

Vademecum per borsisti

(assunti con contratto di lavoro sul sito di Ispra)

JRC.C.7

			Vademecum per borsisti sul sito di Ispra	Vademecum borsisti
18/07/2011	V1.0	def.		Pag. 2 di 17

INTRODUZIONE

Il Centro Comune di Ricerca offre, in quanto parte della Commissione europea, un ambiente di ricerca stimolante, multiculturale e multidisciplinare in cui i borsisti categoria 20 (studenti di Dottorato di Ricerca), categoria 30 (post-dottorati ovvero con esperienza nel campo della ricerca di almeno 5 anni) e categoria 40 (scienziati senior), hanno la possibilità di lavorare e di condurre ricerche significative. I borsisti sono vincolati da un contratto di lavoro di diritto italiano.

Informazioni sugli ambienti scientifici e tecnici di ciascun Istituto sono reperibili ai seguenti link:

IES	http://ies.jrc.ec.europa.eu
IHCP	http://ihcp.jrc.ec.europa.eu
IPSC	http://ipsc.jrc.ec.europa.eu/
IET	http://iet.jrc.ec.europa.eu/
ITU	http://itu.jrc.ec.europa.eu

Informazioni aggiuntive di carattere generale sul CCR sono reperibili ai seguenti link:

http://ec.europa.eu/dgs/jrc/index.cfm
http://ec.europa.eu/dgs/jrc/index.cfm?id=4790

Domande, commenti ovvero osservazioni dovranno essere inviati alla seguente mailbox funzionale:

JRC-ISPRA-GH-ADMINISTRATION@ec.europa.eu
(gestita dall'Unità Assunzioni e Formazione dell'ISM*)

Il presente documento è redatto esclusivamente per scopi informativi e non è giuridicamente vincolante.

Le informazioni ivi contenute non costituiscono un documento ufficiale della Commissione europea. La Commissione europea non garantisce e non assume alcuna responsabilità giuridica in merito all'accuratezza, alla completezza ovvero all'utilità di qualsiasi informazione ivi contenuta.

* Ispra Site Management

Nome file:	Guide for Grantholders_v1.0_IT.doc	ISM-RTU
ID archiviazione:		J-P.Dal Molin

INDICE

1	SPECIFICHE DEL CONTRATTO	4
1.1	NATURA DEL CONTRATTO	4
1.2	DURATA DEL CONTRATTO	4
1.3	SEDE DI LAVORO.....	5
1.4	ORARIO DI LAVORO	5
1.5	FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO	5
1.6	TELELAVORO.....	5
2	FERIE E CONGEDI	6
2.1	FERIE.....	6
2.2	FESTIVITÀ DELLA COMMISSIONE EUROPEA	6
2.3	CONGEDI STRAORDINARI.....	6
2.4	CONGEDO MATRIMONIALE	7
2.5	VISITE MEDICHE	7
2.6	MATERNITÀ.....	7
2.7	CONGEDO PARENTALE.....	8
2.8	MALATTIA	9
2.9	FORMAZIONE.....	9
3	RETRIBUZIONE, INDENNITÀ, IMPOSTE E PENSIONI	9
3.1	TRATTAMENTO ECONOMICO.....	10
3.2	INDENNITÀ DI MOBILITÀ E DI VIAGGIO.....	11
3.3	ASSEGNI FAMILIARI.....	12
3.4	TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE	12
3.5	ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI E CONTRIBUTI OBBLIGATORI PER PENSIONE E INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE.....	12
3.6	IMPOSTA SUL REDDITO	12
3.7	AGEVOLAZIONI FISCALI PER I RICERCATORI	14
3.8	PENSIONE DI VECCHIAIA	15
3.9	PENSIONE DI INABILITÀ	15
3.10	ASSEGNO ORDINARIO DI INVALIDITÀ	16
3.11	INDENNITÀ ORDINARIA DI DISOCCUPAZIONE	16
3.12	RETRIBUZIONE DELLA MALATTIA	17
4	ASSISTENZA AI CITTADINI EUROPEI NON ITALIANI ED EXTRACOMUNITARI.....	17
4.1	CITTADINI EUROPEI NON ITALIANI	17
4.2	CITTADINI EXTRACOMUNITARI.....	17

			Vademecum per borsisti sul sito di Ispra	Vademecum borsisti
18/07/2011	V1.0	def.		Pag. 4 di 17

1 SPECIFICHE DEL CONTRATTO

1.1 Natura del contratto

Ai borsisti è offerto un contratto di lavoro a tempo determinato¹ di diritto italiano. Entrambi le parti contrattuali, la Commissione europea e l'eventuale borsista, sottoscrivono il contratto in lingua italiana. Una traduzione asseverata in Inglese di tale contratto è disponibile per consultazione sul sito web del CCR:

http://ec.europa.eu/dgs/jrc/downloads/jrc_contract_italy_draft_it.pdf

1.1.1 Presupposti essenziali del contratto

(a) Idoneità medica

L' idoneità medica a svolgere le attività lavorative previste, costituisce condizione vincolante per la stipula del contratto di lavoro. Il borsista dovrà, pertanto, sottoporsi preventivamente e autonomamente agli accertamenti medici richiesti dal CCR, il quale rimborserà le spese sostenute per tali accertamenti medici dietro presentazione di apposita documentazione. Il CCR si riserva altresì il diritto di recedere dall'offerta di un contratto di lavoro nel caso in cui, successivamente agli accertamenti medici, i borsisti destinati a lavorare in zone controllate (con esposizione a radiazioni ionizzanti), non siano dichiarati idonei dal Servizio Medico di Ispra a svolgere le mansioni previste.

