

# Da quali soggetti è formato il mercato del lavoro?

Il **mercato del lavoro** è l'insieme dei *meccanismi economici* e delle *norme legislative* tramite i quali entrano in contatto la *domanda* e l'*offerta* di lavoro. Attraverso il mercato del lavoro le imprese, la Pubblica Amministrazione e gli enti *non profit* **reclutano** il personale necessario allo svolgimento della loro attività produttiva.

La **domanda di lavoro** è formata dalle richieste di tutte le aziende che operano nel sistema economico, che necessitano di personale per svolgere la loro attività produttiva. L'**offerta di lavoro** è alimentata da tutte le persone che sono in cerca di *occupazione*; essa può essere costituita anche da occupati che desiderano cambiare posto di lavoro. Il mancato incontro tra domanda e offerta di lavoro è una delle cause della *disoccupazione*: da una parte l'impresa, che domanda lavoro con precise caratteristiche, e dall'altra il lavoratore, che è portatore di aspettative e desideri talvolta non in **sintonia** con quanto richiesto dalle imprese. Un **mercato del lavoro efficiente**, che permette l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, è dunque di fondamentale importanza per l'ottimale utilizzo della risorsa lavoro, e quindi per la crescita di ogni sistema economico.



# **Quali sono i fattori che determinano la domanda e l'offerta di lavoro?**

La *domanda di lavoro* dipende da molteplici fattori, tra i quali:

- l'andamento dell'economia e/o di determinati *settori economici*, in quanto la domanda di lavoro aumenta durante le fasi di espansione economica e diminuisce durante le fasi di **recessione**;
- la politica economica dei governi, che tramite **incentivi di varia natura** (per esempio **sgravi fiscali**) può **stimolare** la domanda di lavoro in determinate aree, regioni o settori;
- la qualità delle tecnologie impiegate, in quanto a tecnologie più avanzate corrisponde una minore necessità di manodopera e viceversa.

Anche *l'offerta di lavoro* è influenzata da molteplici fattori, tra i quali:

- il livello della retribuzione e la qualità del lavoro, in quanto a lavori maggiormente retribuiti e qualificati corrispondono maggiori richieste di lavoro;
- le aspirazioni professionali e di carriera dei lavoratori, condizionate a loro volta dal grado d'istruzione;
- la cultura sociale prevalente, che può condizionare l'inserimento nel mercato del lavoro di determinate fasce sociali (per esempio il lavoro femminile);
- le migrazioni interne e internazionali delle popolazioni.

## **Di quali collaboratori può avvalersi l'imprenditore?**

Al momento dell'assunzione, tra dipendente e impresa viene stipulato un **contratto di lavoro** con il quale il lavoratore, dietro *retribuzione*, si obbliga a prestare la propria opera a favore dell'imprenditore.

L'imprenditore può avvalersi di diversi collaboratori:

- **lavoratori subordinati o dipendenti**, quando, dietro *retribuzione*, si obbligano a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale *alle dipendenze e sotto la direzione* dell'imprenditore, per cui devono sottostare alle sue *direttive* o a quelle impartite da altri **superiori gerarchici**.
- **lavoratori autonomi**, quando le prestazioni sono fornite da soggetti che, collaborando *senza vincoli di subordinazione*, possiedono una propria professionalità e una propria organizzazione gestita *in autonomia*, potendo soddisfare

# Quali sono i contratti di lavoro subordinato?

I contratti di *lavoro subordinato* comprendono varie tipologie.

