

BUSTA PAGA

Cos'è e cosa deve contenere

*Approfondiamo
la conoscenza
degli elementi
costituenti
il documento*

Un foglio, un insieme di voci e cifre, spesso, di non facile comprensione, che fanno riferimento a una enormità di regolamenti: la busta paga. È il documento che il datore di lavoro, mensilmente, insieme alla retribuzione fornisce al lavoratore indicando i compensi percepiti, le ritenute fiscali e i contributi previdenziali versati.

Esprime, quindi, l'insieme dei rapporti del lavoratore con il datore di lavoro (la paga), con lo Stato (le imposte) e con gli enti previdenziali (i contributi).

Nel nostro Paese, l'obbligo della busta paga è sancito dalla Legge n. 4 del 5 gennaio 1953 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 27 gennaio, n. 21).

«È fatto obbligo ai datori di lavoro di consegnare, all'atto della corresponsione della retribuzione, ai lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, un prospetto di paga in cui devono essere indicati il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che, comunque, compongono detta retribuzione, nonché, distintamente, le singole trattenute».

Grazie ad essa, il lavoratore può verificare lo stipendio percepito e la sua congruità con quanto stabilito nel contratto individuale di lavoro oltre che con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), vedere il numero di ore di ferie e permessi maturati e l'importo dei contributi previdenziali versati dal datore di lavoro. Ma tutte queste informazioni non sono sempre facilmente captabili.

Dividiamo la busta paga in tre parti: intestazione, corpo e piede. Leggiamo le voci principali e vediamo di capirne di più!

L'intestazione della busta paga

La prima parte della busta paga contiene l'ammontare dello stipendio spettante al lavoratore sulla base del Contratto Nazionale di Categoria, della sua qualifica, dell'anzianità di servizio e di eventuali indennità inerenti la posizione ricoperta. Ecco le principali voci della parte superiore della busta paga, detta intestazione:

- **mese di retribuzione:** è il mese a cui si riferisce lo stipendio erogato;
- **dati dell'azienda:** l'azienda è il complesso di beni organizzati dall'imprenditore per l'esercizio d'impresa (art. 2555 del Codice Civile). Ciò significa che, mentre l'impresa è l'attività economica svolta dall'imprenditore, l'azienda è il complesso dei beni strumentali necessari allo svolgimento della sua attività. Ogni azienda è identificata da un codice azienda, dal numero posizione INPS (quando il datore inizia l'attività apre una posizione assicurativa presso l'Istituto Nazionale di Previdenza che gli assegna un numero matricola) e dal numero posizione INAIL (analogamente, è il numero di iscrizione dell'azienda all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro);
- **dati anagrafici del lavoratore:** codice dipendente (è un numero progressivo segnalato sul libro unico del lavoro che viene attribuito al dipendente all'atto del suo ingresso in azienda), cognome e nome, data di nascita, codice fiscale e Comune di residenza del lavoratore;

- **riferimenti contrattuali del lavoratore:** comprendono la data di assunzione e cessazione del rapporto di lavoro (la data di cessazione è indicata solo nell'ultima busta paga); il tipo di CCNL (il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è il complesso delle norme che regolano il rapporto di lavoro di un determinato settore); la qualifica (indica la funzione lavorativa del lavoratore all'interno dell'azienda); la mansione (indica l'attività che in concreto il lavoratore svolge nell'azienda, il datore di lavoro può assegnare al lavoratore mansioni diverse da quelle contrattualmente stabilite, purché non inferiori); il livello (in relazione alla mansione affidata al dipendente, il CCNL prevede un corrispondente livello di appartenenza; il livello, quindi, rappresenta l'inquadramento contrattuale al quale corrisponde il trattamento economico); la retribuzione di fatto (è rappresentata dalla retribuzione mensile più tutti gli altri compensi a carattere continuativo erogati al lavoratore come la paga base, l'indennità di contingenza; gli scatti di anzianità); gli scatti di anzianità (rappresentano gli aumenti periodici di stipendio derivanti dalla maturazione degli anni di servizio presso la medesima azienda); GG e Ore CCNL (sono i giorni e le ore effettivamente lavorate nel periodo paga considerato, comprendono anche le ore non lavorate, ma comunque retribuite come le ferie, le festività e la malattia).

