

IL CEDOLINO PAGA

Luisella Fontanella

Dottore Commercialista

Esperta in Diritto del Lavoro

IL CEDOLINO PAGA

È un prospetto che indica tutti gli elementi che compongono la retribuzione e le singole trattenute effettuate dal datore di lavoro per adempiere agli obblighi di legge

La Legge (L. 4/1953) impone al datore di lavoro l'obbligo di consegnare il prospetto paga , ne indica i contenuti obbligatori ma non ne fornisce un modello.

STRUTTURA DEL LUL- TESTA

dati della ditta

- Anagrafica Ditta
- Posizione INPS
- Posizione INAIL

dati del lavoratore

- Rapporto di Lavoro
- Mese di Retribuzione
- Data Assunzione
- Contratto di Lavoro
- Livello – Qualifica
- Sede di Lavoro
- Elementi del
Trattamento Salariale
- Ferie, Festività e
Permessi retribuiti
- Modalità di pagamento
della Retribuzione

STRUTTURA DEL LUL - CORPO



STRUTTURA DEL LUL - PIEDE

Dati
Previdenziali

Dati Fiscali

Dati TFR

Netto in
Busta

DATI OBBLIGATORI

Ditta:

Nella testata degli elementi retributivi sono richiesti i dati relativi al datore di lavoro che eroga la retribuzione compreso il codice fiscale.

Posizione INPS:

In questo campo è riportato il numero di posizione INPS dell'azienda, rappresentato dal numero di matricola attribuito dall'Istituto al momento dell'apertura della posizione assicurativa (i primi due numeri identificano la sede provinciale dell'INPS in cui l'azienda è iscritta).

Posizione INAIL:

In questo campo viene riportato il numero di posizione INAIL assegnato all'azienda; nel caso di più posizioni attribuite, a seconda delle attività svolte, viene evidenziato il numero di posizione corrispondente all'attività svolta dal dipendente a cui è intestato l'elaborato.

DATI OBBLIGATORI (2)

Numero di matricola:

numero progressivo assegnato dal software (eventualmente abbinato al numero matricola, registro abrogato a partire dal 18 agosto 2008)

Dati identificativi del dipendente:

Nei campi stabili si imputano le generalità del dipendente

Data di assunzione:

Data di inizio del rapporto di lavoro, corrispondente a quella rilevata dall'UNI LAV, documento che certifica la presenza del dipendente presso l'azienda.

DATI OBBLIGATORI (3)

Data di assunzione convenzionale:

Ha una diversa natura rispetto alla data di assunzione in quanto è legata all'anzianità di servizio del lavoratore presso l'azienda, quindi è sempre anteriore rispetto a quella di assunzione. In linea generale risulta valida per il calcolo del TFR o di indennità equipollenti.

Data di cessazione:

Indica la data di risoluzione del rapporto di lavoro; tale dato è presente sull'ultimo prospetto dei dati retributivi, nel quale vengono erogate tutte le competenze, i ratei maturati, le ferie e i permessi non goduti e il TFR.

Anzianità:

Indica il periodo di presenza presso l'azienda ed è utile ai fini del calcolo del TFR.

DATI OBBLIGATORI (4)

Periodo di paga:

Per periodo di paga si intende l'unità di tempo al termine del quale è effettuato il calcolo della retribuzione; la sua durata è determinata dai CCNL di categoria e, in mancanza, dagli usi.

Nella maggior parte dei casi il periodo di paga è mensile.

Qualifica:

I prestatori di lavoro subordinato si dividono in dirigente, quadro, impiegato ed operaio (art.2095 primo comma c.c.)

Mansione:

Rappresenta l'effettiva attività svolta dal lavoratore.

Livello:

In riferimento alla mansione svolta, ogni CCNL prevede un corrispondente livello di appartenenza.

DATI OBBLIGATORI (5)

Ore lavorabili:

ore lavorabili nel mese retribuito, sono quindi ricomprese le ore non lavorate ma per cui viene corrisposta retribuzione ad esempio ferie, festività ecc..

Ore retribuite:

ore retribuite nel mese con esclusione delle assenze. Il dipendente deve essere retribuito con un importo orario e in relazione alle effettive ore lavorate o comunque cadenti nel periodo; anche per i giorni cadenti nel periodo che, pur non essendo stati lavorati, per contratto o per legge devono essere corrisposti.

