

PICCOLO VADEMECUM OPERATIVO

STUDIO BOLLER – CENTRO GIUSLAVORISTICO TREVISO – CONSULENTI DEL LAVORO

LEGGERE LA BUSTA PAGA

2015 - Le informative dello Studio

Che cos'è la busta paga
La struttura grafica
Composizione della retribuzione
La retribuzione lorda e netta
Le trattenute
L'accantonamento del TFR

La busta paga è un documento obbligatorio che indica le voci che compongono la retribuzione del mese, le singole trattenute previdenziali e fiscali effettuate dal datore di lavoro per adempiere agli obblighi di legge.

Di fatto esprime in termini monetari l'insieme dei rapporti che il lavoratore ha con Il Datore di lavoro (La Retribuzione), con lo Stato (Le Imposte) e con gli Enti Previdenziali. Da una parte cioè viene riportato il credito vantato nei confronti del datore di lavoro per l'attività lavorativa svolta (e non solo) e dall'altra parte si rileva il debito nei confronti dello stato.

In questo senso Il datore di lavoro per il lavoratore, nei confronti dello Stato, si trova di essere nella situazione di mero intermediario, trattiene (od eroga) le somme previste dalle norme e le versa alle scadenze previste in nome e per conto del lavoratore stesso.

Dettaglio		Avere	Dare
Per giornate	stipendio del mese di Luglio 1865	191 666	
Per " "	soprassoldo d'architettonante	8 "	
Per " "	Indennità di		
Per N°	Razioni foraggio		
Per Tasso e sovrappaga sullo stipendio			5 "
Per la Mensa			1 000
Per porto lettere			300
Per abbonamento al Teatro di ridotta mobile			1 "
Per anticipazioni Mensuali foraggi Santi			2 "
Alloggiamento alla Spese			9 "
Officio Mobile Off. di giustizia			1 "
Razione mobile di giustizia			20 "
Alloggiamento			20 "
Razione alla Borsa			1 000
Totali		199 666	68 000
Deducersi		68 000	
Rimane in Credito		131 666	

A Ferrara addì 30 Luglio 1865 M. Direttore dei Conti

A COSA SERVE: A determinare la retribuzione che spetta al lavoratore per il periodo di lavoro svolto.

Inoltre è lo strumento principale per rivendicare eventuali differenze sull'applicazione del CCNL, o per poter richiedere un mutuo bancario o un finanziamento. Infine serve ai fini pensionistici qualora ci siano differenze sull'accredito dei contributi INPS.

LA CONSEGNA: Il datore di Lavoro, al momento del pagamento, ha l'obbligo di consegnare un prospetto paga (Legge n°4 del 1953). La legge indica i contenuti obbligatori che devono essere inseriti nel prospetto, ma non ne fornisce un modello cosicché ogni azienda può utilizzare uno schema proprio e un'esposizione personalizzata.

LA PAGA AL LAVORATORE: Nella copia consegnata al lavoratore **non** vi è alcun obbligo di indicare: Le presenze mensili – i residui di ferie/permessi – l'accantonamento TFR (nemmeno su richiesta esplicita del lavoratore). La consegna può avvenire anche con

strumenti elettronici (E-mail, portale web, sms...).

IL LIBRO UNICO DEL LAVORO: IL DL 112/2008 ha abrogato il libro matricola e il libro paga e introdotto il libro unico del lavoro. Il Libro unico del lavoro ha la funzione di documentare al lavoratore lo stato effettivo del proprio rapporto di lavoro e agli organi di vigilanza se siano stati correttamente eseguiti gli obblighi previdenziali, fiscali e amministrativi. I dati inseriti sono gli stessi contenuti nel cedolino paga

ATTENZIONE, Busta paga, cedolino paga, libro matricola, sono **TERMINOLOGIE OBSOLETE**, dal 2008 tutto viene riassunto nel LUL, Libro Unico del Lavoro, anche se nel parlare comune rimarranno sicuramente per molti anni ancora.