Il CCR provvederà a organizzare le visite mediche annuali. Il borsista dovrà altresì sottoporsi a visita medica all'atto della cessazione del rapporto di lavoro per fine contratto. Tali visite mediche saranno effettuate presso il Servizio Medico di Ispra, a titolo gratuito.

(b) Assicurazione sanitaria

Il borsista dovrà essere coperto da un'assicurazione sanitaria per tutta la durata del rapporto di lavoro con il CCR. Il CCR acquisterà una polizza assicurativa sanitaria per un periodo non superiore ai due mesi decorrenti dal giorno di inizio del contratto di lavoro, nel caso in cui il borsista non residente e i componenti il nucleo familiare non siano coperti dall'assicurazione di cui sopra, e sino al momento in cui il borsista e i componenti il nucleo familiare non soddisfino i requisiti per la copertura sanitaria nazionale italiana.

1.2 Durata del contratto

Categoria 20/30

La durata minima del contratto di lavoro è di dodici (12) mesi e la durata massima è di trentasei (36) mesi.

Categoria 40

La durata minima del contratto di lavoro è di tre (03) mesi e la durata massima è di ventiquattro (24) mesi.

¹ Tali contratti di lavoro non costituiscono borse di studio.

Nome file:	Guide for Grantholders_v1.0_IT.doc	ISM-RTU
ID archiviazione:		J-P.Dal Molin

			Vademecum per borsisti sul sito di Ispra		Vademecum borsisti	
18/07/2011	V1.0	def.				Pag. 5 di 17

I contratti aventi una durata inferiore alla durata massima di mesi prevista per ciascuna categoria possono essere prorogati una sola volta e per un periodo tale che l'intera durata del rapporto di lavoro (contratto iniziale e proroga) non superi la durata massima di mesi prevista per ciascuna categoria.

Cat. 20 (studenti di Dottorato di Ricerca)	Cat. 30 (post-dottorati ovvero con esperienza nel campo della ricerca di almeno 5 anni)	Cat. 40 (scientifici senior)
12 - 36 mesi	12 - 36 mesi	03 - 24 mesi

1.3 Sede di lavoro

Il borsista svolgerà attività lavorativa presso il CCR di Ispra, Italia.

1.4 Orario di lavoro

L'orario di lavoro settimanale è di 37,5 ore ripartite su cinque giorni lavorativi, da lunedì a venerdì.

Per ulteriori informazioni, accedere al seguente link:

http://www.cc.cec/dgintranet/jrc/human_resources/working_conditions/flexible_working_arrangements/index_en.htm (Link solo per accesso interno)

1.5 Flessibilità dell'orario di lavoro

Il borsista ha la facoltà di usufruire del *flexitime*, sistema di flessibilità dell'orario di lavoro della Commissione europea. La richiesta di *flexitime* dovrà essere inserita in SYSPER2 e sarà soggetta a preventiva autorizzazione del Capo Unità.

Per informazioni aggiuntive, si consulti il seguente link:

http://www.cc.cec/dgintranet/jrc/human_resources/working_conditions/flexible_working_arrangements/index_en.htm (Link solo per accesso interno)

1.6 Telelavoro

Il telelavoro può essere richiesto dal borsista, non costituisce un diritto individuale e occorre che sussista compatibilità con l'interesse di servizio. L'orario di lavoro a distanza non può essere superiore al 50% dell'orario di lavoro di un ciclo settimanale ovvero bisettimanale. La richiesta di telelavoro presentata dal borsista su modulo per telelavoro regolare predisposto dalla Commissione europea, è subordinata all'approvazione del Capo Unità e del Direttore e dovrà essere successivamente autorizzata dall'Unità Risorse Umane. Un modulo aggiuntivo, Accordo individuale integrativo per telelavoro, dovrà altresì essere firmato dal borsista e controfirmato dal Direttore. La copia originale sarà trattenuta nel dossier personale del borsista e una copia fotostatica sarà fatta pervenire all'Unità Assunzioni e Formazioni dell'ISM. Il telelavoro sarà svolto con l'ausilio di un PC personale del borsista e di linee di comunicazione private che consentano di accedere all'infrastruttura della Commissione europea. Per ulteriori informazioni, si prega di visitare:

Nome file:	Guide for Grantholders_v1.0_IT.doc	ISM-RTU
ID archiviazione:		J-P.Dal Molin

			Vademecum per borsisti sul sito di Ispra	Vademecum borsisti
18/07/2011	V1.0	def.		Pag. 6 di 17

http://www.cc.cec/dgintranet/jrc/human_resources/working_conditions/teleworking/index_en.htm (Link solo per accesso interno)

2 FERIE E CONGEDI

2.1 Ferie

Il borsista ha diritto, per ciascun anno solare, a ventiquattro giorni di ferie retribuite, computati dal lunedì al venerdì. Il borsista ha diritto a 2 giorni di ferie per ciascun mese di effettivo servizio prestato (l'approvazione è subordinata all'effettivo servizio di almeno quindici giorni al mese). Il periodo di ferie dovrà essere preventivamente approvato dal Capo Unità. Nel caso in cui il borsista non usufruisca di tutte le ferie maturate nel corso dell'anno solare, le ferie non godute saranno riportate all'anno successivo; è possibile riportare all'anno successivo un massimo di 12 giorni di ferie non godute, in modo automatico e senza dover pertanto presentare apposita richiesta.