Nel caso di orario settimanale di 40 ore e partendo dal presupposto che le settimane in un anno sono 52, si determinano come segue le ore medie mensili:

- 40 ore settimanali x 52 settimane = 2.080 ore di lavoro annue
- 2.080 ore annue : 12 mesi = 173,33 ore di lavoro “convenzionali”

Il valore giornaliero viene così determinato:

- 6 giorni settimanali x 52 settimanali = 312 giorni di lavoro annuali
- 312 giorni : 12 mesi = 26 giorni di lavoro mensili “convenzionali”

RETRIBUZIONE

Retribuzione oraria:

Il dipendente deve essere retribuito con un importo orario e in relazione alle effettive ore lavorate o comunque cadenti nel periodo; viene inoltre retribuito per i giorni cadenti nel periodo che, pur non essendo stati lavorati, per contratto o per legge devono essere corrisposti.

Per avere il valore della paga oraria, si divide la retribuzione mensile per il coefficiente orario previsto da ogni contratto (Commercio/Terziario 168 per un orario settimanale di 40 ore, 195 per un orario settimanale di 45 ore – Studi Professionali 170 – Metal meccanica 173 ecc...).

Si intende quanto deve essere corrisposto al dipendente allo scadere del periodo di paga; il mese rappresenta il periodo di paga più diffuso per la maggioranza dei settori.

In particolar modo nel caso di personale operaio, la retribuzione viene corrisposta in relazione alle effettive ore lavorate nel periodo retribuito

RETRIBUZIONE

Retribuzione mensilizzata:

In questo caso al dipendente spetta una retribuzione fissa mensile indipendentemente dalle ore effettivamente lavorate. . Il CCNL Metalmeccanica industria e PMI ha mensilizzato la retribuzione degli operai con decorrenza 01 gennaio 2009.

Retribuzione base:

Indica la misura del compenso minimo da erogare ai lavoratori di uguale livello di inquadramento; tali valori vengono stabiliti dai CCNL; possono essere previsti elementi regionali, specialmente nel settore artigiano.

Retribuzione minima degli apprendisti:

La retribuzione degli apprendisti è determinata secondo due diversi metodi: nel regime previgente al D.Lgs. n.276/2003, il trattamento economico degli apprendisti era normalmente stabilito a percentuale rispetto alla paga di un lavoratore qualificato. Con il decreto sopraccitato, l'apprendista viene retribuito a livelli di inquadramento progressivamente crescenti.

RETRIBUZIONE

Superminimo individuale o Aumento di merito:

Trattasi di importo aggiuntivo corrisposto dal datore di lavoro al lavoratore al momento della costituzione del rapporto o successivamente.

L'importo del superminimo può essere assorbito da:

- successivi aumenti dei minimi contrattuali;
- dalla differenza tra i minimi in caso di passaggio di livello del lavoratore, garantendo il totale degli elementi precedentemente acquisito;
- indennità di funzione.

RETRIBUZIONE

Indennità di funzione:

Ai dipendenti con funzioni direttive, i CCNL prevedono l'erogazione di un'indennità di funzione (di norma per i quadri).

Scatti di anzianità:

Gli scatti di anzianità vengono erogati in relazione alla progressiva anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro. Il valore di ogni scatto si differenzia per livello di inquadramento e per CCNL applicato.

L'istituto degli scatti non è previsto per tutte le categorie di lavoratori; per gli apprendisti, ad esempio, non è previsto se non nei casi espressamente previsti dalla regolamentazione contrattuale.

Il periodo di maturazione di ogni scatto è normalmente stabilito con cadenza biennale o triennale dai singoli CCNL, i quali indicano anche il numero massimo di scatti maturabili.

Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di assunzione.

RETRIBUZIONE

Indennità di vacanza contrattuale:

Costituisce un elemento provvisorio della retribuzione da corrispondere mensilmente a tutti i lavoratori quanto il CCNL a loro applicato risulta scaduto (importo commisurato ad una percentuale rispetto al tasso di inflazione).

Il valore non viene più erogato all'atto del rinnovo contrattuale.