Tipologia contrattuale	Caratteristiche essenziali
<b>Lavoro a tempo indeterminato</b>	<p>Contratto stipulato senza indicazione di scadenza. Potenzialmente il lavoratore rimane al proprio posto per tutta la sua vita lavorativa, salvo dimissioni, licenziamento o morte. Per i contratti stipulati dopo il 7 marzo 2015 la garanzia del mantenimento del posto di lavoro è tuttavia attenuata, in quanto devono essere redatti <b>a tutele crescenti</b>, con una disciplina dei licenziamenti finalizzata a garantire alle imprese una maggiore <i>flessibilità in uscita</i>.</p>
<b>Lavoro a tempo determinato (a termine)</b>	<p>Contratto stipulato con indicazione di una <i>scadenza</i>, al termine della quale il contratto si estingue. La scadenza può essere una <i>data</i> oppure essere collegata a un <i>evento futuro</i> (per esempio, in caso di sostituzione di una lavoratrice per maternità, al rientro della titolare il contratto si estingue). La durata complessiva del rapporto di lavoro, comprese eventuali <b>proroghe</b>, non può superare i 24 mesi.</p> <p>I contratti con durata superiore a 12 mesi devono indicare la <b>causale</b>. Ogni impresa può stipulare un numero massimo di contratti a termine nel <i>limite del 20%</i> dell'organico complessivo in forza a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno dell'assunzione; il limite non vale per le imprese fino a cinque dipendenti. Il contratto non è consentito per sostituire lavoratori in sciopero o licenziati nei 6 mesi precedenti.</p>

<b>Apprendistato</b>	Contratto riservato ai giovani e finalizzato a far ottenere loro una preparazione professionale, sia tramite lo svolgimento pratico del lavoro, sia mediante l'espletamento di un piano di formazione individuale, interno o anche esterno all'impresa. La normativa disciplina tre tipologie di apprendistato, tra le quali l' <i>apprendistato per la qualifica e il diploma professionale</i> con il quale è possibile assolvere all'obbligo di istruzione e l' <i>apprendistato professionalizzante</i> per l'apprendimento di un mestiere.
<b>Part-time</b>	Contratto, a tempo indeterminato o determinato, che prevede per il dipendente un orario di lavoro inferiore a quello a tempo pieno, con retribuzione proporzionalmente ridotta. La riduzione di orario può riguardare l'orario giornaliero ( <i>part-time orizzontale</i> ) oppure derivare da una prestazione a tempo pieno svolta per periodi ridotti nel corso della settimana, del mese o dell'anno ( <i>part-time verticale</i> ) o anche scaturire da una combinazione tra le due modalità ( <i>part-time misto</i> ).
<b>Lavoro intermittente (a chiamata)</b>	Contratto tramite il quale il lavoratore si mette a disposizione di un'impresa che lo utilizza, a seconda delle sue necessità, per prestazioni prive del carattere della continuità. Se il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata, ha diritto a un' <i>indennità di disponibilità</i> . Tale contratto di lavoro è ammesso, per ciascun lavoratore, con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari, pena la sua trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fanno eccezione i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo per i quali detto limite non sussiste.

## Tipologia contrattuale

## Caratteristiche essenziali

### Somministrazione di lavoro

Contratto tramite il quale un'impresa "affitta" un lavoratore da un'agenzia per il lavoro autorizzata. Può essere stipulato sia a tempo determinato, sia a tempo indeterminato [*staff leasing*]. È formata da due distinti contratti: un *contratto di somministrazione*, stipulato tra impresa utilizzatrice e agenzia per il lavoro (somministratore), e un *contratto di lavoro subordinato*, stipulato tra agenzia per il lavoro e lavoratore. I lavoratori "affittati" hanno diritto allo stesso trattamento economico e normativo dei lavoratori di pari mansione dell'impresa utilizzatrice. La loro retribuzione è a carico del somministratore.



# La retribuzione

La **retribuzione** è costituita da tutte le somme e i valori percepiti, a qualunque titolo, anche sotto forma di **erogazioni liberali**, in relazione al rapporto di lavoro.

## Quali sono gli elementi della retribuzione?

La retribuzione percepita dal lavoratore si compone di vari elementi derivanti dalla contrattazione collettiva, da quella aziendale e da quella a carattere individuale.

Gli elementi della retribuzione possono essere:

- **fissi**, quando fanno parte delle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti;
- **accessori**, quando sono presenti soltanto nella busta paga di alcuni lavoratori e dipendono, per esempio, dal tipo di mansioni svolte, dalle condizioni in cui il lavoro è effettuato e così via.

Sono **elementi fissi** della retribuzione il *minimo tabellare* e gli *scatti di anzianità*.

