

UNA BUSTA PAGA VISTA DA VICINO

In questa breve analisi esamineremo le componenti della busta paga di un operaio metalmeccanico di terza categoria, lavoratore part-time all'80% rispetto al tempo pieno, percorrendo le singole voci del foglio paga relativo a due mesi (settembre e novembre 2010).

Poiché il caso singolo su cui lavoreremo non rappresenta sufficientemente la vasta gamma di situazioni che si possono verificare nei diversi rapporti di lavoro subordinato, riteniamo utile premettere una descrizione generale della struttura di una busta paga e degli elementi diretti e indiretti della retribuzione che possono essere indicati nel foglio paga.

A tale scopo riprendiamo le informazioni necessarie dal recente ottimo studio della C.U.B. (Confederazione Unitaria di Base) "Tutto quello che ogni lavoratore deve sapere sul rapporto di lavoro e come far rispettare diritti e tutele."

CHE COSA È LA BUSTA PAGA.

Il diritto alla retribuzione e alla busta paga decorre dall'assunzione. L'azienda deve comunicare per iscritto al lavoratore, tutte le condizioni stabilite dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato (luogo di lavoro, inizio rapporto di lavoro, periodo di prova, durata del rapporto, inquadramento, livello, qualifica, retribuzione, orario di lavoro, ferie ecc) entro 30 giorni dall'assunzione. Questo documento deve essere sempre conservato dal lavoratore..

La busta paga è il prospetto che indica, nel dettaglio, la somma che il lavoratore percepisce come compenso per un determinato periodo di lavoro.

L'azienda ha l'obbligo (previsto dalla legge 5 gennaio 1953, n° 4) di consegnare con la retribuzione un prospetto paga in cui devono essere chiaramente indicati tutti gli elementi che concorrono a determinare la retribuzione lorda e la paga netta.

La busta paga esprime l'insieme dei rapporti tra lavoratore e:

- 1) Azienda (la paga vera e propria)
- 2) Enti previdenziali (ad esempio le ritenute inps per il fondo pensioni).
- 3) Stato (le imposte)

La busta paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci. Al ricevimento della busta paga, occorre verificare che l'importo corrisposto, sia uguale alla retribuzione riportata sulla busta paga stessa.

COME È COMPOSTA LA BUSTA PAGA. Oltre ai dati anagrafici, all'inquadramento professionale e al periodo di tempo a cui si riferisce la retribuzione, la busta paga contiene:

- Gli elementi della retribuzione;
- Le trattenute previdenziali
- Le trattenute fiscali

L'assegno per il nucleo familiare

LA RETRIBUZIONE si compone di tre parti:

1. **diretta**, relativa al lavoro prestato dal lavoratore;
2. **indiretta**, dovuta a specifici istituti contrattuali (ferie, festività, 13° mensilità e altre mensilità, maternità, malattia, infortuni, cassa integrazione ecc.)

3. **differita**, quella parte di retribuzione che l'azienda accantona e che verrà consegnata al lavoratore al termine del rapporto di lavoro sotto il nome di Tfr o liquidazione.

GLI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

PAGA BASE O MINIMO CONTRATTUALE. E' la retribuzione minima prevista dai contratti collettivi nazionali di categoria per le diverse qualifiche.

Per conoscere quale è la propria paga base il lavoratore può fare riferimento al contratto nazionale di lavoro e alla categoria attribuitagli al momento dell'assunzione dall'azienda (o quella acquisita successivamente) o a quella spettante per le mansioni effettivamente svolte.

SCATTI DI ANZIANITÀ. Rappresentano quella parte della retribuzione legata alla permanenza del lavoratore nella stessa azienda e nella stessa categoria professionale. Essi si calcolano in cifra fissa o in percentuale sulla paga base più la contingenza (ma in alcuni casi solo sulla paga base) e sono regolamentati dai contratti di categoria.

COTTIMO. (o indennità di mancato cottimo). E' l'istituto che lega parte della retribuzione al rendimento del singolo lavoratore o di un gruppo di lavoratori.

COMPENSO PER LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO E A TURNI.

Il prolungamento dell'orario di lavoro oltre il limite (giornaliero o settimanale) previsto dal contratto o il lavoro su turni, festivo o notturno vengono retribuiti con la maggiorazione della retribuzione prevista dai contratti nazionali.

SALARIO AZIENDALE. E' la parte di salario contrattato in azienda, varia da azienda ad azienda. Può essere:

- collettivo: (es. premio di produzione, 3° elemento, premio feriale ecc.)
- legato alla presenza;
- variabile o su obiettivi concordati a livello di contrattazione aziendale.
- superminimo individuale; molto speso assorbibile in caso di passaggio di categoria
- indennità

MENSA ED INDENNITÀ DI MENSA. Si è consolidato negli anni del dopoguerra il diritto dei lavoratori alla mensa con costo a carico dell'azienda. La mensa è gestita direttamente dall'azienda o affidata a terzi.

Negli ultimi anni dove non esiste il servizio mensa viene corrisposto un ticket.

Laddove esiste il servizio mensa, in caso di mancato utilizzo per festività, malattia, infortuni, ferie ecc, al lavoratore spetta l'indennità mancata mensa con un valore definito a livello provinciale.

Secondo la legge n. 359 del 1992 l'importo della mancata mensa, non fa parte della retribuzione e non incide su nessun istituto. Il valore convenzionale della mensa è utile ai fini del calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza.

ALTRE INDENNITÀ. I contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono indennità: per disagiata sede, di alta montagna o sottosuolo, di cassa, ecc.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA. Con l'accordo del 31 luglio 1992 tra Governo, Confindustria e cgil-cisl-uil, è stato abolito il sistema di indicizzazione dei salari (la contingenza) all'aumento dei prezzi.

Infatti non si è dato luogo ad alcun incremento di contingenza dal mese di maggio 1992. Il valore in atto è quello vigente al momento dell'accordo e in alcuni contratti è stato conglobato nella paga base.

EDR (ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE).

L'accordo che abolisce la scala mobile prevede l'erogazione di una somma forfettaria di 10,33 € mensili per 13 mensilità a copertura dell'intero periodo 1992/93. In alcuni contratti è conglobato in paga base

MATERNITÀ. In caso di maternità, la lavoratrice ha diritto all'astensione obbligatoria per 2 mesi precedenti la data presunta del parto e a 3 mesi dopo il parto. Il diritto all'astensione obbligatoria si applica anche alle lavoratrici a domicilio e alle colf.