IL PERIODO DI PAGA: Di norma la retribuzione deve essere corrisposta entro il termine previsto dal Contratto collettivo applicato. L'azienda per consuetudine può prevedere anche scadenze diverse, infatti l'art.2099 del codice civile, prevede che la retribuzione debba essere corrisposta "con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito".

LA STRUTTURA GRAFICA

Ditta

INCAIL
Associazione Nazionale Inquilini n. 2709 del 21/01/2009
Viale 4 Novembre 8100

Foglio N. _____

MESE REPERIBILE	COG. AZIENDA	COG. P.E.	MATRICOLA RIF. AZIENDA	POSIZIONE RAL	CODICE	COGNOME E NOME	DATA ASSUNZIONE	
LUGLIO	2015							
CODICE FISCALE	COMUNE DOSS		RE. SOSTIT. ORARIO	SOG.	DATA CESSAZIONE			
RETRIBUZIONE DIFFATO	QUAL.	QUALIFICA	RE. SOSTIT. CA.	IND. VAC.				
ATT.	PAGA BASE	CONTING.	SCATTI ANZ.	SUPERMINIM.				
PREC.				IND. VAC.				
ATT.	SUPE. RIASS.							
PREC.								
CODICE	DESCRIZIONE VOCE	ORE/GIORNI	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	DATI STATISTICI		
3	Registrazione LUL L133/08							
4001	Stampa MinLav.20 21.08.08							
CORPO								
TOTALE LORDO	IMPON. CONTR. SOC.	CONTRIBUTO 1	CONTRIBUTO 2	CONTRIBUTO 3	CONTRIBUTO 4	CONTRIBUTO 5	TOTALE CONTRIBUTI SOCIALI	
MP. TS. PRATHE ZIN NETTO %	RIPEF	MP. TS. IRREDUCIBILI %	RIPEF RETA	RIPEF SURRAG.	RIPEF SUP. PAGATA	TOTALE TRATTENUTE RIPEF TS.		
MP. TS. ADI. AP.	%	RIPEF AP.	ONERI DEDUCIBILI	RIPONIBILE RIPEF	RIPEF LORDA	TOTALE DETRAZIONI	TOTALE TRATTENUTE RIPEF	
ACCORDO	FAIAPRESTIO	RESEDO PRESTIO	INATI SINGOLE	COVELCO	ABROTONO PRECED.	INATRIEPIE CORPO	TOTALE TRATTENUTE	
CONSIGLIO PER ASSO. CESS. RAPPORTO	PROGA. CREDITO	FRON. IMPONIBILE RIPEF	IMPORTO RIPEF ANNO	FRON. DEIR. RIPEF	FRON. RIT. RIPEF	ACCESIONE RIPEF	CONSIGLIO RIPEF AP.	
RIPEF ERARIO	ACCERZIALE REGIONALE	ADIZIONALE COMUNALE	ASSOLUTO/QUANTO ATTUALE	NETTO BUSTA				
FEFE AP.	FEFE MAY	FEFE GOD.	FEFE AP.	FEFE AP.	FEFE MAY	FEFE GOD.	FEFE FEFE	
FEFE AP.	FEFE MAY	FEFE GOD.	FEFE AP.	FEFE AP.	FEFE MAY	FEFE GOD.	FEFE FEFE	
PIEDE								
DATI STATISTICI	2	QUOR.	FOG.	SETT.	ORE RIF.	ORE RIF.	ORE RIF.	
DETRAZIONI SPETTANTI	LAUSO D.P.	CORRIGE	FISCI	ALTRI CARICHI	ONERI	ULTERIORE DETRAZIONE	DIFFERENZIA MENSILI	DIFFERENZIA APPRETTI
PROGRESSIVI ANNI	IMPONIBILE ENAL	MP. CONTRIBUTI SOCIALI	CONTRIBUTI SOCIALI	ONERI DEDUC.	IMPONIBILE RIPEF	RIPEF LORDA	TOTALE DEIRAZIONI	RIPEF PAGATA
CIC	BANCA ACCREDITO			FIRMA				

