrazione è utile ai fini TFS/TFR dal 1° gennaio 2000 (art.17, c. 12, CCNI 16.05.2001).

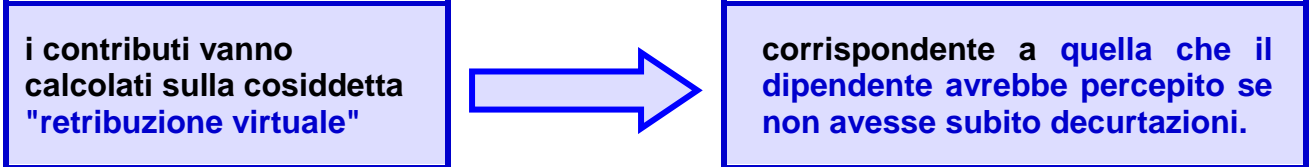
¹⁴ I conguagli contributivi vengono generalmente operati nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello di imposizione, contestualmente al conguaglio fiscale.

LA RETRIBUZIONE VIRTUALE

Le ritenute assistenziali e previdenziali sono quindi, in linea di principio, proporzionate all'importo lordo spettante.

Questo, però, non accade a proposito delle **competenze retributive decurtate in virtù di assenze per malattia.**

Infatti, pur in presenza di tali decurtazioni, **l'imponibile contributivo non diminuisce.**
Conseguentemente,



A titolo esemplificativo, consideriamo un'indennità di amministrazione lorda tabellare pari a **€ 231.06 mensili** (ma stesso criterio vale per ogni emolumento che incorra in riduzioni per malattia):

- Se il percettore non effettua assenze per malattia, riceve l'emolumento pieno gravato delle seguenti ritenute assistenziali e previdenziali:
€ 231,06 X 11,15% = € 25,76 (RAP);

- Se, invece, sopporta la decurtazione di 10 giorni di assenza per malattia, ha diritto soltanto a:
 $€ 231,06 / 30 \times 20 = € 154,04$
con ritenute assistenziali e previdenziali che dovrebbero quindi equivalere a:
€ 154,04 x 11,15% = € 17,18 (RAP);

Eppure, nonostante la diminuita percezione:

A fronte di un **importo lordo spettante di € 154,04** il percettore subisce il **prelievo, ai fini assistenziali e previdenziali, di € 25,76** come se avesse avuto diritto all'intera indennità di amministrazione mensile¹⁵.

Si aggiunge che, in tal caso, anche le **RAP a carico dell'Amministrazione** (in qualità di parte datoriale - *si legga la nota n. 10*) devono essere calcolate sull'imponibile contributivo non ridotto¹⁶ del dipendente. Le percentuali sono le seguenti:

Fondo Pensione (su competenze fisse e accessorie)	24,20%
Opera di Previdenza (su fisse e indennità di amministrazione)	5,68% ¹⁷
Fondo Credito	solo a carico lavoratore

Si può, ora, passare agli esempi.

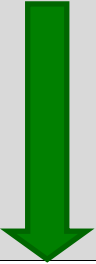
¹⁵ Conseguentemente, ai fini del trattamento di quiescenza, l'indennità di amministrazione sarà computata per intero, senza considerare le avvenute decurtazioni.
¹⁶ Insieme alle RAP, l'altro onere datoriale è l'**IRAP** (l'imposta regionale sulle attività produttive istituita dal D. Lgs. 15.12.1997, n. 446) la cui percentuale dell'**8,5%** si calcola, però, sempre sul lordo RAP che il dipendente ha realmente percepito (si veda il parere dell'Agenzia delle Entrate - Dir. Reg. Piemonte n. 29253 del 01.06.2011).
¹⁷ Come per l'Opera di Previdenza a carico del lavoratore, anche qui, secondo il Legislatore, la ritenuta va operata nella misura del 7,10% sull'80% della retribuzione, vale a dire sul 5,68% delle piene spettanze.