Ferma restando la durata dell'astensione obbligatoria di 5 mesi è possibile utilizzare un solo mese prima del parto e 4 mesi dopo il parto.

Qualora il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta, si possano aggiungere ai 3 mesi post-partum i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, nel limite massimo di 5 mesi.

Trattamento economico - Le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione media globale percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile precedente a quello in cui ha avuto inizio l'astensione obbligatoria, comprensiva di tredicesima, premi ecc. Alcuni contratti prevedono l'integrazione a carico dell'azienda fino al 100% del salario.

Il periodo di astensione obbligatoria è considerato utile sia per il diritto che per la misura di tutti i trattamenti pensionistici.

Riposi giornalieri - Alle lavoratrici madri, durante il 1° anno del bambino spettano 2 permessi retribuiti di riposo di 1 ora, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è di un'ora se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Astensione facoltativa - L'astensione facoltativa spetta ad entrambi i genitori, fino al compimento degli 8 anni del bambino, per un periodo complessivo di 10 mesi, continuativi o frazionati; ogni genitore non potrà superare i 6 mesi di fruizione (ad es. se la madre fruisce di 6 mesi, il padre ne potrà fruire di 4).

Misura dell'indennità - L'indennità per astensione facoltativa compete per un periodo complessivo di 6 mesi, nella misura del 30% della retribuzione (media globale giornaliera del mese precedente l'astensione obbligatoria, esclusi i ratei delle mensilità aggiuntive e degli eventuali premi) fino al compimento del 3° anno.

Il periodo di astensione facoltativa di sei mesi retribuito al 30%, utilizzato entro il 3° anno del bambino è coperto da contribuzione figurativa valida per le prestazioni pensionistiche.

Permessi per malattia del bambino - Durante le malattie del bambino entrambi i genitori fino al compimento dell'8° anno di età possono assentarsi alternativamente dal lavoro senza retribuzione.

Fino al compimento del 3° anno di età del bambino non si prevedono limiti temporali di fruizione, dai 3 anni agli 8 è previsto il limite di 5 giorni all'anno per ciascun genitore.

Fino al compimento del 3° anno di età del bambino i periodi di astensione dal lavoro per malattia del figlio sono coperti da contribuzione figurativa.

MALATTIA - In caso di malattia il lavoratore deve:

1. recarsi dal medico di base per il certificato medico,
2. avvertire l'azienda entro il primo giorno;
3. inviare il certificato medico all'azienda ed all'INPS entro due giorni dall'inizio dell'assenza; gli impiegati dell'industria devono inviare il certificato medico alla sola azienda

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo determinato dalla legge, dai contratti collettivi, la cui durata dipende dall'anzianità o qualifica.

Decorso tale termine, in caso di gravi malattie, il lavoratore può richiedere una aspettativa non retribuita; negli altri casi l'azienda può decidere il licenziamento con preavviso retribuito.

Per l'assenza dal lavoro per malattia il lavoratore (operaio, salariato ed impiegato del terziario) ha diritto ad un'indennità giornaliera a carico dell' INPS corrisposta dall'azienda.

Ad essa si aggiunge una integrazione economica a carico dell'azienda regolamentata dal contratto nazionale di lavoro.

L'indennità economica a carico dell'Inps è prevista nelle seguenti misure della retribuzione media globale giornaliera: primi tre giorni nessuna indennità; dal 4° al 20° giorno, 50%; dal 21° al 180° giorno, 66,66%.

L'indennità economica agli impiegati dell'industria è corrisposta direttamente dall'azienda in base a quanto stabilito dal contratto nazionale

Le malattie insorte prima dell'inizio delle ferie non danno luogo al decorso delle ferie ma al pagamento dell'indennità di malattia. La malattia insorta durante le ferie ne sospende il decorso. La malattia sospende la durata del periodo di prova e del preavviso

Gli apprendisti sono esclusi dal trattamento economico dell'Inps e percepiscono le integrazioni previste dal contratto collettivo nazionale.

INFORTUNIO - Tutti i lavoratori dipendenti sono obbligatoriamente assicurati dall'azienda presso l'Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. L'assicurazione ha lo scopo di garantire ai lavoratori dipendenti la necessaria tutela fisica, sanitaria ed economica, in caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità, all'azienda (dirigente o preposto).

L'azienda deve accompagnare l'infortunato presso l'ambulatorio Inail o un posto di pronto soccorso e registrare l'infortunio sul libro infortuni.

L'azienda è tenuta per legge a corrispondere al lavoratore assente per infortunio una integrazione all'indennità Inail fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Durante l'infortunio non c'è l'obbligo di reperibilità al domicilio.

ORARIO DI LAVORO E RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO - L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire una durata minore.

I contratti collettivi nazionali di lavoro stabiliscono l'entità delle riduzioni dell'orario di lavoro, la durata massima settimanale dell'orario di lavoro. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica.

EX FESTIVITÀ - La legge 5 marzo 1977, n°54 ha abolito 4 festività. In sostituzione delle quattro festività abolite i lavoratori fruiscono di 4 gruppi di 8 ore di permessi collettivi individuali retribuiti, alla ex festività del 4 Novembre si applica il trattamento previsto per le festività cadenti in domenica.

FERIE - Il decreto legislativo n.° 66 del 2003 dispone che il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane ed introduce per la prima volta in Italia, in modo esplicito, il divieto di monetizzare il periodo di ferie, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

Per quanto riguarda i contratti a tempo determinato, di durata inferiore all'anno, è ammissibile la monetizzazione delle ferie.

Se non diversamente disposto dal contratto di categoria, si possono distinguere modalità di utilizzo delle ferie:

- almeno due settimane, da fruirsi in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione, su richiesta del lavoratore. Allo scadere dell'anno se il lavoratore non ha goduto del periodo feriale di due settimane continuative, l'azienda sarà passibile di sanzione.
- Le restanti settimane di ferie vanno utilizzate anche in modo frazionato ma entro 18 mesi dal termine della maturazione, salvi i periodi diversi stabiliti dalla contrattazione collettiva.
- chi ha diritto a più di 4 settimane di ferie, potrà usufruirle anche in modo frazionato, ma entro il termine stabilito dai contratti.

Ogni mese di lavoro dà diritto ad un dodicesimo del totale delle ferie spettanti in un anno. Le ferie sono retribuite con la paga globale di fatto.

TREDICESIMA O GRATIFICA NATALIZIA - Viene erogata normalmente nel mese di dicembre ed è ragguagliata ad una mensilità oppure a 173 ore. La retribuzione utile per il pagamento della tredicesima è stabilita dai contratti collettivi.