Elaborato da : STUDIO BOLLER -Centro Giuslavoristico VIA DEI DALL'ORO 29-TREVISO

La **“TESTA”** della paga
Vengono riportati:
I dati principali anagrafici dell'azienda
I dati principali anagrafici del lavoratore
I dati generali dell'assunzione (data inizio, qualifica, livello, la percentuale di parttime)
La retribuzione “fissa” di partenza (paga base, contingenza, Elementi distinti, Superminim, Scatti e altre voci fisse).

Il **“CORPO”** della paga
Sono riportati gli elementi “variabili” quali la retribuzione ordinaria del mese, gli straordinari e le assenze eventualmente fatte, ferie e permessi, le festività, i fringe benefits, i conteggi per malattie, infortuni, maternità, indennità varie.

Il **“PIEDE”** della paga
La somma delle voci riportate nel corpo della paga compongono la retribuzione lorda.
Dalla retribuzione lorda dovranno essere sottratte le trattenute contributive e quelle fiscali per giungere al netto dello stipendio.

La retribuzione “diretta” o “fissa” andrà riproporzionata in caso di orario svolto part time, il valore orario della retribuzione dipende dal divisore previsto nel CCNL applicato (alcuni contratti prevedono 168 ore mensili fisse, altri 170, altri ancora 172...).

Nel corpo del cedolino transitano tutte le voci della retribuzione:

- Le voci positive vanno nella colonna *competenze*
- Le voci negative vanno nella colonna *trattenute*
- Esistono anche delle voci figurative (sono voci che non entrano nel calcolo della busta paga)

FRINGE BENEFIT: Sono compensi “in natura”, cioè quei compensi che non sono quantificati in denaro ma per la fruizione di un servizio o di un oggetto (ad esempio la mensa aziendale, l'auto ad uso promiscuo, il telefonino, il vitto o l'alloggio). Questi valori possono o non apparire nel corpo del cedolino, ma comunque influenzano “in aumento” la retribuzione imponibile previdenziale e tributaria.

Un po' di noiosissime definizioni, ma sempre utili.

LA RETRIBUZIONE: Costituisce il corrispettivo della prestazione fornita dal lavoratore. La retribuzione minima applicabile per il livello e la qualifica di appartenenza è stabilita dal contratto collettivo applicato in azienda, può essere indicata come "mensilizzata" o ad "ore" od a "cottimo".

RETRIBUZIONE MENSILIZZATA: Si parla di retribuzione mensilizzata in tutti quei casi nei quali al dipendente spetta una retribuzione mensile lorda FISSA a prescindere dal numero di giorni lavorabili nel mese in oggetto. Nessuna differenza quindi se si è lavorato 20 giorni come a Febbraio o 23 giorni come ad Ottobre, su base annua il risultato economico finale non varierà di molto rispetto alla retribuzione oraria. La retribuzione inoltre rimane inalterata in caso di assenze per ferie, permessi e festività infrasettimanali.

SISTEMA A COTTIMO: La retribuzione è direttamente legata alla retribuzione alla produzione del lavoratore. Più il dipendente produce, più viene pagato. Questo sistema è ormai usato molto raramente in Italia.

LA RETRIBUZIONE DIRETTA: È la retribuzione di tutti i mesi direttamente collegata alla prestazione lavorativa, ne fanno parte sia elementi fissi della retribuzione quali i minimi tabellari, il terzo elemento, i superminimi individuali e collettivi, che alcuni elementi variabili, cioè legati alla effettiva prestazione di lavoro straordinario, lavoro supplementare, maggiorazione notturna etc.).