ESEMPIO N. 1

**ASSENZE PER MALATTIA ALL'INTERNO DI UN PERIODO DI
REGIME STIPENDIALE AL 100%:**

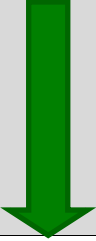
1- A

ASSENZA INFERIORE O PARI A 14 GIORNI CONSECUTIVI

ASSENZA DAL 1° AL 14 GENNAIO <u>GIORNI 14 DI ASSENZA IN REGIME STIPENDIALE DEL 100%</u>		Effetti sulla retribuzione mensile
Periodo ind. amm.ne da decurtare →	Dal 1° gennaio al 14 gennaio (giorni 14 di assenza)	
Regime di riduzione stipendiale →	Nessuno	
Codici da utilizzare →	<u>Codice W19</u> per il periodo dal 1° gennaio al 10 gennaio (primi 10 giorni di assenza)	Voci fisse pagate per intero e indennità di amm.ne decurtata di 14 giorni <i>RAP¹⁸ calcolate come se l'indennità di amministrazione fosse stata corrisposta per intero</i>
	<u>Codice W20</u> per il periodo dall'11 gennaio al 14 gennaio (giorni successivi al 10° e fino al 14°)	

1- B

ASSENZA SUPERIORE A 14 GIORNI CONSECUTIVI

ASSENZA DAL 1° AL 15 GENNAIO <u>GIORNI 15 DI ASSENZA IN REGIME STIPENDIALE DEL 100%</u>		Effetti sulla retribuzione mensile
Periodo ind. amm.ne da decurtare →	Dal 1° gennaio al 10 gennaio (primi 10 giorni di assenza ricompresi nel periodo 1° gennaio – 15 gennaio)	
Regime di riduzione stipendiale →	Nessuno	
Codici da utilizzare →	<u>Codice W19</u> per il periodo dal 1° gennaio al 10 gennaio (primi 10 giorni di assenza)	Voci fisse pagate per intero e indennità di amm.ne decurtata di 10 giorni <i>RAP calcolate come se l'indennità di amministrazione fosse stata corrisposta per intero</i>


¹⁸ In questo, come nei successivi esempi, per **RAP** si intendono sia quelle a carico del lavoratore che quelle gravanti sul datore pubblico. L'**IRAP** (a esclusivo carico del datore), invece, viene calcolata sull'imponibile contributivo effettivamente corrisposto al lavoratore (quindi, al netto delle decurtazioni - si legga la nota n. 16).

ESEMPIO N. 2

ASSENZE PER MALATTIA ALL'INTERNO DI UN PERIODO DI RIDUZIONE STIPENDIALE AL 90%:


2- A

ASSENZA INFERIORE O PARI A 14 GIORNI CONSECUTIVI

ASSENZA DAL 1° AL 14 FEBBRAIO <u>GIORNI 14 DI ASSENZA IN REGIME DI RIDUZIONE AL 90%</u>		Effetti sulla retribuzione mensile
Periodo ind. amm.ne da decurtare	→ Dal 1° febbraio al 14 febbraio (giorni 14 di assenza)	
Regime di riduzione stipendiale	→ Riduzione del 10% dal 1° al 14 febbraio (corresponsione competenze nella misura del 90%);	
Codici da utilizzare	↗ Codice W22 per il periodo dal 1° febbraio al 10 febbraio (primi 10 giorni di assenza) ↘ Codice W23 per il periodo dall'11 febbraio al 14 febbraio (giorni successivi al 10° e fino al 14°)	Voci fisse ridotte del 10% e indennità di amm.ne decurtata di 14 giorni <i>RAP calcolate come se tutti gli emolumenti fossero stati corrisposti per intero</i>

2- B

ASSENZA SUPERIORE A 14 GIORNI CONSECUTIVI


ASSENZA DAL 1° AL 15 FEBBRAIO <u>GIORNI 15 DI ASSENZA IN REGIME DI RIDUZIONE AL 90%</u>		Effetti sulla retribuzione mensile
Periodo ind. amm.ne da decurtare	→ Dal 1° febbraio al 10 febbraio (primi giorni 10 di assenza ricompresi nel periodo 1° febbraio – 15 febbraio)	
Regime di riduzione stipendiale	→ Riduzione del 10% dal 1° al 15 febbraio (corresponsione competenze fisse nella misura del 90%)	
Codici da utilizzare	↗ Codice W22 per il periodo dal 1° febbraio al 10 febbraio (primi 10 giorni di assenza) ↘ Codice W09 per il periodo dall'11 febbraio al 15 febbraio (giorni successivi ai primi 10)	Voci fisse ridotte del 10% e ind. di amm.ne decurtata di 10 giorni <i>RAP su tutti gli emolumenti come se interamente corrisposti</i> Voci fisse e indennità di amm.ne, tutte ridotte del 10% <i>RAP su tutti gli emolumenti come se interamente corrisposti</i>