2.2 Festività della Commissione europea

Al borsista sono riconosciute le festività di cui ha diritto il personale della Commissione europea (funzionari, agenti temporanei, agenti contrattuali, esperti nazionali distaccati, tirocinanti) assunto sul sito di Ispra. I giorni festivi sono pubblicati sul sito Intranet – MyIntracomm della Commissione europea. Sussiste altresì una limitata flessibilità nella scelta di lavorare durante determinati giorni festivi; preventiva domanda dovrà essere inoltrata alla propria gerarchia per approvazione.

2.3 Congedi straordinari

2.3.1 Corsi obbligatori ovvero esami

Il borsista categoria 20 (studente di un Dottorato di Ricerca) iscritto a un Dottorato di Ricerca che debba sostenere esami ovvero frequentare corsi obbligatori durante il contratto di lavoro, ha diritto a un massimo di dieci giorni lavorativi di congedo retribuito per contratto, a condizione che presenti documentazione comprovante obbligatorietà e frequenza. Il borsista ha altresì diritto a cinque giorni lavorativi di congedo retribuito all'anno (fino a un massimo di 15 giorni lavorativi per contratto), per l'organizzazione di incontri con docenti, volti alla preparazione della tesi, e per la partecipazione a tali incontri. Tale tipologia di congedo non è attribuibile ai borsisti categoria 30 e categoria 40.

2.3.2 Esami EPSO

Il borsista non ha diritto a giorni di congedo per la partecipazione a esami organizzati dall'EPSO, European Personnel Selection Office.

2.3.3 Elezioni

Il borsista che intenda esercitare il proprio diritto di voto in occasione di elezioni, ha diritto a congedi come di seguito:

Nome file:	Guide for Grantholders_v1.0_IT.doc	ISM-RTU
ID archiviazione:		J-P.Dal Molin

			Vademecum per borsisti sul sito di Ispra		Vademecum borsisti	
18/07/2011	V1.0	def.				Pag. 7 di 17

- mezza giornata nel caso in cui la distanza, espressa in Km, tra la sede di lavoro a Ispra e il luogo in cui si svolgono le elezioni non sia superiore a 1.200 km;
- una giornata nel caso in cui la distanza, espressa in Km, tra la sede di lavoro a Ispra e il luogo in cui si svolgono le elezioni sia superiore a 1.201 km.

Il borsista è tenuto a fornire documentazione ufficiale attestante l'effettivo esercizio del diritto di voto al di fuori della sede di lavoro.

2.3.4 Attività presso i seggi elettorali

Il borsista che sia nominato membro di un seggio elettorale in qualità di scrutatore, presidente ovvero altra qualifica in occasione di qualsiasi consultazione elettorale, ivi inclusi i referendum e le elezioni europee, ha diritto ad assentarsi dal lavoro per tutta la durata dell'incarico. Tali giorni sono previsti dalla legge quali giorni lavorativi retribuiti; è possibile recuperare un giorno nel caso in cui l'attività presso il seggio elettorale sia stata svolta durante un fine settimana ovvero un giorno festivo. Il borsista nominato membro di un seggio elettorale è tenuto a fornire al CCR adeguata certificazione della quale una copia dovrà essere, successivamente, firmata dal presidente del seggio elettorale e dovrà altresì indicare il numero di giorni coinvolti nella consultazione elettorale nonché gli orari di chiusura del seggio elettorale.

2.3.5 Donazione di sangue in Italia

Il borsista che doni il sangue presso le sedi AVIS, Associazione Volontari Italiani Sangue, ha diritto a un giorno di congedo straordinario. Il borsista è tenuto a fornire all'Unità Assunzioni e Formazione dell'ISM apposita documentazione quale un certificato AVIS che attesti l'avvenuta donazione di sangue ovvero documentazione similare.

2.4 Congedo matrimoniale

Il borsista ha diritto a quindici giorni consecutivi di congedo straordinario retribuito per contrarre matrimonio nel corso del contratto di lavoro. Il borsista dovrà usufruirne entro trenta giorni consecutivi successivi al matrimonio. Il periodo di congedo potrà tuttavia essere posticipato dietro domanda scritta del borsista e previa approvazione della gerarchia (Action Leader e Capo Unità).

2.5 Visite mediche

Le visite mediche durante l'orario di lavoro sono concesse solo alle donne in stato di gravidanza e dietro presentazione al Servizio Medico di Ispra di un certificato medico rilasciato dal ginecologo.

2.6 Maternità

Nel rispetto della normativa interna in materia di sicurezza e al fine di evitare qualsiasi eventuale pericolo che possa arrecare danno al feto, lo stato di gravidanza dovrà essere tempestivamente comunicato dalla borsista al proprio Capo Unità e al Servizio Medico di Ispra. Durante lo stato di gravidanza e puerperio, la borsista avrà diritto a ricevere un trattamento economico a titolo di astensione obbligatoria pari all'intera retribuzione:

Nome file:	Guide for Grantholders_v1.0_IT.doc	ISM-RTU
ID archiviazione:		J-P.Dal Molin

			Vademecum per borsisti sul sito di Ispra	Vademecum borsisti
18/07/2011	V1.0	def.		Pag. 8 di 17

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico rilasciato dal ginecologo;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi successivi il parto;
- d) per i giorni non utilizzati prima del parto nel caso in cui il parto avvenga anticipatamente rispetto alla data presunta; tali giorni sono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria successivo al parto. Nel caso di parto prematuro, il calcolo del congedo di maternità considera sempre la data presunta del parto. Nel caso in cui il parto avvenga successivamente alla data presunta, l'astensione obbligatoria si computa prendendo in considerazione la data effettiva del parto.