LA RETRIBUZIONE INDIRECTA: Si tratta di quella parte della retribuzione che non nasce direttamente dalla prestazione, dal vincolo Tot lavoro = Tot retribuzione, ma viene erogata ancorché il lavoratore non lavori. Si tratta cioè della retribuzione dovuta al lavoratore, al verificarsi di determinati eventi, indipendentemente dalla esecuzione della prestazione lavorativa, ad esempio: • Malattia • Maternità • Infortunio • Festività.

LA RETRIBUZIONE DIFFERITA: sono gli emolumenti che pur maturando nel tempo, nel corso del rapporto di lavoro, sono erogati in particolari momenti: • Il Trattamento di Fine Rapporto • La Trattenuta per Fondo Pensione integrativo • La 13a o 14a Mensilità Le ferie • i permessi ed i R.O.L.-

I MISTERIOSI R.O.L.: In realtà sono l'acronimo di "riduzione dell'orario di lavoro", hanno natura contrattuale e corrispondono a dei permessi aggiuntivi.

L'INDENNITÀ DI CONTINGENZA: Serviva per adeguare gli stipendi al reale costo della vita, la cosiddetta "scala mobile". La funzione di tale emolumento era di adeguare la retribuzione del lavoratore all'inflazione, ovvero al costo della vita calcolato in base agli indici ISTAT. Nel 1992 l'importo è stato congelato ma è rimasto in molti CCNL, altri invece lo hanno assorbito all'interno della retribuzione base.

E.D.R. (Elemento Distinto della Retribuzione): per compensare l'abrogazione dell'indennità di contingenza, fu introdotto l'E.D.R., il quale consiste anch'esso in un emolumento aggiuntivo. L'E.D.R. è pari a € 10,33 mensili ed è riconosciuto ai lavoratori del settore privato a prescindere da CCNL di riferimento. Se non compare nella paga è perché molti CCNL lo hanno assorbito all'interno della retribuzione base.

3° ELEMENTO: È un surplus della retribuzione previsto dal CCNL Terziario Commercio. Il suo valore differisce da provincia a provincia, ossia è collegata alla contrattazione sindacale provinciale e regionale, c.d. contrattazione territoriale. Possono essere utilizzate anche altre sigle (ERR – IRR - ...)

LA RETRIBUZIONE FISSA: Lo stipendio è composto da una retribuzione base minima obbligatoria, prevista dal contratto collettivo applicato dall'azienda e da eventuali ulteriori elementi personali quali il superminimo, il forfait straordinari, gli scatti anzianità ed altre voci. L'importo può essere indicato sia come valore orario sia come valore mensile, indistintamente (normalmente è riportata nella testata del cedolino).

RETR.BASE	CONTINGENZA	3° ELEM..	Rest.Ebicom.	SUPERMINIMO	FORFAIT STR	SCATTI	TOTALE
829,34	519,76	9,30	4,05	100,00	50,00	27,55	1.540,00

LA RETRIBUZIONE LORDA: Lo retribuzione fissa, eventualmente riproporzionata in base all'orario part time, si arricchisce di elementi che compongono il singolo mese lavorato, quali le ore di straordinario, o le festività, o indennità di cassa, che vengono indicati nel corpo del cedolino. La somma di queste voci compone la retribuzione lorda del mese, quello che il lavoratore percepirebbe se non si dovessero pagare contributi e tasse.

Descrizione (corpo del cedolino)	Ore/giorni	Base	Competenze	Trattenute
Retribuzione mensile	26		1.540,00	
Ore lavoro straordinario 15%	10	10,54	105,41	
Ferie a giorni mensilizzati	02			
Permessi goduti a ore	08	9,16	73,33	
Ore non lavorate	08			73,33
			Retribuzione lorda del mese	1.645,41

Se la retribuzione è mensilizzata, voci come ferie, festività, permessi, sono già compresi nella retribuzione del mese e pertanto non incidono ulteriormente, possono essere indicati in modo statistico oppure inseriti come importo e poi stornati (dare / avere), il risultato è indifferente.