ESEMPIO N. 3

**ASSENZE PER MALATTIA ALL'INTERNO DI UN PERIODO DI
RIDUZIONE STIPENDIALE AL 50%:**


3- A

ASSENZA INFERIORE O PARI A 14 GIORNI CONSECUTIVI

ASSENZA DAL 1° AL 14 MAGGIO <u>GIORNI 14 DI ASSENZA IN REGIME DI RIDUZIONE AL 50%</u>		Effetti sulla retribuzione mensile
Periodo ind. amm.ne da decurtare →	Dal 1° maggio al 14 maggio (giorni 14 di assenza)	
Regime di riduzione stipendiale →	Riduzione del 50% dal 1° al 14 maggio (corresponsione competenze nella misura del 50%);	
Codici da utilizzare ↗ ↘	<u>Codice W24</u> per il periodo dal 1° maggio al 10 maggio (primi 10 giorni di assenza)	Voci fisse ridotte del 50% e indennità di amm.ne decurtata di 14 giorni <i>RAP calcolate come se tutti gli emolumenti fossero stati corrisposti per intero</i>
	<u>Codice W25</u> per il periodo dall'11 maggio al 14 maggio (giorni successivi al 10° e fino al 14°)	

3- B

ASSENZA SUPERIORE A 14 GIORNI CONSECUTIVI

ASSENZA DAL 1° AL 15 MAGGIO <u>GIORNI 15 DI ASSENZA IN REGIME RIDUZIONE AL 50%</u>		Effetti sulla retribuzione mensile
Periodo ind. amm.ne da decurtare →	Dal 1° maggio al 10 maggio (primi giorni 10 di assenza ricompresi nel periodo 1° maggio – 15 maggio)	
Regime di riduzione stipendiale →	Riduzione del 50% dal 1° al 15 maggio (corresponsione competenze nella misura del 50%);	
Codici da utilizzare ↗ ↘	<u>Codice W24</u> per il periodo dal 1° maggio al 10 maggio (primi 10 giorni di assenza)	Voci fisse ridotte del 50% e indennità di amm.ne decurtata di 10 giorni <i>RAP su tutti gli emolumenti come se interamente corrisposti</i>
	<u>Codice W04</u> per il periodo dall'11 maggio al 15 maggio (giorni successivi ai primi 10)	

ESEMPIO N. 4

ASSENZE PER MALATTIA ALL'INTERNO DI PERIODI CARATTERIZZATI DA DIVERSI REGIMI STIPENDIALI (DAL 100% AL 90% E DAL 90% AL 50%):

4- A

ASSENZA SUPERIORE A 14 GIORNI CONSECUTIVI ALL'INTERNO DI UN PERIODO CHE PASSI DA REGIME STIPENDIALE AL 100% A RIDUZIONE AL 90%:

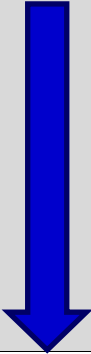
<p>ASSENZA DAL 20 GENNAIO AL 16 FEBBRAIO</p> <p><u>GIORNI 12 DI ASSENZA IN REGIME STIPENDIALE DEL 100%</u> (DAL 20 AL 31 GENNAIO)</p> <p><u>E SUCCESSIVI 16 GIORNI IN REGIME DI RIDUZIONE AL 90%</u> (DAL 1° AL 16 FEBBRAIO)</p>		<p>Effetti sulla retribuzione mensile</p>
<p>Periodo ind. amm.ne da decurtare </p>	<p>Dal 20 gennaio al 29 gennaio (primi giorni 10 di assenza ricompresi nel periodo 20 gennaio – 16 febbraio)</p>	
<p>Regime di riduzione stipendiale </p>	<p>a) Nessuna riduzione dal 20 gennaio al 31 gennaio;</p> <p>b) Riduzione del 10% dal 1° febbraio al 16 febbraio (corresponsione competenze nella misura del 90%)</p>	
<p>Codici da utilizzare </p>	<p>Codice W19 per il periodo dal 20 gennaio al 29 gennaio (primi 10 giorni di assenza)</p>	<p>Voci fisse pagate per intero e indennità di amm.ne decurtata di 10 giorni</p> <p><i>RAP calcolate come se l'indennità di amministrazione fosse stata corrisposta per intero</i></p>
	<p>Codice W09 per il periodo dal 1° febbraio al 16 febbraio (16 giorni)</p>	<p>Voci fisse e indennità di amm.ne, tutte ridotte del 10%</p> <p><i>RAP su tutti gli emolumenti come se interamente corrisposti</i></p>