Il godimento dei periodi di cui ai punti a) e c), può essere articolato in altro modo: la borsista ha la facoltà di astenersi dal lavoro per il mese precedente la data presunta del parto e per i quattro mesi successivi il parto purché il medico specialista del Sistema Sanitario Nazionale (ginecologo o sostituto) e il Servizio Medico di Ispra confermino che non vi è pericolo nella permanenza al lavoro né per la madre né per il nascituro.

Il modulo "Congedo per Maternità e Paternità – domanda per i lavoratori dipendenti" dovrà essere richiesto all'MSU della borsista e, una volta compilato, dovrà essere fatto pervenire all'Unità Assunzioni e Formazione dell'ISM entro la fine del settimo mese di gravidanza.

La borsista che sia in grado e abbia il desiderio di continuare a lavorare fino alla fine dell'ottavo mese di gravidanza, è tenuta a fornire un certificato medico rilasciato dal ginecologo e dal Servizio Medico di Ispra che attesti che la borsista può lavorare fino alla fine dell'ottavo mese di gravidanza. I certificati dovranno essere consegnati all'Unità Assunzioni e Formazione dell'ISM.

2.7 Congedo parentale

Entrambi i genitori hanno il diritto di astenersi dal lavoro senza retribuzione nei primi otto anni di vita di ciascun figlio. Il congedo parentale, se utilizzato da entrambi i genitori, non può superare il limite complessivo di dieci mesi. Tuttavia, nel caso in cui il lavoratore padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo ovvero frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo di congedo parentale per entrambi i genitori è portato a undici mesi. Durante i periodi di congedo parentale e fino al terzo anno di vita del bambino, alla borsista ovvero al borsista viene corrisposta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo, tra i genitori, di sei mesi. Il modulo "Congedo Parentale – Domanda per i lavoratori dipendenti" dovrà essere compilato e approvato dal Capo Unità della borsista ovvero del borsista entro quindici giorni consecutivi precedenti la decorrenza del congedo parentale. Il modulo dovrà essere richiesto dall'MSU del borsista ovvero della borsista; la copia originale del modulo sarà trattenuta dall'Unità Assunzioni e Formazione dell'ISM.

2.7.1 Riposo per allattamento

La madre lavoratrice ha diritto a due (2) ore di riposo al giorno per allattamento durante il primo anno di vita del bambino. Tali riposi per allattamento possono essere cumulati nel corso di una giornata. Qualora l'orario di lavoro sia inferiore a sei ore al giorno, la madre lavoratrice avrà diritto a una (1) sola ora di riposo.

Nome file:	Guide for Grantholders_v1.0_IT.doc	ISM-RTU
ID archiviazione:		J-P.Dal Molin

			Vademecum per borsisti sul sito di Ispra	Vademecum borsisti
18/07/2011	V1.0	def.		Pag. 9 di 17

2.7.2 Congedi per malattia del figlio

Entrambi i genitori, ovvero alternativamente uno dei genitori, hanno il diritto di astenersi dal lavoro per malattia del figlio di età inferiore ai tre anni. Entrambi i genitori, ovvero alternativamente uno dei genitori, hanno inoltre il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo annuo massimo di cinque giorni lavorativi per malattia di ciascun figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni. Tali congedi sono considerati dalla legge italiana non retribuiti.

Un certificato medico dovrà essere fornito all'Unità Assunzioni e Formazione dell'ISM.

2.8 Malattia

Il certificato medico non è richiesto in caso di assenze per motivi di salute inferiori a tre giorni consecutivi (sino a un massimo di dodici giorni all'anno).

- Nel caso in cui, tuttavia, le assenze per motivi di salute inferiori a tre giorni consecutivi senza certificato medico superino i dodici giorni nell'arco di un periodo di dodici mesi, il borsista interessato dovrà presentare un certificato medico per qualsiasi ulteriore assenza per motivi di salute. Le assenze saranno automaticamente considerate ingiustificate a partire dal 13° giorno di assenza per motivi di salute se non corredate da certificato medico.
- L'assenza per motivi di salute senza certificato medico non può immediatamente precedere ovvero seguire un periodo di ferie annuali ovvero di congedo straordinario qualora il computo totale dei giorni di assenza, ivi inclusi ferie annuali e congedo straordinario, superi i tre giorni consecutivi. L'assenza sarà in tal caso considerata irregolare.
- La non obbligatorietà del certificato medico non esonera il borsista dall'essere tenuto a comunicare l'assenza al proprio diretto responsabile non appena possibile.

Il borsista è tenuto a inviare copia originale del certificato medico direttamente al Servizio Medico di Ispra entro il quinto giorno consecutivo di assenza; il timbro postale farà fede. Il mancato invio del certificato medico renderà l'assenza ingiustificata con conseguenti ripercussioni sulla retribuzione del borsista.

2.9 Formazione

Il borsista ha diritto a frequentare i corsi di formazione organizzati internamente dal CCR (di contenuto generico, di informatica ovvero di lingue), nel rispetto delle Linee Guida del CCR in materia di accesso alla formazione. Il borsista può altresì partecipare a corsi di formazione, workshop, conferenze e seminari esterni al CCR qualora sussista (1) un interesse personale, (2) una corrispondenza con quanto previsto dal preambolo del contratto di lavoro, (3) una disponibilità budgetaria e qualora (4) la partecipazione sia approvata dall'Action Leader del borsista, dal Capo Unità del borsista e dal Direttore dell'Istituto interessato.