QUATTORDICESIMA MENSILITÀ O PREMIO FERIALE - Prevista da alcuni contratti collettivi (es. commercio) o dalla contrattazione aziendale.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR) - Il lavoratore ha diritto, per ciascun anno di servizio ad un accantonamento pari alla retribuzione annua lorda diviso 13,5. Il tfr spetta per ogni frazione di mese compreso il periodo di prova.

Dall'importo del tfr viene detratto lo 0,5% calcolato sulla retribuzione imponibile lorda per finanziare il fondo istituito presso l'INPS per la garanzia del tfr in caso di fallimento dell'azienda.

A fine di ogni anno l'azienda rivaluta gli accantonamenti degli anni precedenti con una percentuale fissa dell'1,5% più il 75% dell'inflazione rilevata dall'Istat.

Il lavoratore ha diritto di chiedere un'anticipazione non superiore al 70% del TFR maturato a condizione che: abbia un'anzianità di servizio di almeno 8 anni; le richieste rientrino entro i limiti annui del 10% degli aventi diritto e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti; sia giustificata dalla necessità di onerose spese sanitarie o per l'acquisto della prima casa di abitazione; l'anticipazione può essere chiesta soltanto una volta sola nel corso dello stesso rapporto di lavoro

Il tfr deve essere corrisposto alla cessazione del rapporto di lavoro.

INDENNITÀ VACANZA CONTRATTUALE - In caso di mancato rinnovo del contratto nazionale, dopo 3 mesi dalla data di scadenza, ai lavoratori verrà corrisposto un aumento retributivo pari al 30% del tasso di inflazione programmato. Detto importo dopo 6 mesi di vacanza contrattuale passa al 50% del tasso di inflazione programmata

Comunque l'indennità di vacanza cessa di essere erogata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto

L'ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE - È una prestazione a sostegno delle famiglie con redditi inferiori a determinati limiti, stabiliti ogni anno dalla legge.

Spetta a tutti i lavoratori dipendenti, ai disoccupati che percepiscono l'indennità di disoccupazione, ai lavoratori in mobilità, ai cassintegrati, ai soci di cooperative, ai pensionati.

Spetta al nucleo familiare composto da:

- il richiedente dell'assegno
- il coniuge non legalmente separato
- i figli (legittimi, legittimati, adottivi, affiliati, naturali, legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, affidati a norma di legge)

- i figli maggiorenni inabili che si trovano, per difetto fisico o mentale, nella assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un lavoro
- i nipoti, di età inferiore ai 18 anni, a carico di un ascendente diretto (nonno o nonna) che siano in stato di bisogno e siano mantenuti da uno dei nonni

Per avere diritto all'assegno il nucleo familiare deve avere un reddito composto per almeno il 70%, da lavoro dipendente o da prestazione derivante da lavoro dipendente (pensione, indennità di disoccupazione, indennità di maternità, indennità di malattia ecc).

CONTRIBUTI PER LE PRESTAZIONI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI A CARICO DELL'AZIENDA E DEL LAVORATORE.

La busta paga riporta i contributi a carico del lavoratore trattenuti e successivamente versati dall'azienda agli istituti previdenziali per pensione, malattia, maternità, assegni familiari, cassa integrazione, mobilità e disoccupazione. L'entità di queste trattenute è definita per legge.

Aliquote contributive oggi (anno 2010) in vigore. Industria in genere con oltre 50 dipendenti.

	Operai	Impiegati
	%	%
A carico del lavoratore (totale)	9,49	9,49
così ripartite:		
fondo pensioni	9,19	9,19
cassa integrazione guadagni straordinaria(cigs)	0,30	0,30
A carico dell'azienda (totale)	32,08	29,86
così ripartite:		
fondo pensioni	23,81	23,81
disoccupazione	1,61	1,61
trattamento di fine rapporto	0,20	0,20
cassa unica assegni familiari	0,68	0,68
cassa integrazione guadagni ordinaria	2,20	2,20
cassa integrazione guadagni straordinaria	0,60	0,60
contributo mobilità	0,30	0,30
Contributo indennità malattia	2,22	-
Contributo indennità maternità	0,46	0,46

LA CERTIFICAZIONE ANNUALE DELLA RETRIBUZIONE (CUD).

L'azienda certifica annualmente al lavoratore attraverso il modello Cud che viene consegnato entro marzo:

- La retribuzione ai fini fiscali e le tasse (Irpef) trattenute.
- La retribuzione lorda ed i contributi previdenziali trattenuti, le settimane coperte da contributi, le settimane coperte da contributi figurativi (malattia, cig, infortuni ecc)
- L'ammontare del tfr accantonato

Il modello Cud è anche il documento essenziale, da conservare, in quanto certifica il pagamento delle tasse ed è indispensabile per compilare il 730 o unico se necessario.

LA RETRIBUZIONE DI RIFERIMENTO PER IL CALCOLO DELLE TRATTENUTE PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI.

Costituiscono reddito da lavoro dipendente, e vanno assoggettate a contribuzione, tutte le somme ed i valori, a qualunque titolo percepiti anche sotto forma di erogazioni liberali, per il rapporto di lavoro.

Sono escluse dalla base imponibile ai fini contributivi: tfr, incentivi all'esodo, malattia, infortunio maternità, cigs e salario derivante da accordi aziendali soggetto a decontribuzione e i ticket.

LE TRATTENUTE FISCALI.

Oltre alle trattenute previdenziali ed assistenziali, sulla retribuzione del lavoratore dipendente l'azienda provvede a calcolare, trattenere e versare allo stato, le tasse per conto del proprio dipendente.

Le tasse vengono calcolate sulla cosiddetta "retribuzione imponibile" che è quella al netto delle trattenute previdenziali ed assistenziali.

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI.

La riduzione parziale o totale dell'orario di lavoro decisa dall'azienda dà luogo, a seguito di una apposita procedura, all'intervento della cassa integrazione guadagni. L'integrazione salariale (ordinaria e straordinaria) non può avere una durata superiore a 36 mesi di un quinquennio

Due i tipi di intervento:

CIG ordinaria. Viene corrisposta ad operai, impiegati e quadri sospesi o a orario ridotto per eventi transitori non imputabili all'azienda oppure per situazioni di crisi temporanee di mercato

Durata: 13 settimane continuative; eccezionalmente può essere prorogata di tre mesi in tre mesi fino ad un massimo di 52 settimane nel biennio.