LAVORO STRAORDINARIO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali ovvero oltre i limiti fissati dai contratti collettivi.

Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e retribuito con le maggiorazioni fissate dai CCNL; è ammesso a fronte di eccezionali esigenze tecnico-produttive.

Le percentuali di maggiorazione sono stabilite dai vari contratti

Con la nuova Finanziaria 2008 è stata introdotta la normativa della detassazione sulle ore di lavoro straordinario prestato.

DETAZZAZIONE STRAORDINARIO

Dal 2009 la detassazione può essere applicata ai lavoratori dipendenti sulle somme erogate a seguito dell'incremento della produttività del lavoro, con il reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno 2008 non superiore ai 35.000 euro.

Vengono quindi esclusi gli straordinari se non finalizzati ad un incremento produttivo; possono essere inclusi, ad esempio, gli straordinari forfettizzati incentivanti.

La paga oraria fiscalmente imponibile è quella decontribuita, vale a dire la paga oraria diminuita della parte di EVR non soggetta ad imponibilità previdenziale (assoggettata al contributo fisso di solidarietà del 10%).

Il regime agevolato deve ricomprendere le somme erogate in relazione ad:

- incrementi di produttività;
- innovazione ed efficienza organizzativa;
- altri elementi di competitività, ancorché determinati in ambito territoriale sulla base agli indicatori previsti dalla legge.

MALATTIA

Il periodo di assenza per malattia coperto da indennità previdenziale è sempre valutato in giorni di calendario, feriali e festivi, e può raggiungere un massimo di 180 giorni nell'arco di un anno solare.

Il Trattamento Economico di tale evento si suddivide:

- **a carico del datore di lavoro i primi 3 giorni dell'evento**, comunemente chiamati "carenza" e, tutte le giornate di malattia **per i dipendenti con qualifica di impiegato e quadro;**
- **a carico dell'INPS le indennità di malattia ai lavoratori con qualifica di operaio di tutti i settori e impiegato del Terziario.**

La percentuale di indennizzo dell'INPS è la seguente:

- 50% per le giornate comprese tra il 4° ed il 20° giorno di malattia;
- 66,66% per le giornate comprese tra il 21° ed il 180° giorno di malattia.

MALATTIA

Le percentuali sopra indicate devono essere ridotte ai 2/5 durante il ricovero ospedaliero per i lavoratori non aventi familiari a carico.

Durante il periodo di malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un massimo periodo determinato dal CCNL (periodo di comparto).

Scaduto tale periodo il datore di lavoro può legittimamente licenziare il lavoratore.

Attenzione:

In caso di differenza tra la data del rilascio del certificato e l'inizio della malattia, si può retrocedere di un giorno.

MATERNITÀ

Hanno diritto all'indennità giornaliera di maternità tutte le lavoratrici che prestano la loro attività lavorativa presso un datore di lavoro.

Ai fini del pagamento dell'indennità di maternità la lavoratrice deve far pervenire al datore di lavoro e all'Istituto INPS un certificato medico attestante lo stato di gravidanza, nonché la data presunta del parto.

Durante il periodo di maternità e fino al compimento di un anno del bambino vige il divieto per il datore di lavoro di licenziare la dipendente; in caso di dimissioni esse devono essere convalidate dalla D.P.L. (in questo caso alla lavoratrice spetta l'indennità di preavviso).

Per poter usufruire del periodo di maternità la dipendente deve presentare all'Istituto una domanda di autorizzazione entro il 7 mese e consegnare copia con relativa ricevuta di avvenuto invio al datore stesso.

MATERNITA' (2)

Il periodo di astensione obbligatoria può essere usufruito:

- 2 mesi prima la data presunta del parto e 3 mesi dopo;
- 1 mese prima la data presunta del parto e 4 mesi dopo (maternità flessibile)

Per l'intera durata del periodo di **astensione obbligatoria** la percentuale di indennità giornaliera corrisposta dall'INPS è **dell'80% della retribuzione media globale giornaliera**.

Rimangono a carico del datore di lavoro:

- le giornate di festività infrasettimanali nella percentuale (fino al) 20%
- le giornate di festività cadenti in giorni festivi nella percentuale del 100%

La lavoratrice matura ferie e permessi e TFR.