3 RETRIBUZIONE, INDENNITÀ, IMPOSTE E PENSIONI

Il borsista sottoscrive un contratto di lavoro a tempo determinato di diritto italiano e pertanto la retribuzione corrisposta dal CCR in virtù di tale contratto è assoggettabile a tassazione ai sensi della normativa italiana.

Nome file:	Guide for Grantholders_v1.0_IT.doc	ISM-RTU
ID archiviazione:		J-P.Dal Molin

3.1 Trattamento economico

La retribuzione annua lorda è suddivisa in quattordici mensilità. Un determinato importo, calcolato dividendo la retribuzione maturata per 13,5, viene mensilmente accantonato a titolo di trattamento di fine rapporto; tale reddito non è soggetto a ritenuta previdenziale (vedasi sezione 3.4). Le 12 mensilità ordinarie saranno liquidate entro la fine di ciascun mese, la 13^a mensilità sarà liquidata il 15 dicembre e la 14^a mensilità sarà liquidata entro il 10 luglio.

3.1.1 Retribuzione mensile

La retribuzione mensile di un borsista del CCR è composta da una retribuzione lorda che varia in relazione al paese in cui il borsista lavora, un'indennità di mobilità (se applicabile) e un'indennità di viaggio (se applicabile).

Retribuzione borsisti CCR	
Categoria	Retribuzione annua lorda (euro/anno)
20	33.800
30	52.000
40	90.000

3.1.2 Coefficiente correttore

La retribuzione lorda del borsista varia in proporzione al coefficiente correttore applicabile al paese in cui è ubicato il sito del CCR. I coefficienti correttori applicabili sono contenuti nel Programma Marie Curie del 7° PQ "People" datato 2007. Per il sito CCR di Ispra, Italia, il coefficiente correttore dà luogo a una retribuzione annua lorda pari a:

Retribuzione borsisti CCR Ispra	
Categoria	Retribuzione annua lorda con coefficiente correttore (euro/anno)
20	35.118
30	54.028
40	93.510

3.2 Indennità di mobilità e di viaggio

3.2.1 Indennità di mobilità

L'indennità di mobilità (*) è concessa per coprire le spese sostenute per la sistemazione del borsista e della sua famiglia nel paese ospitante:

- 500 Euro/mese per i borsisti senza familiari a carico nel momento in cui il contratto di lavoro acquista efficacia.
- 800 Euro/mese per i borsisti coniugati e/o con figli a carico nel momento in cui il contratto acquista efficacia.

(*) Gli importi sono soggetti a imposte e ritenute previdenziali.

L'indennità di mobilità sarà concessa al borsista il cui luogo d'origine² dista dal sito del CCR più di 70 Km. Nel caso in cui il borsista avente diritto all'indennità di mobilità soddisfi, nel corso della durata del contratto, il secondo requisito di cui sopra che dà pertanto diritto a un'indennità maggiore, l'aumento dell'indennità decorrerà dal giorno in cui il requisito è soddisfatto.

3.2.2 Indennità di viaggio

L'indennità di viaggio è corrisposta per ciascun periodo di servizio prestato pari a dodici mesi nonché nel caso in cui il periodo iniziale di servizio prestato ovvero il periodo finale di servizio prestato sia inferiore a dodici mesi. La corresponsione dell'indennità di viaggio avviene per un importo forfettario pari a un viaggio di andata e ritorno, calcolato in base alla tabella sottostante che considera il costo di un viaggio di andata e ritorno dal sito del CCR al luogo d'origine. La distanza tra il luogo d'origine del borsista e il sito del CCR Ispra, è calcolata utilizzando Via Michelin (tragitto più veloce). L'indennità di viaggio iniziale sarà liquidata con la prima mensilità e, successivamente, ciascun anno sino alla cessazione del rapporto di lavoro per fine contratto.

Tabella indennità di viaggio forfettaria (*)

Distanza (in Km)	Importo (€)
0-70	0
71-500	250
501-1.000	500
1.001-1.500	750

² Per luogo d'origine s'intende il luogo in cui il borsista risiedeva ovvero svolgeva la sua attività principale prima dell'assunzione in servizio. Nel caso in cui il borsista abbia risieduto ovvero abbia svolto la sua attività principale nel luogo di cui sopra per meno di 12 mesi, sarà considerato luogo d'origine la capitale del paese di cui ha la cittadinanza. Nel caso in cui il borsista abbia più di una cittadinanza, sarà considerato luogo d'origine la capitale del paese nel quale ha risieduto più a lungo nei 5 anni precedenti la sottoscrizione del contratto.

1.501-2.500	1.000
2.501-5.000	1.500
5.001-10.000	2.000
>10.000	2.500

(*) Gli importi sono soggetti a imposte e ritenute previdenziali.

3.3 Assegni familiari

L'INPS, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, non eroga assegni familiari.

3.4 Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare

Il CCR accantona mensilmente, a favore del borsista, un importo a titolo di trattamento di fine rapporto, calcolato dividendo per 13,5 la retribuzione maturata. Tale reddito non è soggetto a ritenuta previdenziale. Ai sensi del Decreto Legislativo 252/2005, il borsista ha la facoltà di trasferire, entro sei mesi decorrenti dalla data di assunzione, il trattamento di fine rapporto in un fondo previdenziale complementare ovvero di mantenere il trattamento di fine rapporto presso il CCR secondo quanto contemplato dal suddetto Decreto Legislativo in merito al quale il CCR si impegna a fornire informazioni specifiche. Il borsista che decida di mantenere il trattamento di fine rapporto presso il CCR, avrà la facoltà di chiedere un anticipo del trattamento di fine rapporto ex art. 2120 del Codice Civile ovvero di chiedere eventuali acconti del trattamento di fine rapporto, previa approvazione da parte del CCR.