Il corpo della busta paga

La parte sottostante l'intestazione è il corpo della busta paga. Per comprendere la retribuzione effettiva ottenuta nel periodo a cui è riferito il cedolino è necessario leggere i dati contenuti in questa parte che riassume nel dettaglio la prestazione fornita dal lavoratore: il lavoro ordinario, il lavoro straordinario, eventuali assenze, giorni di ferie goduti, i permessi etc.. In pratica, è tutto ciò che viene pagato al lavoratore nel mese di riferimento, al lordo delle trattenute e dei contributi. In base a particolari periodi, possono essere



indicate anche altre somme corrisposte, ad esempio la tredicesima o quattordicesima mensilità, anticipi sul TFR etc..

In questa sezione, quindi, viene indicata la retribuzione che è suddivisa in ordinaria, indiretta e differita.

Retribuzione ordinaria

È corrisposta in ragione dell'ordinaria prestazione lavorativa eseguita nel mese di riferimento. Tale retribuzione si distingue in **fissa** (minimo contrattuale, indennità di contingenza, superminimi individuali, scatti di anzianità) e **variabile**, ossia occasionalmente presente (straordinario, notturno, indennità per lavoro supplementare), e altresì in **fondamentale** e **accessoria** (per tale distinzione si rimanda alla rubrica legale di questo numero a pagina 27).

Il **minimo contrattuale** costituisce la base del trattamento retributivo. Rappresenta la retribuzione minima dovuta al lavoratore, la cui entità è fissata dal CCNL di categoria a seconda della qualifica e del livello. Gli aumenti riguardanti il minimo retributivo sono connessi al passaggio di qualifica o al rinnovo del contratto collettivo.

La **indennità di contingenza** ha il compito di adeguare la retribuzione alla variazione del costo della vita, ma che dal 2001 non viene più aggiornata e rimane fissa.

Il **superminimo individuale** è ciò che viene normalmente definito "aumento di merito" o "*ad personam*". Va concordato tra datore di lavoro e lavoratore in sede di assunzione, ma può anche nascere successivamente quale aumento di merito richiesto dal dipendente e/o concesso dal datore di lavoro. Possono essere assorbibili o meno, ma per evitare che possa essere assorbito da futuri aumenti contrattuali, all'atto della sua pattuizione dovrà espressamente essere indicato come "non assorbibile".

Gli **scatti di anzianità** rappresentano gli aumenti periodici di stipendio derivanti dalla maturazione degli anni di servizio presso la medesima azienda.

L'Art. 2108 del Codice Civile regola il **lavoro straordinario e notturno**. In caso di prolungamento dell'orario normale, il lavoratore deve essere compensato

per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario. Il lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici deve essere parimenti retribuito con maggiorazione rispetto al lavoro diurno. I limiti entro i quali sono consentiti il lavoro straordinario e quello notturno, la durata di essi e la misura della maggiorazione sono stabiliti dalla legge o dalle norme della contrattazione collettiva.

Per "lavoro supplementare" si intende il lavoro effettuato in aggiunta al normale orario di lavoro (di solito 40 ore settimanali) stabilito nel contratto di lavoro (anche a tempo determinato), ma entro i limiti della durata massima di 48 ore. Mentre il lavoro straordinario si riferisce al lavoro che supera la durata massima del lavoro ai sensi della legge sul lavoro. Le ore supplementari possono riguardare anche il lavoro *part-time*.

Retribuzione indiretta

Consiste in quella parte della retribuzione che non è connessa all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, ma è dovuta al lavoratore in corrispondenza di eventi particolari (malattia, maternità, infortunio, permessi retribuiti, ferie e festività). Inoltre, si riferisce anche a quella parte che si matura nel corso dell'anno lavorativo (tredicesima, quattordicesima).

