

Ai Sig.ri Clienti

Loro Sedi

OGGETTO: REPERIBILITÀ DEL DIPENDENTE: INDENNITÀ, CHIAMATE E BUSTA PAGA

La reperibilità del dipendente comporta il riconoscimento dell'indennità prevista dal CCNL, mentre l'intervento effettivo può essere retribuito come lavoro ordinario, supplementare, straordinario, notturno o festivo.

REPERIBILITÀ DEL DIPENDENTE: INDENNITÀ, CHIAMATE E GESTIONE IN BUSTA PAGA	
PREMESSA	L'indennità di reperibilità è il compenso riconosciuto al dipendente che, fuori dall'orario ordinario, deve rendersi disponibile a intervenire in caso di chiamata del datore di lavoro. La reperibilità del dipendente comporta il riconoscimento dell'indennità prevista dal CCNL, mentre l'intervento effettivo può essere retribuito come lavoro ordinario, supplementare, straordinario, notturno o festivo. Un ulteriore aspetto che incide sull'elaborazione del cedolino è la corretta gestione dei periodi in cui il dipendente, in reperibilità, ha risposto alla chiamata aziendale.
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	Il compenso economico riconosciuto per effetto del disagio sofferto dal dipendente chiamato a rendersi disponibile in caso di necessità aziendale è di norma definito dalla contrattazione collettiva. L'indennità di reperibilità può, ad esempio, essere riconosciuta: ◆ In un importo fisso per ogni periodo (ad esempio giornate) di disponibilità; ◆ In percentuale della paga base e degli altri elementi retributivi fissi, se il dipendente totalizza un determinato numero di periodi di reperibilità; ◆ In un importo fisso orario per i periodi (ore) di disponibilità. L'indennità di reperibilità deve essere riportata nel cedolino e, secondo le regole ordinarie, concorre alla formazione dell'imponibile contributivo e fiscale e, conseguentemente, alla determinazione del netto mensile. Per fornire al dipendente il maggior numero di informazioni possibili la busta paga deve consentire al dipendente di ricostruire con sufficiente chiarezza gli elementi utilizzati per il calcolo, come: ◆ Importo fisso (giornaliero o orario); ◆ Quantità spettante (periodi di reperibilità);

	◆ Risultato della moltiplicazione importo fisso * quantità.																						
COME RETRIBUIRE LA CHIAMATA DURANTE LA REPERIBILITA'	I contratti collettivi disciplinano il trattamento della prestazione effettivamente svolta a seguito della chiamata. Le ore di intervento possono essere considerate lavoro ordinario, supplementare, straordinario, notturno o festivo in base all'orario contrattuale del dipendente, al momento dell'intervento e alle disposizioni del CCNL applicato. Ai fini del cedolino occorre inoltre verificare quale periodo debba essere retribuito: soltanto l'intervento effettivo oppure anche il tempo necessario per raggiungere il luogo di lavoro e rientrare. La risposta dipende ◆ dal CCNL applicato, ◆ dagli accordi aziendali e ◆ dalle concrete modalità organizzative della chiamata. Particolare attenzione dev'essere posta agli eventuali limiti, imposti sempre dal CCNL, al ricorso alla reperibilità.																						
I CONTROLLI NECESSARI PER ELABORARE LA BUSTA PAGA CON INDENNITA' DI REPERIBILITA'	Ecco quali sono i controlli necessari per verificare correttamente le buste paga: <table><tr><th>DATO DA COMUNICARE ALL'UFFICIO PAGHE</th><th>TRATTAMENTO DA VERIFICARE</th></tr><tr><td>Giorni o ore di reperibilità programmata</td><td>Indennità prevista dal CCNL</td></tr><tr><td>Giorni festivi o domenicali interessati</td><td>Eventuale importo differenziato</td></tr><tr><td>Ora della chiamata</td><td>Lavoro diurno, notturno o festivo</td></tr><tr><td>Durata dell'intervento</td><td>Ore effettivamente lavorate</td></tr><tr><td>Tempo di viaggio</td><td>Inclusione secondo CCNL o accordo aziendale</td></tr><tr><td>Orario contrattuale del dipendente</td><td>Lavoro ordinario, supplementare o straordinario</td></tr><tr><td>Numero di chiamate durante il turno</td><td>Intensità concreta della reperibilità</td></tr><tr><td>Tempo massimo imposto per intervenire</td><td>Possibile qualificazione come orario di lavoro</td></tr><tr><td>Riposo interrotto dalla chiamata</td><td>Recupero del riposo giornaliero o settimanale</td></tr><tr><td>Rimborso delle spese sostenute</td><td>Trasferta, chilometri o altre spese documentate</td></tr></table>	DATO DA COMUNICARE ALL'UFFICIO PAGHE	TRATTAMENTO DA VERIFICARE	Giorni o ore di reperibilità programmata	Indennità prevista dal CCNL	Giorni festivi o domenicali interessati	Eventuale importo differenziato	Ora della chiamata	Lavoro diurno, notturno o festivo	Durata dell'intervento	Ore effettivamente lavorate	Tempo di viaggio	Inclusione secondo CCNL o accordo aziendale	Orario contrattuale del dipendente	Lavoro ordinario, supplementare o straordinario	Numero di chiamate durante il turno	Intensità concreta della reperibilità	Tempo massimo imposto per intervenire	Possibile qualificazione come orario di lavoro	Riposo interrotto dalla chiamata	Recupero del riposo giornaliero o settimanale	Rimborso delle spese sostenute	Trasferta, chilometri o altre spese documentate
DATO DA COMUNICARE ALL'UFFICIO PAGHE	TRATTAMENTO DA VERIFICARE																						
Giorni o ore di reperibilità programmata	Indennità prevista dal CCNL																						
Giorni festivi o domenicali interessati	Eventuale importo differenziato																						
Ora della chiamata	Lavoro diurno, notturno o festivo																						
Durata dell'intervento	Ore effettivamente lavorate																						
Tempo di viaggio	Inclusione secondo CCNL o accordo aziendale																						
Orario contrattuale del dipendente	Lavoro ordinario, supplementare o straordinario																						
Numero di chiamate durante il turno	Intensità concreta della reperibilità																						
Tempo massimo imposto per intervenire	Possibile qualificazione come orario di lavoro																						
Riposo interrotto dalla chiamata	Recupero del riposo giornaliero o settimanale																						
Rimborso delle spese sostenute	Trasferta, chilometri o altre spese documentate																						

	Per evitare errori, il flusso mensile delle presenze dovrebbe distinguere sempre il periodo di semplice disponibilità dal tempo di intervento effettivo. Devono inoltre essere indicati l'orario della chiamata, la durata della prestazione, il giorno interessato e l'eventuale tempo di viaggio riconosciuto dal CCNL.
COSA DEVE FARE L'AZIENDA	L'azienda deve disciplinare per iscritto: ♦ durata e frequenza dei turni; ♦ tempo massimo di risposta; ♦ territorio nel quale il dipendente può muoversi; ♦ modalità di attivazione; ♦ trattamento del tempo di intervento e di viaggio; ♦ indennità e maggiorazioni; ♦ recupero dei riposi; ♦ trasmissione dei dati all'ufficio paghe.

Lo Studio è a disposizione per ogni chiarimento,
Distinti saluti