LA RETRIBUZIONE NETTA: Dalla retribuzione lorda, per ottenere lo stipendio netto, si deve tenere conto di alcune voci importanti, le TRATTENUTE per i contributi a carico del lavoratore e per le tasse personali.

- (+) Retribuzione lorda del mese
- (-) Contributi previdenziali
- (=) Imponibile fiscale
- (-) Imposta netta --> Imposta lorda in base agli scaglioni irpef crescenti
- (-) Detrazioni fiscali per se e familiari a carico

=====

(=) TOTALE Stipendio netto percepito in busta paga

IMPORTI SU NETTO: Vi sono alcuni importi che bypassano tutte le voci dello stipendio ed incidono direttamente sul netto in busta paga. Quelli principali sono i rimborsi spese, i rimborsi kilometrici, le indennità di trasferta, i pignoramenti, le cessioni del quinto, gli eventuali acconti ricevuti, gli ANF (assegni per il nucleo familiare).

LE TRATTENUTE CONTRIBUTIVE: L'imponibile previdenziale è quell'importo su cui vengono calcolati i contributi INPS. Con i contributi si finanzia lo stato che li utilizza per erogare le pensioni, gli assegni familiari, la maternità, la malattia, la disoccupazione, la cassa integrazione, la mobilità, e molto altro ancora.

In busta paga si evidenziano unicamente i contributi per la quota a carico del lavoratore, la quota a carico dell'azienda viene versata direttamente e quindi non viene "comunicata" nel cedolino.

L'IMPONIBILE CONTRIBUTIVO: In linea di massima l'imponibile contributivo corrisponde, arrotondato, all'imponibile lordo, ma alcune voci non vengono considerate, si tratta della indennità di malattia in conto Inps, della maternità in conto Inps, della donazione sangue, dei permessi per allattamento, degli ANF. Questo perché sugli importi corrisposti direttamente dall'INPS non si pagano i contributi.

I CONTRIBUTI: L'azienda indicativamente versa il 30% dell'imponibile contributivo ai fini inps (la percentuale varia a seconda del settore produttivo e del numero di dipendenti), il lavoratore contribuisce con una percentuale del 9,19% o 9,49% a seconda del numero di dipendenti in forza (nel caso di apprendisti la percentuale è più bassa). I contributi versati dal lavoratore sono indicati in busta paga nella casella "contributi".

(+) Imponibile lordo arrotondato

(-) Contributi conto dipendente

=====

(=) Imponibile fiscale

ASSEGNI FAMILIARI: In base al numero di familiari che compongono la famiglia ed al reddito complessivo, i lavoratori possono avere diritto agli assegni familiari. L'importo è indicato in tabelle annuali pubblicate sul sito dell'INPS con validità dal 01 luglio di ogni anno al 31 giugno dell'anno successivo. L'importo in paga viene sommato allo stipendio netto.

COMPONENTI NUCLEO FAMILIARE PER GLI ANF:

Il richiedente

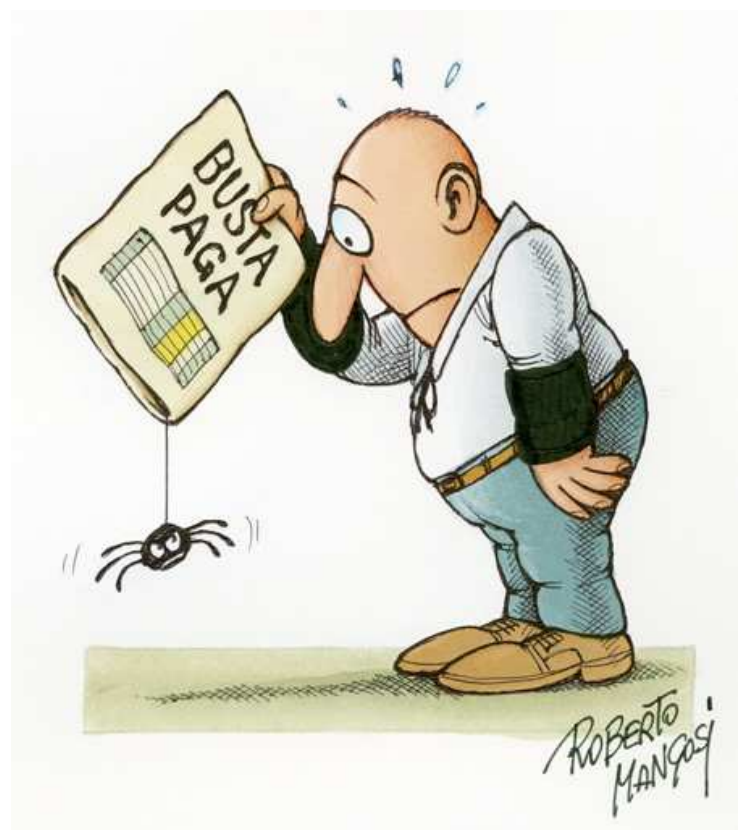
Il coniuge non legalmente ed effettivamente separato

I figli minorenni ed equiparati (figli adottivi o legalmente riconosciuti o da precedente matrimonio)

I figli maggiorenni se inabili

Fratelli, sorelle, genitori

I nipoti se organi di entrambi i genitori



LE TRATTENUTE FISCALI: L'IRPEF rappresenta la trattenuta fiscale sul reddito delle persone fisiche operata sulla retribuzione del lavoratore da parte del datore di lavoro, che poi provvede ad effettuarne il versamento allo Stato. Il concetto di Irpef è più complesso di quello dei contributi, la tassazione si calcola in base a delle aliquote percentuali differenziate a seconda degli scaglioni di reddito.

LE ALIQUOTE: Per redditi fino a 15.000€ l'aliquota per il calcolo dell'Irpef lorda è del 23%, per la quota di redditi che va da 15.000 a 28.000 l'aliquota è del 27%, per redditi fino a 55.000€ si applica il 38%, fino a 75.000€ il 41%, per la quota di stipendio che eventualmente supera i 75.000€ si applica il 43%.

Se il lavoratore possiede altri redditi (Ad esempio per un precedente rapporto di lavoro avuto nell'anno, o per l'affitto proveniente da una proprietà) deve provvedere personalmente al pagamento della maggiore imposta dovuta in relazione al reddito complessivo in sede di dichiarazione dei redditi.

IL CONGUAGLIO: Il reddito annuo percepito però lo si conosce solo al termine dell'anno stesso, mentre le tasse vanno trattenute in paga e versate mese per mese, pertanto durante l'anno viene fatta una proiezione del reddito che il lavoratore potrebbe percepire e poi riproporzionato al singolo mese. Alla fine di ogni anno il datore di lavoro calcola l'ammontare dell'imposta complessivamente dovuta dal lavoratore sul reddito effettivo e sottrae quanto già trattenuto mese per mese, e la differenza sarà restituita al lavoratore o trattenuta in più a seconda.

LE DETRAZIONI: Una volta calcolata l'imposta lorda in base agli scaglioni di reddito, esistono degli "sconti", chiamati detrazioni e calcolati con specifiche formule matematiche ed in base al numero di giorni che compongono il singolo mese di applicazione. Si ha diritto alle detrazioni anche per i familiari a carico (Si intende familiare a carico quello che nell'anno non ha percepito un reddito superiore ad €2.840,51 lordo). La detrazione per i figli spetta per intero quando un coniuge è a carico dell'altro oppure quando abbia figli esclusivamente a proprio carico.

L'imposta netta dovuta mensilmente dal lavoratore si ottiene pertanto sottraendo le detrazioni dall'imposta lorda.