MATERNITA' (3)

Trascorso il periodo di astensione obbligatoria post-partum, ciascun genitore ha diritto ad un periodo di assenza facoltativa per un massimo di 6 mesi nei primi 3 anni di vita del bambino, fruibile in un'unica soluzione o frazionato.

Per poter usufruire di tale diritto il lavoratore dovrà presentare una domanda di autorizzazione all'INPS.

L'indennità a carico dell'INPS nei periodi di astensione facoltativa è **del 30%** della retribuzione media globale giornaliera; **non c'è integrazione da parte dell'azienda.**

Permessi allattamento

La lavoratrice ha diritto, entro il primo anno di età del bambino, a due ore giornaliere di riposo oppure ad un'ora se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore giornaliere.

Il Ministero del Lavoro, con Lettera circolare n. 8494/2009, interviene in merito alla possibilità di riconoscere al lavoratore padre i riposi per allattamento previsti dall'art. 40 del D.Lgs n. 151/2001 anche nel caso di lavoratrice dipendente ovvero non dipendente, considerando la casalinga quale "lavoratrice non dipendente" (un indirizzo opposto a quanto previsto dalla Circolare Inps n. 95-bis del 06/09/2006).

Tali permessi sono retribuiti totalmente dall'INPS.

INFORTUNIO

A chi subisce un infortunio è corrisposta da parte dell'INAIL, a decorrere dal 4° giorno di infortunio e fino alla guarigione clinica, un'indennità economica nelle seguenti misure:

- dal 4° al 90° giorno il 60%;
- dal 91° alla guarigione il 75%.

Le indennità per inabilità temporanea possono essere anticipate al lavoratore (previa autorizzazione dell'Istituto) direttamente dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 70, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

L'indennità viene successivamente rimborsata al datore di lavoro salvo diversa convenzione.

Al lavoratore, a cui non viene anticipata in busta paga l'indennità, l'Istituto a seguito richiesta dell'interessato, elargisce degli acconti.

INFORTUNIO (2)

**Il Datore
di Lavoro
è tenuto a
retribuire:**

- il giorno dell'infortunio 100% della retribuzione;
- 3 giorni successivi 100% come carenza;
- 40% della retribuzione media giornaliera nei giorni che l'INAIL indennizza al 60%;
- 25% della retribuzione media giornaliera nei giorni che l'INAIL indennizza al 75%.





ALTRE ASSENZE



IRPEF

Il datore di lavoro viene definito “sostituto d’imposta” poiché si sostituisce all’Amministrazione Finanziaria nel prelievo fiscale; infatti, ogni mese, il datore di lavoro è tenuto a quantificare e trattenere l’imposta che incide sulle retribuzioni corrisposte al dipendente.



Il reddito da lavoro dipendente è costituito da tutte le somme percepite nel periodo d’imposta che vanno a formare il cosiddetto “imponibile fiscale” su cui devono essere pagati i tributi.



L’imposta è determinata applicando al reddito complessivo le aliquote previste

IL CALCOLO

IMPONIBILE PREVIDENZIALE

-

CONTRIBUTI INPS c/dipendente

=

IMPONIBILE FISCALE

-

- Applicazione degli scaglioni IRPEF
- IMPOSTA LORDA
- Detrazioni

-

=

IMPOSTA NETTA

+

ANF (eventuali)

=

NETTO IN BUSTA

CALCOLO IMPONIBILE PREVIDENZIALE

L'imponibile previdenziale è quell'importo su cui sono calcolati i Contributi (soldi pagati sia dal datore di lavoro che dal lavoratore per finanziare l'INPS).

L'imponibile previdenziale è dato dalla somma delle voci della colonna competenze.

NB: pur trovandosi nella colonna competenze, non entrano a far parte dell'imponibile previdenziale, oltre alle voci figurative:

- Malattia c/INPS
- Maternità c/INPS
- Donazione di sangue
- ANF

questo perché sono soldi che sono corrisposti direttamente dall'INPS e quindi l'INPS non chiede vi si paghino i contributi

CONTRIBUTI A CARICO DIPENDENTE

I contributi sono dei soldi che vengono versati ogni mese sia dal dipendente per assicurare il lavoratore per un determinato evento (malattia, maternità, disoccupazione, ecc.)