Il **minimo tabellare** (o **paga base** o **minimo contrattuale**) viene determinato dalla contrattazione collettiva e il suo importo si differenzia a seconda del settore eco-

nomico di appartenenza (metalmeccanico, chimico, turistico ecc.) e della qualifica contrattuale del lavoratore (operaio generico, operaio qualificato, capo reparto ecc.). Viene stabilito, generalmente, in *misura fissa mensile* ed è l'elemento più importante della retribuzione: in base al minimo tabellare, infatti, sono calcolati tutti gli altri elementi.

Gli **scatti di anzianità** sono aumenti periodici della retribuzione rapportati al numero degli anni di servizio che il lavoratore ha prestato presso la medesima azienda. Sono determinati dalla contrattazione collettiva.

Sono **elementi accessori** della retribuzione il *premio di risultato*, il *superminimo*, le *indennità*, il *compenso per lavoro straordinario*.

Il **premio di risultato** (o **premio di produttività**) viene erogato ai dipendenti del settore *privato* al raggiungimento di prestabiliti **incrementi di produttività**, redditività, qualità, efficienza e **innovazione** dell'impresa. Entro determinati limiti di importo e di reddito del dipendente, sono assoggettati a **tassazione agevolata**.

I **superminimi** (o assegni “ad personam”) sono aumenti della retribuzione concessi *individualmente* ai singoli lavoratori che si sono particolarmente distinti per capacità e impegno. Di solito vengono concessi ai dipendenti di più alto livello e sono *assorbibili*, nel senso che si riducono all'aumentare degli altri elementi retributivi (per esempio, minimo tabellare), in modo da lasciare inalterato l'importo totale della retribuzione.

Le **indennità** vengono corrisposte ai lavoratori *a titolo di compenso* per il lavoro prestato in condizioni di maggiore *rischio* o *disagio* oppure *a titolo di rimborso spese*. Sono tali le *indennità per lavorazioni nocive*, le *indennità di cassa*, riconosciute a chi, maneggiando denaro, corre il rischio di dover restituire personalmente eventuali **ammanchi**, le *indennità di trasferta*, le *indennità di alloggio*, le *indennità di funzione*, riconosciute in alcuni contratti collettivi al personale dirigenziale e impiegatizio quale compenso per la maggiore responsabilità assunta.

Il **compenso per lavoro straordinario** viene erogato ai lavoratori che prestano servizio oltre il *normale orario delle 40 ore settimanali*. Le ore di straordinario vengono pagate con una *maggiorazione* rispetto alle ore di lavoro ordinario. Il ricorso allo straordinario è regolato dalla legge e dai contratti di lavoro per evitare che un suo **sistematico** impiego **pregiudichi** la possibilità di nuove assunzioni e, al tempo stesso, provochi un eccessivo affaticamento dei lavoratori.

Il **compenso per lavoro straordinario** viene erogato ai lavoratori che prestano servizio oltre il *normale orario delle 40 ore settimanali*. Le ore di straordinario vengono pagate con una *maggiorazione* rispetto alle ore di lavoro ordinario. Il ricorso allo straordinario è regolato dalla legge e dai contratti di lavoro per evitare che un suo **sistematico** impiego **pregiudichi** la possibilità di nuove assunzioni e, al tempo stesso, provochi un eccessivo affaticamento dei lavoratori.

L'articolo 13 del **TUIR** ha previsto per i lavoratori dipendenti con reddito annuo inferiore a 24.600 euro un **credito fiscale (bonus)** di 960 euro annui (80 euro mensili) da inserire nella busta paga. Sul bonus, avendo la natura di *credito fiscale*, non devono essere pagate le imposte e non devono essere **corrisposti** i contributi sociali. Per redditi superiori a 24.600 euro annui il credito si riduce proporzionalmente, azzerandosi per redditi uguali o superiori a 26.600 euro.

Tutti i contratti collettivi prevedono il pagamento di **mensilità aggiuntive**, quali la *tre-dicesima* o *gratifica natalizia*, che viene liquidata a tutti i lavoratori dipendenti nel mese di dicembre. Alcuni contratti collettivi prevedono l'erogazione di un'ulteriore mensilità che viene chiamata *quattordicesima*, corrisposta, di solito, nel mese di luglio.

Tutti i lavoratori, ogni sette giorni, hanno diritto di usufruire di un *riposo settimanale di 24 ore consecutive*, di solito coincidente con la domenica. Inoltre hanno diritto a un periodo annuale di **ferie** retribuite variabile tra le due e le quattro settimane, a seconda del contratto di lavoro e dell'**anzianità di servizio**.