3.5 Assicurazione contro gli infortuni e contributi obbligatori per pensione e indennità di disoccupazione

Il borsista è tenuto ad avere una copertura assicurativa come di seguito:

- presso l'INAIL, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, per quanto attiene l'assicurazione contro gli infortuni. www.inail.it
- presso l'INPS, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, per quanto attiene il versamento dei contributi ai fini pensionistici e l'indennità di disoccupazione. www.inps.it

L'assicurazione contro gli infortuni è pagata dal CCR all'INAIL una volta all'anno. I contributi previdenziali versati all'INPS dal CCR per conto del borsista, rappresentano il 31,17% della retribuzione lorda maturata, di cui il 22,33% è a carico del CCR mentre il restante 8,84% è a carico del borsista.

3.6 Imposta sul reddito

Il CCR provvederà a trattenere dalla retribuzione del borsista solo le ritenute previdenziali e non l'eventuale imposta sul reddito. Per quanto attiene il pagamento dell'imposta sul reddito, il borsista avrà l'obbligo di effettuare i pagamenti dovuti a titolo di imposta sul reddito nel proprio Stato di origine nel rispetto della normativa nazionale dello Stato di origine e dello Stato in cui svolge attività lavorativa. Il CCR provvederà a

			Vademecum per borsisti sul sito di Ispra		Vademecum borsisti
18/07/2011	V1.0	def.			Pag. 13 di 17

organizzare un incontro annuale con un consulente fiscale italiano (soltanto un incontro annuale sarà reso a titolo gratuito), in occasione del quale il borsista potrà personalmente ricevere chiarimenti in merito alla propria situazione fiscale in Italia relativamente alla preparazione della dichiarazione dei redditi che costituisce un obbligo fiscale ed ottenere altresì informazioni di carattere generale in merito a tale obbligo; il borsista potrà altresì produrre documentazione relativa a spese sostenute nel periodo d'imposta che potranno essere portate in deduzione/detrazione dal reddito imponibile.

L'eventuale imposta a debito calcolata sul reddito prodotto dal borsista nel primo anno di attività lavorativa in Italia, dovrà essere versata entro il termine stabilito nel mese di giugno dell'anno successivo, contestualmente a un acconto iniziale pari al 40% dell'imposta a debito eventualmente dovuta sui redditi presunti dell'anno in corso. Il restante 60% dell'imposta a debito dovuta sui redditi presunti dell'anno in corso dovrà essere versato entro il termine stabilito per il mese di novembre. Il sistema infatti, prevede il versamento, nel mese di giugno, del saldo dell'imposta a debito dovuta per l'anno precedente nonché il versamento di un acconto pari al 40% per l'anno in corso; e, nel mese di novembre, il versamento del restante acconto pari al 60% per l'anno in corso. Il borsista dovrà pertanto essere in grado di versare l'imposta sul reddito direttamente all'ente competente italiano.

L'IRPEF, Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche, colpisce il reddito delle persone fisiche, residenti e non residenti, indipendentemente dalla cittadinanza, dall'età, dal sesso e dallo stato civile. Si intende residente in Italia ai fini fiscali, la persona che soddisfi, per la maggior parte del periodo d'imposta (183 o 184 giorni, a seconda che l'anno consti di 365 o 366 giorni, anche non continuativi), uno dei seguenti requisiti:

- iscrizione nelle anagrafi della popolazione residente in Italia;
- scelta del domicilio in Italia quale luogo in cui la persona stabilisce la sede principale dei suoi affari e interessi, anche morali e sociali;
- mancata iscrizione nelle anagrafi della popolazione residente in Italia in quanto la persona è residente in Italia, luogo in cui ha stabilito la dimora abituale e in cui quindi, si ha l'effettiva e abituale presenza della persona stessa.

Le persone fisiche non residenti in Italia sono assoggettate a tassazione esclusivamente sul reddito prodotto in Italia. Il reddito prodotto può non essere assoggettato a tassazione in virtù di eventuali disposizioni contemplate nelle convenzioni tra Stati contro le doppie imposizioni. Tali disposizioni si riferiscono, di norma, al requisito della residenza fiscale; pertanto, il borsista straniero che si trovi in Italia per la maggior parte del periodo d'imposta, come da criteri di cui sopra, avrà l'obbligo di denunciare il reddito ivi prodotto e di versare l'eventuale imposta a debito dovuta. Il borsista inizierà a denunciare e a versare l'imposta a debito dovuta in Italia, l'anno successivo l'effettivo acquisto della residenza fiscale, con effetto retroattivo decorrente dall'inizio dell'anno in cui si è verificato tale acquisto della residenza fiscale.