Dalla cassa integrazione ordinaria sono esclusi gli apprendisti, gli autisti dipendenti, i lavoratori a domicilio, i dirigenti.

CIG straordinaria. Viene corrisposta a operai, impiegati e quadri compresi i lavoratori con contratto a tempo determinato o part-time con anzianità aziendale di almeno 90 giorni per:

1. ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale, per una durata massima di due anni più 2 eventuali proroghe di 12 mesi ciascuna
2. crisi aziendale, per un massimo di 1 anno salvo proroga di sei mesi
3. aziende in fallimento o amministrazione controllata con durata di 1 anno salvo proroga di sei mesi

Dopo queste importanti informazioni generali passiamo all'esame analitico di una busta paga concreta.

Abbiamo fotografato e riportato di seguito due buste paga dell'operaio indicato all'inizio di questo studio. Esse si riferiscono ai mesi di settembre e di novembre del 2010 e saranno un costante riferimento visivo nell'analisi delle componenti della paga che esamineremo.

FOURTE 200 2008
 INCAL LISTINO RETRIBUZIONE

INCAL LISTINO RETRIBUZIONE

Autorizzazione N°12 del 22/01/2009
 rilasciata dalla Sede di
 Codice sede

Posizione Ass. INAIL		Posizione INPS Azienda		N. Progressivo		Mese	
01		01				SETTEMBRE 2010	
Ruolo	Centro spesa	Stabilimento	Ente/Segr.	Qualifica	Categoria	Data Assunzione	Data assunz. stabilimento
01	01	01	01 OPE	30		1 10 2008	1 10 2008
Cognome e Nome			N. Scatti anz. mat.	Data prossimo scatto		Codice Fiscale	
BORGHI ROBERTO				1 10 2010		BORGHI ROBERTO	

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE MENSILE							
Stipendio base	3° elemento	Premio produzione	Elemento retributivo	E.D.R. prot. 31/7/92	Indennità funzione	COMPETENZE	
1.395,44	4,54			10,33			
Scatti di anzianità	Assegno di Merito	Superminimo assor.	Media premio		% Part-time		
			48,00		80,00	1.166,64	
VOCE/FORMULA (*)	DESCRIZIONE	DATA	TARIFFA	ORE/GG/RATEI	TRATTENUTE		
007 638 2	PREMIO CANALE		0,10330	53,00		5,47	
024 676 17	MAGGIORAZ. 3°T 60,50%		4,93200	23,00		113,44	
027 433 2	DIF.OR.AC.3°T. 60,50%		13,52940	1,50		20,29	
032 157	FERIE FRUITE			9,00			
034 157	PAR GODUTI			16,00			
076 796 7	RIMB.CONTR.SU PREMI					37,57	
113 309	UTILIZZO AUTOPULLMAN				17,20		
121 187 2	REC.3 TURNO		8,42953	1,00	8,43		
171 843	*TFR A FONDO TESOR. INPS					89,89	
188 095	TOT.TRATT.C/GEST.MENSA				1,26		
188 081	TR.C/GEST.MENSA P.C.			1,00			
190 869 17	*ORE NOTTURNE DETASSAB.		8,42953	23,00		193,88	
190 080 2	*ORE NOTTURNE DL93				193,88		
197 657	ADD.REGIONALE IRPEF	2009			17,15		
197 656	ADD.COMUNALE IRPEF	2009			7,14		
197 655	ACCONTO ADDIZ.COMUNALE	2010			2,62		
200 951	IMPOSTA SU REDDITI DL93				31,58		

* VOCE SOLO STATISTICA

(*) LEGENDA CODICI ASSOGGETTI: 0=ESENTE; 1=SOLO CONTRIBUTIVO; 2=CONTRIB. E FISCALE; 3=SOLO FISCALE; 4=PARTICOLARE

Imponibile Contributivo	Contributi INPS	Contributo Cometa dip.	Contributo Cometa Az.	TFR a Cometa		
1297,41	123,08				123,08	
Imponibile fiscale	Detrazioni Lav. Dip.	Detrazioni Familiari	Detrazione Coniuge	IRPEF Lorda		
1211,90	109,59			206,11	96,52	
Detrazione per Oneri						
COPERTURA FPLD - INPS		Imp. fiscale tass. separata	Aliquota tass. separata	RPEF netta tass. separata		
Imp. contributivo arrotondato GG	Settimane					
1297,00	23 4					
DATI PROGRESSIVI ANNO						
Imponibile Contributivo	Contributi INPS	Contributo Cometa dip.	Contributo Cometa Az.	TFR a Cometa		
14802,00	1405,13					
Imponibile Fiscale	Detrazioni Lav. Dip.	Detrazioni Familiari	Detrazione Coniuge	RPEF netta		
9867,31	937,00			1341,66		
Detrazione per oneri						
Imp. fiscale tass. separata	Aliquota tass. separata	IRPEF netta tass. separata	Arrot. mese	Arrot. mese prec.	TOTALE TRATTENUTE	TOTALE COMPETENZE
	23,62		0,58	0,01	304,98	1.343,41

CARICO PER ASS. NUCLEO FAMILIARE		FAMILIARI A CARICO PER DETRAZIONI				COD. REGIONE - COMUNE	
N. Componenti	Reddito	Coniuge/1°figlio	di cui n.figli < 3 anni	N. figli	N. altri familiari	13	G674
		NO					

NETTO A PAGARE
1.039,00

	Spettanza annua	Frutto mese	Rimanenza 2 anni prec.	Rimanenza anno prec.	Rimanenza anno	di cui Par	
FERIE (GG)	16,00	9,00		6,37	3,00	4,00	
PAR (ORE)	83,20	16,00		46,46	12,80	70,40	
Versato sul C/C							data valuta
IBAN							30 09 2010
ABI							CAB CIN S

AVVERTENZA: In caso di reclamo il dipendente deve sottolineare l'importo della voce da lui ritenuta errata e far pervenire questo foglio all'amministrazione impiegati / al proprio segretario di reparto.