La somma di tutti gli elementi fissi e accessori costituisce la **retribuzione lorda** del dipendente. La retribuzione lorda non rappresenta l'importo incassato; da essa, in-

fatti, vanno sottratte le *ritenute sociali* (per la pensione, l'assistenza malattia ecc.) e le *ritenute fiscali* (IRPEF, Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche) *a carico del dipendente*. L'importo pagato al lavoratore prende il nome di **retribuzione netta**.

## In quale modo è strutturato il foglio paga?

Le imprese, di solito, corrispondono le retribuzioni con *frequenza mensile*. In tale occasione, a ogni dipendente, viene consegnato un prospetto, detto *foglio paga* o *busta paga*, contenente i calcoli che hanno permesso di determinare la *retribuzione netta*, cioè l'importo effettivamente percepito dal lavoratore. È infatti diritto di ogni dipendente poter verificare l'esattezza dei calcoli riguardanti la sua retribuzione.

Il **foglio paga**, detto anche *busta paga*, è un documento elaborato dall'amministrazione del personale per dettagliare e certificare la retribuzione linda, le trattenute contributive e fiscali e la somma netta da pagare in relazione alla prestazione lavorativa di ciascun dipendente.

Il calcolo relativo alla liquidazione periodica della retribuzione di ciascun dipendente viene effettuato in base al seguente schema:

### Schema per la liquidazione della retribuzione di un dipendente

Minimo tabellare
+ Scatti di anzianità
+ Altri elementi accessori imponibili ai fini previdenziali e fiscali
= RETRIBUZIONE LORDA
- Contributi sociali a carico del dipendente
= IMPONIBILE FISCALE
- <b>Ritenute fiscali erariali</b>
- Ritenute fiscali regionali e comunali
- Altre ritenute (ritenute sindacali, <b>conti</b> corrisposti al dipendente)
+ Assegno per il nucleo familiare
+ Altri elementi accessori <b>non imponibili</b> ai fini previdenziali e fiscali
SOMMA NETTA RISCOSSA DAL LAVORATORE

# Come si applica l'imposizione fiscale sulle retribuzioni dei lavoratori?

Le retribuzioni dei lavoratori dipendenti sono assoggettate a *IRPEF*.

L'**IRPEF** (*Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche*) è un'**imposta diretta e progressiva** che viene calcolata applicando le aliquote percentuali per scaglioni di reddito sul reddito complessivo delle persone fisiche, formato da tutti gli **emolumenti** percepiti nell'anno, in denaro o in natura.

I lavoratori dipendenti, tuttavia, non versano direttamente l'imposta, ma il relativo importo viene *trattenuto* dall'imprenditore al momento del pagamento delle retribuzioni. La stessa impresa provvede a effettuare il versamento delle imposte *entro il giorno 16 del mese successivo a quello in cui è stato effettuato il pagamento delle retribuzioni*, operando come **sostituto d'imposta**.

La ritenuta fiscale calcolata sulle retribuzioni è una *ritenuta d'acconto* perché opera come forma di **tassazione provvisoria**. La tassazione definitiva viene calcolata solo alla fine dell'anno, sommando al totale dei redditi da lavoro tutti gli altri redditi percepiti dal lavoratore dipendente. All'importo risultante dalla tassazione definitiva viene sottratto quanto pagato a titolo d'acconto sulle retribuzioni mensili.

Per determinare la ritenuta d'acconto a carico di ogni dipendente va calcolato l'*imponibile fiscale* sul quale applicare le aliquote progressive IRPEF.

L'**imponibile fiscale** è dato dalla somma degli importi fiscalmente imponibili percepiti dal lavoratore al netto dei *contributi sociali* obbligatori a suo carico.