Nome file:	Guide for Grantholders_v1.0_IT.doc	ISM-RTU
ID archiviazione:		J-P.Dal Molin

Esempio di tassazione comprensiva di indennità di mobilità

ISPRA		cat. 20	cat. 30	cat. 40
		Celibe/nubile	Celibe/nubile	Celibe/nubile
Dipendente	Retribuzione lorda	2.841,20	4.101,87	6.734,00
	INPS 8,84%	-251,16	-362,61	-595,29
	Reddito imponibile	2.590,04	3.739,26	6.138,71
	Detrazioni	44,77	6,33	0,00
	IRPEF*	-677,55	-1.114,25	-2.072,71
	Netto	1.957,26	2.631,35	4.066,00
Datore di lavoro	INAIL 1,10%	31,25	45,12	74,07
	INPS 22,33%	634,44	915,95	1.503,70

**Il borsista è personalmente responsabile del versamento delle imposte. Il borsista che sia residente in Italia da più di 183 giorni, computati in un anno solare, dovrà denunciare i redditi secondo la normativa vigente. Il borsista che soddisfi i requisiti per essere definito "ricercatore" nell'accezione contemplata dal TUIR, Testo Unico delle Imposte sui Redditi, (www.agenziaentrate.it), potrà beneficiare di una riduzione del 90% sul reddito imponibile derivante da attività di ricerca (vedasi sezione 3.7).*

Per quanto attiene al trattamento di fine rapporto, il borsista ha la facoltà di assoggettare l'importo percepito a tassazione ordinaria, cumulandolo con la retribuzione, ovvero a tassazione separata (a seconda del calcolo più favorevole). Il calcolo effettuato per determinare l'aliquota media applicabile alla base imponibile del trattamento di fine rapporto (che non potrà comunque essere inferiore all'aliquota minima del 23%) tiene conto dell'anzianità lavorativa.

3.7 Agevolazioni fiscali per i ricercatori

Le agevolazioni fiscali sono previste per i ricercatori (borsisti) in possesso di tutti i seguenti requisiti:

- titolo di studio universitario ovvero equiparato;
- residenza fiscale all'estero;
- documentata attività di ricerca svolta per almeno due anni consecutivi presso università o centri di ricerca pubblici ovvero privati.

Per gli Italiani che hanno risieduto all'estero, è previsto altresì quanto segue:

- registrazione all'AIRE, Anagrafe degli Italiani residenti all'estero, nel caso di cittadini italiani che, prima di partire dall'Italia, abbiano cancellato la propria registrazione all'APRI, Anagrafe della

Nome file:	Guide for Grantholders_v1.0_IT.doc	ISM-RTU
ID archiviazione:		J-P.Dal Molin

			Vademecum per borsisti sul sito di Ispra	Vademecum borsisti
18/07/2011	V1.0	def.		Pag. 15 di 17

popolazione residente in Italia, ovvero possesso di altra documentazione che provi la residenza all'estero (con uno specifico centro di interessi), nel caso di cittadini italiani che, prima di partire dall'Italia, non abbiano cancellato la propria registrazione all'APRI.

La persona che soddisfi i suddetti requisiti e che svolga attività lavorativa in Italia come ricercatore (borsista) nell'arco temporale 2009-2015, diventando pertanto fiscalmente residente nello Stato italiano, è tassabile esclusivamente nei limiti del 10% del reddito imponibile derivante da attività di ricerca. L'incentivo si applica al periodo d'imposta nel corso del quale il borsista diventa fiscalmente residente in Italia e ai due periodi d'imposta successivi purché il borsista mantenga la residenza fiscale in Italia. Il borsista che non diventi fiscalmente residente in Italia nel corso di un determinato anno, come previsto da un elevato numero di convenzioni attualmente in essere tra l'Italia e numerosi paesi, non verserà l'imposta dovuta per tale anno in Italia. In tal caso l'agevolazione fiscale per i ricercatori non sarà applicabile.

3.8 Pensione di vecchiaia

I contributi previdenziali versati dal CCR all'INPS, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, per conto del borsista, contribuiscono a formare un fondo pensionistico secondo la normativa vigente nello Stato italiano. La normativa attualmente in vigore in Italia prevede un'anzianità contributiva minima di 20 anni (1040 contributi settimanali) per maturare il requisito pensionistico di vecchiaia al compimento di anni 65 per gli uomini e di anni 60 per le donne. Nel caso in cui un borsista diventi, in futuro, dipendente statuario della Commissione europea, la posizione previdenziale maturata in Italia potrà essere trasferita sulla posizione pensionistica comunitaria.

Per quanto concerne i borsisti di cittadinanza non italiana che non abbiano maturato l'anzianità contributiva minima di cui sopra, si farà riferimento alle disposizioni previste dalle convenzioni siglate dallo Stato di appartenenza del borsista e dallo Stato italiano. Gli Stati che hanno finora siglato convenzioni con l'Italia sono i seguenti: Austria, Belgio, Bulgaria, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, Romania, Spagna, Svezia, Repubblica Ceca, Repubblica di Cipro, Repubblica di Estonia, Repubblica di Lettonia, Repubblica di Lituania, Repubblica di Malta, Repubblica di Polonia, Repubblica di Slovenia, Repubblica di Slovacchia, Repubblica di Ungheria, Islanda, Norvegia, Liechtenstein, Svizzera, Turchia, Argentina, Australia, Bosnia-Erzegovina, Brasile, Canada, Capo Verde, Croazia, Jersey e le Channel Islands, Serbia, Montenegro, Macedonia, Principato di Monaco, Repubblica di San Marino, Tunisia, Uruguay, Stati Uniti d'America, Venezuela.

In mancanza di una convenzione tra Stati, al compimento di anni 65 per gli uomini e di anni 60 per le donne, l'INPS erogherà una pensione calcolata col sistema contributivo basato sugli importi effettivamente versati e sull'anzianità lavorativa maturata.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro per fine contratto, il borsista ha altresì la facoltà di chiedere all'INPS un estratto contributivo dei contributi previdenziali versati in Italia per tutta la durata del contratto di lavoro.