I contributi versati dal datore di lavoro NON si vedono in busta paga.

I contributi versati dal lavoratore sono indicati in busta paga nella casella “contributi”

Sono calcolati come percentuale dell'imponibile previdenziale:
per gli apprendisti questa percentuale è pari al 5,84%
per gli altri lavoratori è il 9,19%, per alcuni il 9,49%

CONTRIBUTI A CARICO DITTA

E' legge che stabilisce l'applicabilità o meno di determinate assicurazioni: con riferimento:

- ai diversi settori di attività: Industria; Commercio; Edilizia, ecc.
- alle dimensioni aziendali: più o meno di 15 dipendenti per CIGS e Mobilità, più o meno di 50 dipendenti per il contributo CIG ecc.
- alla qualifica del lavoratore: Operaio; Impiegato; Operatore di vendita (ex viaggiatore); Dirigente; Apprendista;
- alla configurazione giuridica dell'azienda: Società di persone; Società di capitali; Cooperativa DPR 602/70; Ente diritto pubblico ecc.
- Allo stato giuridico del lavoratore: Socio della cooperativa; Lavorante a domicilio; Religioso regolare; Familiare del titolare;

È sostanzialmente per questo motivo che l'Inps deve attribuire con esattezza l'inquadramento aziendale in quanto ad esso è collegato il complesso delle assicurazioni sociali applicabili ai lavoratori.

CONTRIBUTI A C/DITTA CALCOLO

Per conoscere quanto l'azienda deve versare all'INPS ogni mese a titolo di contributi, per sé e per il dipendente, è necessario conoscere:

- le aliquote contributive da applicare all'imponibile previdenziale;
- l'ammontare del reddito imponibile del dipendente (imponibile previdenziale);
- gli eventuali benefici (riduzioni ed esoneri) contributivi spettanti;
- l'importo delle prestazioni anticipate al lavoratore per conto dell'INPS.

Con questi elementi, l'onere contributivo si quantifica nel seguente modo:

Calcolo dei contributi teoricamente dovuti

Aliquote contributive (a carico dipendente e datore) X Imponibile
previdenziale : 100 = Somme a debito del datore di lavoro

Calcolo dei benefici contributivi e delle prestazioni anticipate

Benefici contributivi + Prestazioni anticipate + Sgravi ed esoneri contributivi
= Somme a credito del datore di lavoro

VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI

Il datore di lavoro è l'unico soggetto tenuto al versamento della contribuzione dovuta.

Il datore di lavoro (che è tenuto a versare i contributi sia per la parte a suo carico che per quella a carico del lavoratore) recupera la quota del lavoratore in sede di calcolo delle retribuzioni mensili prelevandola direttamente dalla busta paga (rivalsa).

Il datore di lavoro può esercitare il diritto di rivalsa della quota a carico del lavoratore esclusivamente al termine del periodo di paga corrente.

Non è ammessa la rivalsa per contributi arretrati, salvo che si tratti di arretrati dovuti per contratto o per legge. Ad esempio, il datore di lavoro che deve versare contributi arretrati per un lavoratore in nero, sia a seguito di accertamento ispettivo che di regolarizzazione spontanea, deve accollarsi tutto il debito contributivo e non può trattenere al dipendente la quota di contributi a suo carico.

UNIEMENS

L'**UNIEMENS** è una denuncia obbligatoria inviata mensilmente all'INPS dai datori di lavoro del settore privato che svolgono le funzioni di sostituti d'imposta.

L'**UNIEMENS** ha unificato a partire dal maggio 2010 i vecchi flussi EMENS e DM10:

- Mediante il DM10 venivano comunicati i dati contributivi in forma aggregata (cioè con riferimento al complesso dei lavoratori presenti in azienda, distinto per categorie ed espresso in forma numerica).
- Mediante il modello EMENS venivano invece comunicati, in forma individuale e nominale, i dati retributivi riferiti al singolo lavoratore.

L'**UNIEMENS** raccoglie, a livello individuale per ogni lavoratore, le informazioni retributive e contributive.