Non tutti gli elementi della retribuzione linda sono fiscalmente imponibili: per esempio, non sono fiscalmente imponibili gli *assegni per il nucleo familiare*. L'IRPEF trattenuta sulla busta paga dei dipendenti deriva dall'applicazione di tre differenti aliquote:

- l'*IRPEF erariale*, che di solito costituisce l'importo più rilevante, il cui **gettito** è destinato allo Stato;
- l'*addizionale regionale IRPEF*, il cui gettito è destinato alla Regione nella quale il dipendente ha il **domicilio fiscale**;
- l'*addizionale comunale IRPEF*, il cui gettito è destinato al Comune nel quale il dipendente ha il domicilio fiscale. Alcuni Comuni esentano dal pagamento dell'addizionale i contribuenti con reddito al di sotto di determinate soglie minime.



## Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche (IRPEF)

Scaglioni di reddito	Aliquote erariali	Scaglioni annui	Scaglioni mensili	Progressivo d'imposta sui limiti superiori degli scaglioni annui	Progressivo d'imposta sui limiti superiori degli scaglioni mensili
Fino a 15.000,00 euro	23%	15.000,00	1.250,00	3.450,00	287,50
Da 15.000,01 a 28.000,00 euro	27%	13.000,00	1.083,33	6.960,00	580,00
Da 28.000,01 a 55.000,00 euro	38%	27.000,00	2.250,00	17.220,00	1.435,00
Da 55.000,01 a 75.000,00 euro	41%	20.000,00	1.666,67	25.420,00	2.118,33
Oltre 75.000,00 euro	43%	-	-	-	-

## Calcolo dell'IRPEF linda mensile

Giorgio Cremaschi è capo del settore acquisti presso l'Hotel Linate srl\*\*\*\* di Milano, percependo una retribuzione mensile linda, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali di 2.535 euro.

Determiniamo l'IRPEF mensile a suo carico. Applicando all'imponibile fiscale gli scaglioni di reddito mensili della tabella IRPEF viene determinata l'imposta mensile a carico della contribuente.

Imponibile fiscale	Aliquota erariale	IRPEF linda mensile
1.250,00	23%	287,50
1.083,33	27%	292,50
201,67	38%	76,63
2.535,00		656,63

### Minitest 3

L'impiegato Rino Falcetti ha percepito una retribuzione mensile linda, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, di 2.610 euro.

**Calcola l'IRPEF linda mensile.**

Imponibile fiscale	Aliquota erariale	IRPEF mensile linda
.....	23%	.....
1.083,33	27%	.....
.....	38%	.....
2.610,00		685,13

# Che cosa sono le detrazioni fiscali?

Per determinare la *ritenuta mensile d'acconto* a carico di ogni dipendente, dall'IRPEF, calcolata secondo la procedura esposta in precedenza, vanno sottratte le **detrazioni fiscali** consentite dalla legge. I lavoratori hanno diritto a due differenti *detrazioni fiscali*:

- la *detrazione per carichi di famiglia*; • la *detrazione per reddito di lavoro dipendente*.

La **detrazione d'imposta per carichi di famiglia** spetta ai contribuenti con *familiari a carico*. Sono considerati familiari a carico, a condizione che *non abbiano un reddito annuo proprio superiore a 2.840,51 euro*:

- il *coniuge* non legalmente ed effettivamente separato;
- i *figli* e gli *equiparati* (come, per esempio, i figli adottivi). Per i figli di *età non superiore a 24 anni* il limite di reddito è elevato a 4.000 euro;
- i *genitori*, i *generi*, le *nuore*, il *suocero*, la *suocera*, i *fratelli* e le *sorelle germani o unilaterali*, a condizione che convivano con il contribuente.

La **detrazione d'imposta per reddito di lavoro dipendente** spetta a tutti i lavoratori subordinati a titolo di spese per la produzione del reddito.

# Compilazione di un foglio paga

esempio

Gino Selva è il room division manager dell'Hotel Baia Verde spa\*\*\*\*\* di Gallipoli. Durante il mese di luglio l'hotel gli ha corrisposto la seguente retribuzione:

- minimo tabellare 1.929,69 euro;
- scatti di anzianità 157 euro;
- indennità di funzione 70 euro.

Il dipendente ha a carico 2 figli minorenni per i quali gli spetta una detrazione di 54,17 euro. Detrazione per reddito di lavoro dipendente 69,68 euro, assegno per il nucleo familiare 61,78 euro. Dalla retribuzione vengono detratte l'addizionale regionale IRPEF di 36,56 euro e l'addizionale comunale IRPEF di 23,15 euro.