L'Art. 2110 del Codice Civile regola l'**infortunio**, la **malattia** e la **gravidanza**. Il datore di lavoro è obbligato a corrispondere al lavoratore che versi in tali situazioni, la retribuzione o un'indennità, nella misura e per il tempo indicati dalle leggi speciali, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità. Lo stesso articolo prevede, inoltre, che il datore di lavoro sia esonerato da quest'ultima obbligazione allorché la legge o i contratti collettivi stabiliscano forme equivalenti, anche privatistiche, di previdenza o assistenza.

I **permessi retribuiti** sono richiesti dal lavoratore, non sempre quindi sono

concordati con il datore di lavoro come le ferie (ad esempio i permessi retribuiti per gravi motivi familiari o per lutto).

L'art. 36 della Costituzione garantisce il diritto del lavoratore a un periodo di ferie annuali retribuite, qualunque sia la qualifica, la mansione o il tipo di contratto applicato. La durata è rimessa alla legge e ai contratti collettivi. Per quanto riguarda la maturazione del periodo di ferie, questa avviene proporzionalmente ai giorni lavorati (ogni mese si matura 1/12 del periodo di ferie). A fine anno i permessi e le ferie non goduti devono essere liquidati al lavoratore in busta paga. Oltre al riposo annuale, il lavoratore ha diritto alla sospensione del lavoro in occasione delle festività nazionali civili e religiose, come determinate dalla legge.

La **tredicesima** e la **quattordicesima** sono mensilità aggiuntive istituite per garantire in un determinato periodo dell'anno una certa disponibilità economica che si aggiunge alla normale retribuzione.

La tredicesima si riconosce a tutti i lavoratori subordinati con contratti a tempo determinato o indeterminato. Il suo importo dipende da alcuni criteri di calcolo propri di ogni singolo CCNL. In generale, l'importo della tredicesima sarà pari a una mensilità se il lavoratore avrà lavorato l'intero anno, oppure sarà pari a tanti dodicesimi (ratei) quanti sono i mesi di lavoro.

La quattordicesima mensilità è stata introdotta dalla contrattazione collettiva in epoca più recente rispetto alla tredicesima. Il calcolo non differisce da quello della tredicesima, ma non è prevista in tutti i settori.

Retribuzione differita

È quella parte della retribuzione che il lavoratore matura gradualmente e percepisce in un momento successivo a quello in cui si svolge il lavoro. Ad esempio, il **Trattamento di fine Rapporto** (TFR) o liquidazione rappresenta l'importo che il datore di lavoro corrisponde al lavoratore in occasione della

cessazione del rapporto lavorativo. Esso è costituito dalla somma di accantonamenti annui di una quota della retribuzione che annualmente viene rivalutata. La normativa prevede alcune ipotesi nelle quali una parte del trattamento accantonato può essere anticipato al lavoratore nel corso del rapporto di lavoro. L'importo che risulta dai calcoli è quello che viene percepito dal lavoratore. Il TFR è sottoposto a tassazione separata.

Il piede della busta paga

La parte inferiore della busta paga, detta piede, è la parte probabilmente più difficile da capire. Contiene infatti un notevole quantitativo di informazioni che possiamo classificare in dati previdenziali, dati fiscali, trattamento di fine rapporto, retribuzione netta.

Dati previdenziali

Sono i contributi che il datore di lavoro deve versare all'INPS e all'INAIL per garantire al dipendente la pensione di vecchiaia e di invalidità, i trattamenti economici in caso di disoccupazione, malattia e maternità, cassa integrazione e mobilità, assegni familiari. Una parte di questi contributi è a carico del lavoratore e sono trattenuti in busta paga. Generalmente, la quota a carico del lavoratore è il 9,19%, mentre il datore di lavoro verserà il restante 23,81% (per il totale del 33%). La percentuale varia a seconda del tipo di contratto: alcuni settori prevedono maggiori contributi a garanzia di particolari rischi legati all'attività svolta. L'importo si trova nella colonna delle ritenute.

L'**imponibile previdenziale** è il totale lordo arrotondato sul quale viene calcolato il costo relativo ai contributi previdenziali e assistenziali a carico del lavoratore.