CALCOLO DELL'IMPONIBILE FISCALE

L'imponibile fiscale è la grandezza di riferimento per calcolare le imposte

L'imponibile fiscale si trova sottraendo dall'imponibile previdenziale i contributi c/dipendente

$$\begin{aligned} & \text{IMPONIBILE PREVIDENZIALE} - \text{CONTRIBUTI } c/\text{DIPENDENTE} \\ & = \\ & \text{IMPONIBILE FISCALE} \end{aligned}$$

CALCOLO IRPEF LORDA

Il calcolo dell'IRPEF non è facile come quello dei contributi: infatti non esiste un'unica percentuale da moltiplicare per l'imponibile, ma esistono tante percentuali da applicare su “scaglioni” di imponibile

Gli scaglioni dell'IRPEF sono annuali però a noi servono quelli mensili, perché la trattenuta in busta paga ci viene fatta ogni mese; quindi si devono dividere per 12 gli scaglioni annuali

DETRAZIONI

Lavoratore dipendente ---> detrazione per lavoro dipendente

L'importo della detrazione spettante va riproporzionato in base al n° di giorni di durata del rapporto (bisogna dividere per 365 e moltiplicare per il n° di giorni di durata del rapporto, compresi sabati e domeniche)
l'ammontare della detrazione effettivamente spettante, rapportata al periodo di lavoro nell'anno, non può essere inferiore a € 690. per i rapporti di lavoro a tempo determinato l'importo minimo è pari a € 1380

Lavoratore sposato ---> detrazione per coniuge a carico

La detrazione per coniuge a carico è riproporzionata in base ai mesi di carico

Lavoratore con figli ----> detrazione per figli a carico

La detrazione per figli a carico va rapportata a mese (competete dal mese in cui si sono verificate a quello in cui sono cessate le condizioni richieste)
La detrazione per figli a carico spetta al 50% per ciascun familiare oppure al 100% al dipendente con il reddito fiscale più alto

IL REDDITO COMPLESSIVO

Il Reddito Complessivo annuo (RC) si trova moltiplicando l'imponibile fiscale mensile per il n° di mensilità previste dal contratto (13 o 14)

$$\text{RC} = \text{IMPONIBILE FISCALE} \times 13 \text{ (o } 14\text{)}$$

Il reddito complessivo serve per ricavare l'importo della detrazione complessiva annua che, divisa per 12, fa ottenere l'importo della detrazione mensile.

CALCOLO DELL'IRPEF NETTA

L'IRPEF netta si trova sottraendo dall'IRPEF lorda tutte le detrazioni spettanti

IRPEF LORDA

-

(Detr. Lav. Dip. + Detr. Coniuge + Detr. Figli)

=

IRPEF NETTA

CALCOLO IMPOSTA NETTA

Descrizione	ore/giorni	Dato Base	Competenze	Trattenute
Retribuzione Giornaliera	168	8,26	1387,28	
Straordinario 15%	15	9,5	142,44	
Ferie Godute	16	8,26		
Trattenuta mensa	20	2,5		50,00
ANF				10,33
Imponibile previdenziale				1479,72
Aliquota apprendista				5,84%
Contributi c/dipendente				86,42
Imponibile Fiscale				1393,31
Imposta lorda				326,19
Detrazione per lavoro dipendente				102,75
Imposta Netta				223,4

NETTO IN BUSTA

Il netto in busta si trova sottraendo dall'imponibile fiscale
l'imposta netta

IMPONIBILE FISCALE

—

IMPOSTA NETTA

=

NETTO IN BUSTA

NETTO IN BUSTA

Descrizione	ore/giorni	Dato Base	Competenze	Trattenute
Retribuzione Giornaliera	168	8,26	1387,28	
Straordinario 15%	15	9,5	142,44	
Ferie Godute	16	8,26		
Trattenuta mensa	20	2,5		50,00
ANF				10,33
Imponibile previdenziale				1479,72
Aliquota apprendista				5,84%
Contributi c/dipendente				86,42
Imponibile Fiscale				1393,31
Imposta lorda				326,19
Detrazione per lavoro dipendente				102,75
Imposta Netta				223,44
NETTO IN BUSTA				1169,80



BUONE FESTE



WWW.TUTTODISEGNI.COM