I DATI VARIABILI SONO DIFFERITI

SCHEMA ITC 12-A
mod. 04/2009

INAIL LISTINO RETRIBUZIONE

Autorizzazione N°12 del 22/02/2009
rilasciata dalla Sede di
Codice Sede

Posizione Ass. INAIL		Posizione INPS Azienda		N. Progressivo		Mese	
123000000		9790000				NOVEMBRE 2010	
Ruolo	Centro spesa	Stabilimento	Ente/Segr.	Qualifica	Categoria	Data Assunzione	Data assunz. stabilimento
00000	000	0000000	01 OPE		30	1 10 2008	1 10 2008
Cognome e Nome			N. Scatti anz. mat.	Data prossimo scatto		Codice Fiscale	
BORGARNO, ELIO			1	1 10 2012		BORGARNO, ELIO	

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE MENSILE							
Stipendio base	3° elemento	Premio produzione	Elemento retributivo	E.D.R. prot. 31/7/92	Indennità funzione	COMPETENZE	
1.395,44	4,54			10,33			
Scatti di anzianità	Assegno di Merito	Supeminimo assor.	Media premio		% Part-time		
25,05			48,00		80,00	1.186,68	
VOCE/FORMULA (*)	DESCRIZIONE	DATA	TARIFFA	ORE/GG/RATEI	TRATTENUTE		
007 638 2	PREMIO CANALE		0,10330	124,16		12,82	
024 67217	MAGGIORAZ. 2°T 20,10%		1,66767	14,66		24,45	
024 67617	MAGGIORAZ. 3°T 60,50%		5,01960	28,66		143,86	
027 433 2	DIF.OR.AC.3°T. 60,50%		13,76180	2,00		27,52	
031 192 2	FESTIVITA'		45,65014	1,00		45,65	
034 157	PAR GODUTI			4,00			
113 309	UTILIZZO AUTOPULLMAN				17,20		
121 187 2	REC.3 TURNO		8,57433	1,33	11,40		
171 843	*TFR A FONDO TESOR. INPS					98,66	
188 095	TOT.TRATT.C/GEST.MENSA				1,26		
188 081	TR.C/GEST.MENSA P.C.			1,00			
190 86917	*ORE NOTT.STR. DETASSAB.		8,57433	43,32		371,44	
190 080 2	*ORE NOTT.STR. DL93				371,44		
197 657	ADD.REGIONALE IRPEF	2009			17,15		
197 656	ADD.COMUNALE IRPEF	2009			7,14		
197 655	ACCONTO ADDIZ.COMUNALE	2010			2,62		
200 100	*ACC.13^ VALUTA 15/12		80,36329	9,60		771,49	
200 951	IMPOSTA SU REDDITI DL93				48,85		

* VOCE SOLO STATISTICA

(*) LEGENDA CODICI ASSOGGETT.: 0=ESENTE; 1=SOLO CONTRIBUTIVO; 2=CONTRIB. E FISCALE; 3=SOLO FISCALE; 4=PARTICOLARE

Imponibile Contributivo	Contributi INPS	Contributo Cometa dip.	Contributo Cometa Az.	TFR a Cometa	
1429,58	135,71				135,71
Imponibile fiscale	Detrazioni Lav. Dip.	Detrazioni Familiari	Detrazione Coniuge	IRPEF Lorùs	
1293,87	113,91			185,23	71,32
COPERTURA FPLD - INPS					
Imp. contributivo arrotondato	GG	Settimane	Imp. fiscale tass. separata	Aliquota tass. separata	RPEF netta tass. separata
1430,00	22	5			
DATI PROGRESSIVI ANNO					
Imponibile Contributivo	Contributi INPS	Contributo Cometa dip.	Contributo Cometa Az.	TFR a Cometa	
17776,00	1687,36				
Imponibile Fiscale	Detrazioni Lav. Dip.	Detrazioni Familiari	Detrazione Coniuge	RPEF netta	
11206,50	1163,40			1423,27	
COPERTURA FPLD - INPS					
Imp. fiscale tass. separata	Aliquota tass. separata	IRPEF netta tass. separata	Arrot. mese	Arrot. mese prec.	TOTALE TRATTENUTE
	23,62		0,50	0,83	312,65
					TOTALE COMPETENZE
					1.440,98

CARICO PER ASS. NUCLEO FAMILIARE			FAMILIARI A CARICO PER DETRAZIONI			COD. REGIONE - COMUNE	
N. Componenti	Reddito	Coniuge/1°figlio di cui n.figli < 3 anni	N. figli	N. altri familiari			
		NO			13	G674	
	Spettanza annua	Fruito mese	Rimanezza 2 anni prec.	Rimanezza anno prec.	Rimanezza anno di cui Par Fruit. collettiva Fruiz. individuale	Turnisti	
FERIE (GG)	16,00		6,37	3,00	4,00		
PAR (ORE)	83,20	4,00	42,46	12,80	70,40		
Versato sul C/C						data valuta	
IBAN						30 11 2010	
ABI							
CAB							
CIN						S	

AVVERTENZA: in caso di reclamo il dipendente deve sottolineare l'importo della voce da lui ritenuta errata e far pervenire questo foglio all'amministrazione impiegati / al proprio segretario di reparto.

I DATI VARIABILI SONO DIFFERITI

La busta paga (esaminiamo il mese di settembre 2010) si presenta in forma di tabella e i dati, descrittivi e numerici, sono collocati in caselle, righe e colonne.

In alto a sinistra troviamo l'intestazione del datore di lavoro: Società XYZ S.p.A (un'azienda di produzione del settore metalmeccanico appartenente a un gruppo di primaria importanza).

In alto a destra il richiamo all'autorizzazione INAIL (Istituto Nazionale Infortuni sul Lavoro) relativa alla stampa di listini retribuzione con questa specifica forma.

In alto a sinistra, dopo l'intestazione del datore lavoro, due caselle accostate contengono rispettivamente il numero di posizione INAIL e quello INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) attribuito dagli Istituti a questo datore di lavoro.

Sulla stessa riga, a destra, due caselle: la prima, spesso non compilata, indica il numero progressivo dei fogli paga emessi nel tempo; la seconda contiene l'indicazione del mese cui si riferisce la busta paga. A questo proposito occorre precisare che nel caso studiato i dati contenuti in busta paga non sono quelli del mese in essa indicato, ma si riferiscono al lavoro prestato nel mese precedente (riteniamo che questa impostazione inizi al momento dell'assunzione del dipendente: per il primo mese egli riceve un acconto, mentre a partire dal secondo mese l'azienda effettua la liquidazione delle spettanze con riferimento alle prestazioni del mese prima).

Nella riga successiva le diverse caselle riportano dati che definiscono la posizione del lavoratore all'interno del sistema azienda, tra i quali notiamo: lo stabilimento (n. 8 Nichelino), la categoria di inquadramento (operaio di 3a categoria) e la data di assunzione (primo ottobre 2008).

Con la riga successiva si conclude quella che possiamo definire l'intestazione della busta paga, i cui dati (salvo il mese di paga) non variano nei successivi listini paga, o variano solo dopo un certo tempo. Le caselle di questa riga contengono: cognome e nome del dipendente, numero degli scatti di anzianità maturati, data di scadenza del prossimo scatto e codice fiscale del dipendente.