MENSILITÀ AGGIUNTIVE: attenzione le detrazioni, cioè lo sconto sulle tasse, non si calcola sulle mensilità aggiuntive di tredicesima e quattordicesima, quindi in linea di massima lo stipendio risulta essere più basso rispetto alle normali mensilità, avendo una tassazione puntuale più alta.

Il trattamento di fine rapporto, istituito con la Legge 297/1982, è un elemento della retribuzione il cui pagamento viene differito ad un momento successivo rispetto a quello di prestazione dell'attività lavorativa, normalmente al termine del rapporto di lavoro.



A QUANTO AMMONTA: Il T.F.R. viene calcolato al termine di ciascun anno di lavoro, accantonando una quota pari alla retribuzione lorda percepita nell'anno stesso e divisa per 13,50 (a cui aggiungere la rivalutazione annua). Sono esclusi dal calcolo gli importi erogati a titolo di rimborso spese, indennità kilomtrica, e gli importi erogati a carattere occasionale.

la retribuzione percepita ne con l'imponibile per il calcolo dei contributi, ma si calcola a parte come se nell'anno non ci fossero stati altri redditi (si cumula eventualmente con altri redditi a cui si applica la tassazione separata).

LA TASSAZIONE: Al TFR si applica una tassazione particolare detta "tassazione separata", in pratica per verificare l'aliquota fiscale da applicare, non si cumula con

Attenzione, la tassazione del TFR è effettuata a titolo di acconto sulla media degli ultimi due anni, l'amministrazione finanziaria può ricalcolare l'imposta a titolo definitivo in base all'aliquota media fiscale degli ultimi 5 anni, chiedendo la differenza direttamente al lavoratore.

IL FONDO T.F.R.: A decorrere dal 1° gennaio 2007, i lavoratori sono chiamati a decidere se destinare il proprio TFR ancora da maturare, a forme pensionistiche complementari o a mantenere lo stesso presso il datore di lavoro. Deve essere compilato il modello TFR2 entro i primi sei mesi dall'inizio del rapporto e nell'eventualità che si decida di aderire in un secondo tempo ad un fondo.

LE ASSENZE: In caso di eventi (malattia, infortunio, gravidanza) il lavoratore matura lo stesso il TFR, calcolato sulla retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato.

FONDO DI GARANZIA: Il TFR è sempre garantito dallo stato, in caso di fallimento dell'azienda, liquidazione coatta, amministrazione straordinaria, interviene l'INPS ad erogarlo per intero ai lavoratori.

LE ANTICIPAZIONI: Le aziende sono obbligate ad anticipare il TFR al lavoratore fino ad un massimo del 70%, su sua richiesta (e nel limite annuo del 4% dei lavoratori in forza), quando lo stesso è in forza da almeno 8 anni, per sostenere spese sanitarie per terapie ed interventi medici e per l'acquisto della prima casa. È facoltà dell'azienda di erogare il TFR, anche il 100%, su semplice richiesta del lavoratore, senza necessità di motivazioni specifiche.

LA LIQUIDAZIONE MENSILE: A partire dal mese di aprile 2015 i lavoratori, in via sperimentale e per i prossimi tre anni, possono chiedere che il TFR venga erogato mensilmente in busta paga. Attenzione, l'importo erogato mensilmente non incide sui contributi INPS ne sul calcolo del bonus Renzi 80€, ma viene tassato ordinariamente insieme al cedolino, pertanto potrebbe avere una tassazione più alta rispetto al TFR che sarebbe stato erogato al termine del rapporto. Attenzione, una volta richiesto è irrevocabile per 3 anni.

Ultima revisione il 10.09.2015

STUDIO BOLLER

CENTRO GIUSLAVORISTICO TREVISO
CONSULENTI DEL LAVORO

DI STEFANO FRANCA
BOLLER CLAUDIO