Quindi, nel caso dell'**esempio n. 4- A**, il trattamento dell'**indennità di amministrazione** dei mesi di gennaio e febbraio sarà il seguente:

dal 20 al 29 gennaio	10/30 non pagati
rimanenti giorni di gennaio (dal 1° al 19 gennaio e dal 30 al 31 gennaio)	$(30/30) - (10/30) = 20/30$ pagati per intero
dal 1° al 16 febbraio	16/30 ridotti del 10% (corrisposti al 90%)
rimanenti giorni di febbraio	$(30/30) - (16/30) = 14/30$ pagati per intero

4- B

ASSENZA SUPERIORE A 14 GIORNI CONSECUTIVI ALL'INTERNO DI UN PERIODO CHE PASSI DA RIDUZIONE STIPENDIALE AL 90% A RIDUZIONE AL 50%:

<p>ASSENZA DAL 1° APRILE AL 28 APRILE</p> <p><u>GIORNI 23 DI ASSENZA IN REGIME DI RIDUZIONE AL 90%</u> <u>(DAL 1° AL 23 APRILE)</u></p> <p><u>E SUCCESSIVI 5 GIORNI IN REGIME DI RIDUZIONE AL 50%</u> <u>(DAL 24 AL 28 APRILE)</u></p>		<p>Effetti sulla retribuzione mensile</p>
<p>Periodo ind. amm.ne da decurtare →</p>	<p>Dal 1° aprile al 10 aprile (primi giorni 10 di assenza nel periodo 1° aprile – 28 aprile)</p>	
<p>Regime di riduzione stipendiale →</p>	<p>a) Riduzione del 10% dal 1° al 23 aprile (corresponsione competenze nella misura del 90%);</p> <p>b) Riduzione del 50% dal 24 al 28 aprile (corresponsione competenze nella misura del 50%);</p>	
<p>Codici da utilizzare ↗ ↘ ↙</p>	<p><u>Codice W22</u> per il periodo dal 1° aprile al 10 aprile (primi 10 giorni di assenza)</p> <p><u>Codice W09</u> per il periodo dall'11 aprile al 23 aprile (13 giorni)</p> <p><u>Codice W04</u> per il periodo dal 24 aprile al 28 aprile (5 giorni)</p>	
		<p>RAP su tutti gli emolumenti come se interamente corrisposti</p>
		<p>Voci fisse ridotte del 10% e indennità di amm.ne decurtata di 10 giorni</p> <p>Voci fisse e indennità di amm.ne, tutte ridotte del 10%</p> <p>Voci fisse e indennità di amm.ne, tutte ridotte del 50%</p>

In sostanza, nel caso dell'**esempio n. 4- B**, il trattamento dell'**indennità di amministrazione** del mese di aprile sarà il seguente:

dal 1° al 10 aprile	10/30 non pagati
dall'11 al 23 aprile	13/30 ridotti del 10% (corrisposti al 90%)
dal 24 al 28 aprile	5/30 ridotti del 50% (corrisposti al 50%)
rimanenti giorni di aprile	$(30/30) - (28/30) = 2/30$ pagati per intero



Eventuali richieste di chiarimenti e proposte di miglioramento potranno essere rivolte all'autore del vademecum, il funzionario amm.vo **Vincenzo Convertito, presso uno dei seguenti recapiti:**

telefono: 0649862544

e-mail: rep3div7sez4@persociv.difesa.it