Ora comincia la sezione centrale della busta, quella che espone tutti gli elementi della retribuzione mensile.

Nelle prime due righe suddivise in caselle troviamo:

- stipendio base
- terzo elemento
- premio di produzione
- elemento retributivo
- E.D.R protocollo 31.7.1992
- indennità di funzione
- scatti di anzianità
- assegno di merito
- superminimo assorbibile
- media premio
- % part-time

Il premio di produzione, l'elemento retributivo, l'assegno di merito e il superminimo assorbibile non interessano questo rapporto di lavoro e non ce ne occuperemo, mentre riteniamo utili alcuni commenti sulle restanti voci:

Stipendio base (€ 1395,44) – è la paga base riferita a mese, un mese in cui si è lavorato normalmente. E' contrattualmente stabilita dal CCNL per il settore specifico con durata biennale e aumenta in relazione all'inflazione attesa (programmata), con rettifica dell'aumento nel secondo biennio sulla base della inflazione realmente verificata. Fino a parte del 2009 la paga base per questo operaio era commisurata a ora lavorata.

Terzo elemento (€ 4,54) – è una parte della retribuzione frutto di contrattazione sindacale territoriale, ed è di valore diverso per ogni provincia o regione.

E.D.R. protocollo 31.7.1992 (€ 10,33) - Elemento Distinto della Retribuzione, nato dall'accordo interconfederale del 31.07.1992 , sottoscritto per compensare la perdita di rivalutazione dell'indennità di contingenza, che fu bloccata a novembre del 1991. Secondo l'accordo (salvo diverse indicazioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro – CCNL o di Accordi aziendali) questo elemento non entra nel calcolo delle spettanze per: 14° mensilità, premi di produzione, cottimi, trattamento per malattia o infortunio, gravidanza, lavoro straordinario, festivo, notturno, lavoro a turni e altre indennità previste dalla contrattazione collettiva.

Scatti di anzianità (primo scatto biennale di € 25,05 , solo da ottobre 2010) – sono la voce di retribuzione che scatta automaticamente dopo trascorso un certo periodo di anzianità di lavoro presso l'azienda. Sono regolamentati dai CCNL, cambiano da settore a settore e possono essere biennali o triennali; non possono essere assorbiti da aumenti di merito, maturati o da maturare.

Media premio (€ 48,00) – Si tratta di un premio di produzione stabilito da un Accordo aziendale (cosiddetta contrattazione di secondo livello).

% Part-time (80) – significa che l'operaio ha un contratto di lavoro part-time e che lavora mediamente solo l'80% delle ore lavorative del mese. Significa inoltre che lo stipendio base e gli altri elementi fissi della retribuzione mensile sono ridotti del 20%.

Il listino della retribuzione prosegue suddiviso in colonne, indicando su diverse righe le spettanze per il lavoro prestato e le somme eventualmente trattenute a suo carico.

Le colonne sono così intestate:

- 1 - voce/formula
- 2 - (*)
- 3 - descrizione
- 4 - data
- 5 - tariffa
- 6 - ore/gg/ratei
- 7 - trattenute
- 8 - competenze

Della prima colonna (voce/formula) non ci interessiamo poiché contiene soltanto i codici di collegamento dei singoli elementi retributivi con la contabilità aziendale.

In seconda colonna (*) troviamo eventuali numerini che rimandano a un chiarimento in calce a questa sezione centrale, circa la assoggettabilità o meno a contributi previdenziali e a imposte di singole componenti della retribuzione.

In terza colonna (descrizione) su ogni riga viene sommariamente descritta la causa che ha dato origine all'elemento retributivo ivi conteggiato.

Nella quarta colonna (data) è indicato in certi casi l'anno di riferimento per la voce descritta nella riga; generalmente compare l'anno nel caso delle trattenute per addizionali d'imposta regionali o comunali.

La quinta colonna (tariffa) indica l'importo in euro, orario o giornaliero, da moltiplicare per le ore/giorni/ratei lavorati o spettanti (indicati nella colonna successiva) onde ottenere la competenza (ultima colonna) dovuta all'operaio nel mese per l'elemento retributivo descritto nella riga.

Nella sesta colonna (ore/giorni/ratei) sono indicati, a seconda del tipo di voce retributiva, le ore/giorni e loro frazioni lavorati o comunque spettanti all'operaio.

La settima colonna riporta le eventuali trattenute a carico dell'operaio. Il totale delle trattenute, cioè la somma degli importi della colonna relativa, viene detratto dal totale delle competenze indicate in ultima colonna.

Nell'ottava ed ultima colonna (competenze) sono riportate riga per riga le competenze lorde spettanti per i singoli elementi della retribuzione.

Ora possiamo leggere e commentare analiticamente gli elementi retributivi indicati nella busta paga del mese di settembre del 2010 sopra fotografata, che terremo sott'occhio.

Siamo nella parte centrale del listino retributivo, la cui struttura abbiamo appena descritto.

Esaminiamo le caselle:

- stipendio base € 1.395,44 mensili. Si riferisce alla spettanza per un mese interamente lavorato, non part-time;
- 3° elemento (voce la cui natura abbiamo già descritto) € 4,54 mensili;
- E.D.R. prot. 31.7.92 (voce la cui natura abbiamo già descritto) € 10,33 mensili;
- media premio (voce la cui natura abbiamo già descritto) € 48,00 mensili;
- % part-time (voce la cui natura abbiamo già descritto) 80%. Nel caso dell'operaio di cui esaminiamo la busta paga la prestazione di lavoro nel mese è quindi ridotta del 20% rispetto alla prestazione di un lavoratore a tempo pieno.

In ultima colonna (competenze) è riportato un importo totale di € 1.166,64 determinato dalla somma dei valori indicati nelle caselle esaminate, ridotta all'80% = $(1.395,44 + 4,54 + 10,33 + 48,00) \times 0,80 = 1.166,64$.

Osserviamo ora la tabella determinata da righe e colonne, trascurando la prima colonna che come abbiamo già detto, contiene solo codici utili per la contabilità aziendale.

Nella prima riga, preceduta dal numero (2) che richiama la precisazione in nota, di assoggettabilità della voce sia ai contributi previdenziali che alle imposte, troviamo il premio canale. Si tratta di un premio riferito al canale di produzione, riconosciuto da un Accordo aziendale. La spettanza oraria per questo premio è di € 0,1033 e nel mese esaminato (settembre con riferimento agosto) va moltiplicata per le ore lavorate, che sono 53, ottenendo così una competenza di € 5,47.