3.9 Pensione di inabilità

La pensione di inabilità è concessa qualora si riscontrino le seguenti condizioni:

- infermità ovvero difetto fisico o mentale tale da provocare un'assoluta e permanente inabilità, riconosciuta dalle competenti commissioni mediche, a svolgere qualsiasi attività lavorativa;

Nome file:	Guide for Grantholders_v1.0_IT.doc	ISM-RTU
ID archiviazione:		J-P.Dal Molin

			Vademecum per borsisti sul sito di Ispra	Vademecum borsisti
18/07/2011	V1.0	def.		Pag. 16 di 17

- una contribuzione di almeno 5 anni di cui almeno tre nel quinquennio precedente la domanda di pensione d'inabilità.

3.10 Assegno ordinario di invalidità

L'assegno ordinario di invalidità è concesso alle seguenti condizioni:

- infermità ovvero difetto fisico o mentale tale da comportare una capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle attitudini del lavoratore, ridotta a meno di un terzo in modo permanente, riconosciuta dall'ufficio medico legale dell'INPS;
- una contribuzione di almeno cinque anni di cui almeno tre nel quinquennio precedente la domanda di assegno ordinario di invalidità.

L'assegno ordinario di invalidità erogato non rappresenta una forma definitiva di pensione poiché è concesso per un periodo di tre anni ed è rinnovabile dietro domanda presentata dal titolare dell'assegno il quale sarà sottoposto a una nuova visita medica. L'assegno ordinario di invalidità diventa definitivo dopo tre riconoscimenti positivi. L'assegno ordinario di invalidità può essere riconosciuto anche se il titolare continua a svolgere attività lavorativa. In tal caso, il titolare dell'assegno ordinario di invalidità sarà sottoposto a una visita medica annua. Al compimento dell'età pensionabile, 65 anni per gli uomini e 60 anni per le donne, l'assegno ordinario di invalidità è convertito in pensione di vecchiaia.

3.11 Indennità ordinaria di disoccupazione

I requisiti e le condizioni che danno diritto all'indennità ordinaria di disoccupazione sono i seguenti:

- stato di disoccupazione (cessazione del rapporto di lavoro involontaria e non imputabile al comportamento del borsista quale ad es., dimissioni volontarie);
- possesso del requisito di anzianità assicurativa di almeno 2 anni e contribuzione di almeno 1 anno all'INPS nel biennio precedente lo stato di disoccupazione;
- iscrizione al centro per l'impiego.

I lavoratori con una retribuzione mensile lorda superiore alla soglia prevista dall'INPS (€ 1.961,80 nel 2011) hanno diritto a un importo mensile di indennità di disoccupazione pari, nel 2011, a € 1.031,93 (l'importo varia ogni anno). L'indennità di disoccupazione è erogata per 08 mesi per i borsisti di età inferiore ai 50 anni e per 12 mesi per i borsisti di età superiore ai 50 anni. L'indennità di disoccupazione è concessa in Italia a condizione che il borsista rimanga in Italia e presenti domanda di disoccupazione all'INPS entro i 68 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro per fine contratto.

Il borsista che intenda lasciare l'Italia e usufruire dell'indennità di disoccupazione nel proprio Stato di origine, che dovrà essere uno Stato membro dell'UE, potrà richiedere il modulo U1 presso le sedi INPS. I cittadini extracomunitari dovranno contattare l'INPS al fine di ottenere informazioni sull'esistenza di una convenzione speciale siglata dall'Italia e dallo Stato interessato.

Per informazioni dettagliate, si prega di visitare il seguente sito web: www.inps.it ("*Le prestazioni a sostegno del reddito-disoccupazione ordinaria*").

Nome file:	Guide for Grantholders_v1.0_IT.doc	ISM-RTU
ID archiviazione:		J-P.Dal Molin

			Vademecum per borsisti sul sito di Ispra	Vademecum borsisti
18/07/2011	V1.0	def.		Pag. 17 di 17

3.12 Retribuzione della malattia

Il borsista che si assenti dal lavoro per motivi di salute, dovrà immediatamente contattare la segreteria del Capo Unità (vedasi sezione 2.7). Per il periodo di malattia il borsista avrà diritto a ricevere, all'atto del pagamento della retribuzione, un trattamento economico pari a:

- 100% della retribuzione giornaliera netta per i primi tre giorni di malattia;
- 75% della retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno di malattia;
- 100% della retribuzione giornaliera netta a partire dal 21° giorno di malattia.

4 ASSISTENZA AI CITTADINI EUROPEI NON ITALIANI ED EXTRACOMUNITARI

4.1 Cittadini europei non italiani

Per il borsista europeo di cittadinanza diversa da quella italiana, il CCR provvederà a far emettere apposito codice fiscale.

4.2 Cittadini extracomunitari

Per il borsista proveniente da uno Stato non membro dell'UE (cittadino extracomunitario) che sia in possesso di un visto d'ingresso, il CCR fornirà assistenza nell'ottenimento del permesso di soggiorno e del codice fiscale.

L'offerta di un contratto di lavoro di diritto italiano sarà subordinata, per i cittadini extracomunitari, a un controllo di sicurezza a cui saranno sottoposti i dati personali del soggetto interessato, secondo quanto stabilito dalla Decisione della Commissione europea 2001/844/CE datata 29 novembre 2001 e dalla Decisione della Commissione europea C (94) 2129 datata 08 settembre 1994. Ulteriori informazioni saranno reperibili su http://ec.europa.eu/dgs/personnel_administration/security_en.htm

Nome file:	Guide for Grantholders_v1.0_IT.doc	ISM-RTU
ID archiviazione:		J-P.Dal Molin