Presentiamo il foglio paga di luglio, sapendo che i contributi sociali INPS a carico di Selva ammontano a 198,23 euro.

La retribuzione del dipendente si calcola attraverso una serie di addizioni e di sottrazioni dalle quali risulta la somma netta corrisposta al lavoratore. L'**imponibile fiscale** viene determinato sottraendo dalla retribuzione lorda, con esclusione degli assegni per il nucleo familiare, i contributi sociali a carico di Selva. Applicando all'imponibile fiscale gli scaglioni IRPEF mensili viene determinata l'imposta lorda mensile a carico del dipendente.

euro  $(1.929,69 + 157,00 + 70,00) = 2.156,69$  euro, retribuzione lorda

euro  $(2.156,69 - 198,23) = 1.958,46$  euro, imponibile fiscale

L'**IRPEF lorda** mensile è quindi pari a:

Imponibile fiscale	Aliquota erariale	IRPEF lorda mensile
1.250,00	23%	287,50
708,46	27%	191,28
1.958,46		478,78

Per calcolare la **ritenuta fiscale d'acconto** a carico del lavoratore, dall'IRPEF mensile lorda vanno sottratte le detrazioni fiscali che gli spettano per *carichi di famiglia* e per *lavoro dipendente*.

euro  $(54,17 + 69,68) = 123,85$  euro, totale detrazioni fiscali mensili

euro  $(478,78 - 123,85) = 354,93$  euro, ritenuta mensile d'acconto

A questo punto vengono sottratte le rate delle **addizionali IRPEF** (regionale e comunale) a carico del dipendente e trattenute dall'impresa: euro  $(36,56 + 23,15) = 59,71$  euro, addizionali IRPEF regionale e comunale



recepiti.

- retribuzione lorda
- contributi sociali a carico del dipendente
- ritenuta erariale IRPEF
- addizionali IRPEF regionale e comunale
- retribuzione netta

2.156,69 euro  
198,23 euro  
354,93 euro  
59,71 euro  
**1.543,82 euro**

Per determinare l'**importo netto corrisposto al lavoratore** occorre ancora tenere conto dell'**assegno per il nucleo familiare**, che va sommato alla retribuzione netta.

retribuzione netta	1.543,82 euro
+ assegno per il nucleo familiare	61,78 euro
<b>importo netto in busta paga</b>	<b><u>1.605,60 euro</u></b>

DITTA  
**Hotel Baia Verde spa**  
GALLIPOLI (LE)

Dipendente  
**Selva Gino**  
  

Qualifica <i>Room division manager</i>	Livello <b>Q2</b>	Matricola <b>6</b>
---	----------------------	-----------------------

  
PERIODO  
**luglio 20..**

IMPOSIBILE FISCALE		1.958,46
IMPOSIBILE	23% su 1.250,00 euro	287,50
	27% su 708,46 euro	191,28
	38% su	
	41% su	
	43% su	
IMPOSTA LORDA		478,78
DETRAZIONI	PER CARICHI DI FAMIGLIA	54,17
	PER REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE	69,68
	TOTALE DETRAZIONI	123,85
RITENUTA ERARIALE		354,93

1	MINIMO TABELLARE	1.929,69
2	SCATTI DI ANZIANITÀ	157,00
3	COTTIMO	
4	MAGGIORAZIONE SQUADRA	
5	SUPERMINIMO	
6		
7		
8		
9	STRAORDINARIO	
10	INDENNITÀ DI CASSA	
11	INDENNITÀ DI MENSA	
12	INDENNITÀ DI FUNZIONE	70,00
13		
14		
15	MENSILITÀ AGGIUNTIVE	
16	TOTALE	2.156,69
17	RITENUTE INPS	198,23
18	TOTALE	1.958,46
19		
20	IMPOSIBILE FISCALE	1.958,46
21	RITENUTE FISCALI	RITENUTA ERARIALE
		354,93
		ADDIZIONALE REGIONALE IRPEF
		36,56
22		ADDIZIONALE COMUNALE IRPEF
		23,15
23	TOTALE RITENUTE	414,64
24	ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE	61,78
	SOMMA DA PAGARE	<b><u>1.605,60</u></b>