Osserviamo anche di passata che nel listino retributivo con paga mensile il numero di ore effettivamente lavorate nel mese viene ora indicato soltanto in questa riga relativa al 'premio canale'.

La seconda riga espone la maggiorazione terzo turno (60,5% della paga oraria di riferimento di € 8,15208), cioè quanto spetta per le ore notturne lavorate nel mese di agosto (n.23 ore). Nel nostro

caso una maggiorazione oraria di € 4,93200 che moltiplicata per 23 ore determina una competenza € 113,44.

Naturalmente qui è pagata solo la maggiorazione, perché l'importo dell'ora normale è già contato nelle competenze mensili di € 1.166,64 (primo importo della colonna competenze).

Una precisazione: la paga oraria di € 8,15208 si ottiene dividendo l'importo mensile di € 1.410,31 (cioè la somma mensile di stipendio base + 3° elemento + E.D.R. 31/7/92) per n. 173 ore mensili.

Nella terza riga diff. or. ac. terzo turno viene calcolata una differenza ore (n.1,50) da corrispondere con la maggiorazione notturna. Queste ore sono pagate al valore orario di € 8,42953 maggiorato del 60,5% (€ 13.52940 x 1,50 = € 20,29 nelle competenze in ultima colonna). La paga oraria di € 8,42953 si ottiene dividendo l'importo mensile di € 1.458,31 (cioè la somma mensile di stipendio base + 3° elemento + E.D.R. 31/7/92 + media premio) per n. 173 ore mensili.

Questa differenza ore (effettivamente lavorate) corrisponde al tempo di pausa mensa (mezz'ora) non usufruita nei turni di notte. In realtà questa competenza viene poi rettificata in riduzione in una riga successiva (recupero terzo turno).

Sulla quarta riga leggiamo la voce ferie fruita giorni nove, riferiti alle ferie fatte nel mese precedente (agosto). Nessun importo viene riportato in ultima colonna (competenze) perché l'importo pagato è compreso in quello di € 1.166,64 (primo importo della colonna competenze). Ciò vuole anche dire che nel calcolo di un giorno di ferie entrano, proporzionati a giornata e ridotti del 20% per il part-time, i seguenti elementi mensili della retribuzione: stipendio base + 3° elemento + E.D.R. 31/7/92 + media premio.

In quinta riga ci sono dei permessi annui retribuiti - PAR goduti per il mese di agosto (16 ore). Si tratta di permessi retribuiti di otto ore ciascuno riconosciuti ai lavoratori a titolo di riduzione di orario e a compensazione delle ex festività soppresse. Anche qui nessun importo è riportato in ultima colonna (competenze) perché l'importo dei permessi pagati è già compreso in quello di € 1.166,64. Anche qui, come per le ferie, entrano nel calcolo del giorno di permesso pagato, proporzionati a giornata e ridotti del 20% per il part-time, i seguenti elementi mensili della retribuzione: stipendio base + 3° elemento + E.D.R. 31/7/92 + media premio.

Nella sesta riga c'è un rimborso contributi su premi spettante di € 37,57 (nella colonna competenze). Si tratta, molto probabilmente, di restituzione di somme da parte dell'INPS al datore di lavoro (decontribuzione dei premi di risultato) e di contestuale accredito al lavoratore dei contributi già trattenuti nel 2008 allo stesso lavoratore. Questo rimborso non è più assoggettato a contributi, ma rientra nell'imponibile fiscale.

La settima riga si riferisce alla trattenuta per utilizzo autopullman. Poiché ogni mese viene addebitata, al lavoratore che ha scelto di usufruire del trasporto collettivo (previsto da una Legge regionale per le industrie con numerosi dipendenti), la somma fissa di € 17,20 nella colonna trattenute, si tratta evidentemente di un accordo aziendale che prevede l'addebito di una parte della spesa trasporto lavoratori agli stessi. Nel mese di riferimento (agosto), a riprova, la somma trattenuta non è variata pur con le assenze dal lavoro per ferie e permessi retribuiti. Notare inoltre che l'importo della trattenuta non viene detratto dall'imponibile contributivo e fiscale (fa quindi parte della retribuzione imponibile).

Anche l'ottava riga recupero terzo turno comporta una somma trattenuta di € 8,43 (corrispondente a un'ora di non lavoro ogni tre notti di lavoro fatte dall'operaio nel mese di riferimento. Infatti l'orario effettivo del turno di notte è di 8 ore meno 20 minuti).

La riga successiva *TFR a Fondo Tesoreria INPS indica la quota di Trattamento Fine Rapporto (€ 89,89 che l'azienda deve mensilmente all'INPS per quell'operaio. L'asterisco che precede la voce descritta segnala che l'importo è indicato in busta solo per evidenza statistica, ma non viene pagato al dipendente.

Le due righe che seguono tot. trattenute c/ gestione mensa e trattenute c/gestione mensa P.C. (Pranzo Completo) indicano il contributo spesa mensa (€ 1,26) addebitato al dipendente per aver mangiato un giorno in mensa. Il contributo varia se il pasto consumato comprende altri elementi oltre al menu base. Anche qui, come per l'addebito spesa utilizzo autopullman l'importo della trattenuta non viene detratto dall'imponibile contributivo e fiscale (fa quindi parte della retribuzione imponibile).

Le ultime righe della parte centrale della busta paga trattano aspetti fiscali; vediamo di cosa si tratta:

- Ci sono due righe con voce descrittiva preceduta da asterisco * ore notturne detassabili e ore notturne DL 93; sono voci e importi di riferimento (n. 23 ore di turno di notte x paga oraria 8,42953 = €193,88), che non entrano nelle totalizzazioni e sono indicati in uscita e poi subito stornati nella colonna trattenute. Serviranno per il calcolo dell'Irpef ad aliquota agevolata nell'ultima riga imposta su redditi DL93 (L'art. 2 del D.L. 93/2008 – prorogato anche per il 2010 – prevede la tassazione ridotta al 10%, con il limite complessivo di € 3.000 lordi, per le componenti di reddito di lavoro dipendente relative a lavoro straordinario, supplementare e per premi di produttività. Recentemente è stata riconosciuta l'aliquota agevolata anche sulle ore prestate nel turno di notte e nelle ultime due ore – dalle 20 alle 22 – del turno pomeridiano).
- Segue una riga indicante la quota mensilizzata di trattenuta dell'addizionale regionale IRPEF dovuta alla Regione in cui vive il lavoratore per l'anno di imposta 2009 (€17,15 mensili). L'addizionale IRPEF annuale per la Regione Piemonte per l'anno 2009 è la seguente:
aliquota dello 0,9% sui redditi fino a € 15.000;
aliquota dell'1,2% sui redditi superiori a € 15.000 e fino a € 22.000;
aliquota dell'1,4% sui redditi superiori a € 22.000.
- Nella riga successiva è indicata la quota mensilizzata di trattenuta dell'addizionale comunale IRPEF dovuta al Comune in cui risiede il lavoratore per l'anno di imposta 2009 (€ 7,14 mensili). L'aliquota dell'addizionale IRPEF annuale per il Comune di Pinerolo per l'anno 2009 è 0,5% .
- La riga seguente prevede un acconto dell'addizionale comunale IRPEF per l'anno 2010 , determinato in percentuale dell'addizionale calcolata per il 2009. Anche la trattenuta per l'acconto annuo sull'addizionale comunale è mensilizzata (€ 2,62 mensili).
- Nell'ultima riga della sezione centrale della busta paga, con descrizione imposta sui redditi DL93 viene calcolata la parte dell'IRPEF (Imposta sui Redditi delle Persone Fisiche) a carico del dipendente per la quota dovuta ad aliquota temporaneamente agevolata 10% sui compensi per lavoro notturno prestato nel mese di riferimento (€ 31,58)

La penultima sezione della busta paga tratta dei contributi INPS e dell'imposta sui redditi IRPEF a carico del lavoratore dipendente, i cui importi sono riportati nella penultima colonna, quella delle trattenute. Ricordiamo che una parte del carico fiscale (addizionali IRPEF, ed IRPEF ad aliquota

agevolata su lavoro notturno) risulta già addebitata nelle ultime righe della sezione centrale del listino.

L'aliquota INPS da applicare è attualmente il 9,49 % (si veda la tabella di pag. 6) su un imponibile contributivo di € 1.297,41 (somma dei primi quattro importi della colonna competenze, dedotto l'importo di € 8,43 relativo alla rettifica per la voce recupero 3° turno più sopra spiegata. Pertanto la trattenuta INPS è di € 123,08 .

L'imponibile ai fini IRPEF (1.211,90) è dato dall'imponibile INPS (€ 1.297,41) meno i contributi INPS dovuti dal dipendente (€ 123,08) e, in questo caso, più il rimborso dei contributi dall'INPS (€37,57) che diventa imponibile per l'IRPEF.

Il controllo del calcolo IRPEF a carico del dipendente (IRPEF lorda mensile € 206,11 – detrazioni mensili spettanti € 109,59 = € 96,52 IRPEF netta trattenuta, che era puntualmente verificabile per le buste dei primi mesi dell'anno, si presenta al momento piuttosto difficile a causa del riconoscimento recente dell'applicazione dell'aliquota agevolata 10% ex DL 93/2008 anche sulle ore di lavoro notturno prestate. Ciò ha tra l'altro dato luogo a conguagli con riduzioni d'imposta riferiti anche alle prestazioni dei periodi pregressi. Possiamo soltanto rilevare che la retribuzione di questo lavoratore è tassata parte ad aliquota agevolata 10% , parte ad aliquota 23% e in certi mesi, per una piccola parte anche con l'aliquota 27% .

Sempre in questa sezione troviamo altre indicazioni:

- imponibile contributivo, giorni e settimane considerati utili ai fini pensionistici (copertura FPLD - INPS);
- gli importi progressivi nell'anno dell'imponibile contributivo e dei contributi INPS;
- gli importi progressivi nell'anno dell'imponibile fiscale, delle detrazioni spettanti e dell'imposta IRPEF netta accumulata;
- l'aliquota (23,62%) da applicare per la tassazione separata su eventuali arretrati riferibili ad anni precedenti.

L'ultima sezione della busta paga riporta:

- gli eventuali familiari a carico;
- il codice della regione (13) e del comune (G674) per la destinazione delle addizionali IRPEF;
- la situazione giorni di ferie spettanti nell'anno (16 giorni), cioè l'80% rispetto a un rapporto di lavoro a tempo pieno, e di quelle già fruiti (nove giorni); restano da fruire 6,37 gg. dell'anno precedente ed inoltre 7 giorni per quest'anno (3 gg. come fruizione collettiva e 4 gg. fruibili individualmente);
- la situazione ore di permessi retribuiti spettanti nell'anno (83,20 ore), cioè l'80% rispetto a un rapporto di lavoro a tempo pieno, e di quelli già fruiti (16 ore utilizzate sul monte ore non fruito nell'anno precedente); restano da fruire 46,46 ore dell'anno precedente ed inoltre 83,20 ore per quest'anno (12,80 ore come fruizione collettiva e 70,40 ore fruibili individualmente).

Il netto da pagare (€ 1.039,00) è indicato in un riquadro evidenziato al fondo delle ultime due colonne ed è dato dal totale della colonna competenze meno il totale della colonna trattenute (ricordare che i totali non comprendono gli importi corrispondenti alle descrizioni precedute da un asterisco *).

Nell'ultima casella in basso a destra la busta paga indica i riferimenti per il versamento della paga mensile presso la Banca scelta dal dipendente: numero di c/c , valuta dell'accredito e numero IBAN.

Circa la seconda busta paga fotografata, relativa al mese di novembre 2010 , non staremo a commentarla analiticamente per non tediare ulteriormente il lettore, lasciando questo compito a chi voglia esercitarsi nell'interpretazione sulla base dei chiarimenti forniti per la busta di settembre. Due soli punti ci interessano nel mese di novembre, nuovi rispetto a settembre: il pagamento di uno scatto di anzianità e il pagamento di una festività non goduta.

Lo scatto di anzianità biennale (€ 25,05 mensili) è indicato in un'apposita casella in alto a sinistra, sotto quella dello stipendio base. Si tratta del primo scatto di anzianità ed è maturato a partire dal mese di ottobre, allo scadere del secondo anno dall'assunzione.

Il giorno di festività lavorato (quinta riga della sezione centrale della busta) è stato pagato € 45,65 . Detto importo è determinato dalla somma dei seguenti elementi della retribuzione: (stipendio base mensile € 1.395,44 + 3° elemento € 4,54 + EDR prot.31/7/92 € 10,33 + scatti anzianità € 25,05 + media premio € 48), ridotto all'80% e diviso per 26 giorni.

Pinerolo, dicembre 2010