Il **totale contributi** è la somma dei contributi sociali trattenuti dall'azienda ai fini della pensione.

Dati fiscali

Comprendono l'imponibile fiscale, l'imposta lorda IRPEF, l'imposta netta

IRPEF, le detrazioni d'imposta, totale trattenute IRPEF, addizionali IRPEF.

Una volta detratte le ritenute previdenziali e assistenziali dalla **retribuzione lorda** (quella prevista dal CCNL applicato che corrisponde allo stipendio lordo percepito ogni mese) si ottiene il cosiddetto **imponibile fiscale o netto**, cioè l'ammontare della retribuzione sul quale si calcola l'imposta lorda IRPEF (Imposta sul reddito delle persone fisiche). L'IRPEF rappresenta la trattenuta fiscale sul reddito delle persone fisiche operata sulla retribuzione del lavoratore dipendente da parte del datore di lavoro (se il lavoratore possiede altri redditi deve provvedere personalmente al pagamento dell'imposta dovuta in relazione al reddito complessivo in sede di dichiarazione dei redditi) ed è un'imposta progressiva, cioè la percentuale del prelievo aumenta in base al reddito.

L'**imposta lorda IRPEF** si ottiene applicando all'imponibile netto le aliquote progressive.

L'**imposta netta IRPEF** si ottiene sottraendo dall'imposta lorda le detrazioni d'imposta.

Le **detrazioni d'imposta**. Dall'imposta lorda il contribuente può effettuare delle detrazioni per: familiari a carico (il coniuge non legalmente ed effettivamente separato; i figli, compresi i figli naturali, adottivi e affidatari; ogni altra persona indicata nell'art. 433 del c.c. che conviva con il contribuente); redditi da lavoro o pensione; altri oneri (spese sanitarie, interessi passivi, spese per la frequenza di corsi di istruzione secondaria e universitaria, iscrizione ad associazioni sportive, palestre, piscine etc.).

Il **totale trattenute IRPEF** comprende le trattenute fiscali operate dall'azienda. Mentre il "totale trattenute" è la somma dei contributi sociali e del totale trattenute IRPEF.

Per aumentare le risorse delle amministrazioni locali è stato introdotto un prelievo fiscale IRPEF supplementare a favore delle Regioni e dei Comuni. La base imponibile per il calcolo delle addizionali è costituita dal reddito com-

plessivo dichiarato ai fini IRPEF, al netto degli oneri deducibili e della rendita dell'abitazione principale (e relative pertinenze). La **rata addizionale comunale** viene fissata entro il 15 dicembre di ogni anno in misura fissa, tuttavia ciascun comune può stabilirla a propria discrezione prevedendo per i contribuenti in possesso di specifici requisiti reddituali, una soglia di esenzione.

La **rata addizionale regionale** è stabilita nella misura dello 0,9%, ma le Regioni possono elevarla fino all'1,4%.

Trattamento di fine rapporto

TFR o "liquidazione", il trattamento di fine rapporto, così come regolato dalla legge, è un istituto di natura prevalentemente retributiva che viene erogato in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa (dimissioni, scadenza contratto a termine, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo). In caso di morte il TFR compete ai familiari con l'aggiunta di un importo pari all'indennità di mancato preavviso.

Il **TFR lordo annuo** è pari alla sommatoria di tutte le mensilità lorde maturate diviso 13,5.

L'**imponibile TFR** è pari alla sommatoria di tutte le quote maturate anno per anno.

La tassazione del TFR è particolare in quanto essendo un reddito a formazione graduale, è assoggettato a tassazione separata. In particolare, al momento dell'erogazione sarà assoggettato a ritenuta a titolo d'acconto del 20% e successivamente sarà l'Agenzia delle Entrate a provvedere alla tassazione definitiva sulla base dell'aliquota media di tassazione degli ultimi due anni.

La Retribuzione netta

È l'ultima voce che appare nella busta paga, ma sicuramente è quella che si guarda per prima. Non è altro che la somma effettivamente percepita dal lavoratore. Essa è data dalla retribuzione lorda al netto degli oneri sociali e delle trattenute fiscali a carico del dipendente.