

Il commercialista telematico

Corso Teorico – Pratico di Paghe e Contributi

A cura di Rag. Macrì Patrizia

LA RETRIBUZIONE E IL PROSPETTO PAGA

PREMESSA

Ora che la ditta (o società) è attivata e regolarmente iscritta presso i vari enti previdenziali e assistenziali e abbiamo anche visto come effettuare l'assunzione del personale dipendente, possiamo passare ad esaminare la busta paga e le principali voci che la compongono.

BUSTA PAGA (O PROSPETTO PAGA)

Ai sensi della Legge n. 4 del 05 gennaio 1953, il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare all'atto della corresponsione della retribuzione ai lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, un prospetto paga (c.d. busta paga) in cui devono essere indicati:

- Il nome, il cognome e la qualifica professionale del lavoratore;
- il periodo cui la retribuzione si riferisce;
- eventuali assegni familiari;
- tutti gli altri elementi eventualmente presenti;
- le singole trattenute, elencate distintamente.

Il prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci. Le società cooperative sono tenute alla compilazione del prospetto paga sia per gli operai ausiliari che per i propri soci dipendenti. Le singole annotazioni sul prospetto paga debbono corrispondere esattamente alle

Il commercialista telematico

registrazioni eseguite sul libro unico del lavoro per lo stesso periodo di tempo. La norma non si applica:

- a) alle Amministrazioni dello Stato ed alle relative aziende autonome;
- b) alle Regioni, alle Province ed ai Comuni;
- c) alle aziende agricole che impiegano nell'annata agraria mano d'opera salariata per un numero di giornate lavorative non superiore a 3000;
- d) ai privati datori di lavoro per il personale addetto esclusivamente ai servizi familiari.

In caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, di omissione o di inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, sarà applicata al datore di lavoro la sanzione amministrativa da € 125,00 a € 770,00. L'importo ridotto è pari a € 250,00

La vigilanza per l'applicazione di queste disposizioni è esercitata dall'Ispettorato del lavoro. E' bene ricordare, però, che l'obbligo di consegnare il prospetto paga non sussiste per i parenti e affini entro il terzo grado conviventi e non.

LA RETRIBUZIONE

L'art. 36 della Costituzione stabilisce che *“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.”*

Tuttavia la Costituzione non esprime chiaramente quale sia questa retribuzione, sono i c.c.n.l. a stabilirne per ogni categoria di lavoratore l'ammontare esatto. La retribuzione può assumere diverse forme, in base anche alle esigenze del datore di lavoro e/o del lavoratore stesso. In mancanza di accordo tra le parti, la retribuzione è stabilita dal Giudice che, se necessario, terrà conto del parere delle Associazioni Professionali.

Il commercialista telematico

TIPI DI RETRIBUZIONE

RETRIBUZIONE A TEMPO

E' la forma di retribuzione più comune ed è rapportata al tempo di esecuzione della prestazione non tenendo però conto della sua qualità. L'unità di misura di riferimento quindi è il tempo, che può essere espresso in ore, giorni, settimane, quindicina o mese. I c.c.n.l. per questo tipo di retribuzione fanno riferimento alla retribuzione mensile o oraria; la distinzione è molto importante in quanto mentre la retribuzione mensile non tiene conto delle ore effettivamente lavorate in un mese, la retribuzione oraria è strettamente legata alle ore effettivamente lavorate in un mese. Di conseguenza, con la retribuzione mensile (detta anche paga mensilizzata) la paga percepita non varia al variare delle ore lavorate, mentre nel caso della retribuzione oraria, la paga percepita varia al variare delle ore lavorate.

RETRIBUZIONE A COTTIMO

Questo tipo di retribuzione si differenzia dalla retribuzione a tempo, in quanto, in questo caso, l'elemento fondamentale è la quantità del lavoro svolto e non il tempo impiegato per svolgerlo e viene adottata quando il lavoratore è tenuto a rispettare determinati ritmi di lavoro, oppure il suo operato viene valutato in base al risultato ottenuto. Tuttavia, negli attuali sistemi retributivi, questa forma di retribuzione non è mai esclusiva, ma va ad affiancarsi alla retribuzione a tempo, in modo tale da garantire al lavoratore una retribuzione minima anche nel caso in cui la prestazione non sia stata portata a termine. Di conseguenza questo tipo di retribuzione assume più che altro valore di incentivo alla produzione.

PARTECIPAZIONE AGLI UTILI

L'art. 2102 del c.c. stabilisce che, se i c.c.n.l. non stabiliscono diversamente, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro è determinata in base agli utili netti dell'impresa, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del

Il commercialista telematico

bilancio, in base agli utili risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato. Anche in questo caso, come già visto per la retribuzione a cottimo, si tratta di una retribuzione non esclusiva, in quanto va ad affiancarsi alla retribuzione a tempo al fine di garantire sempre un minimo di retribuzione al lavoratore.

PROVVIGIONI

Questo tipo di retribuzione, inizialmente prevista solo per viaggiatori e piazzisti (o comunque figure direttamente legate a fattori di vendita) vengono oggi adottate molto spesso anche nei confronti di altre figure professionali (es. addetti al recupero credito, lavoratori delle agenzie immobiliari ecc.) al fine di incentivarne i risultati e/o la produzione. Anche in questo caso però, si tratta di una forma di retribuzione che si affianca alla retribuzione a tempo, in quanto, come più volte sottolineato, al lavoratore va sempre e comunque garantita una retribuzione minima.

RETRIBUZIONE IN NATURA

Anche la retribuzione in natura è una forma di retribuzione che va ad affiancarsi alla retribuzione fissa. Questo tipo di retribuzione può consistere nella concessione, a titolo di corrispettivo dell'opera prestata, di beni o servizi che consentono al prestatore di lavoro di svolgere le proprie mansioni in modo più agevole (es. l'alloggio di servizio per portieri e custodi), oppure in veri e propri sconti per l'acquisto di merci prodotte dall'imprenditore o, ancora, al diritto ad un quantitativo di merce aziendale in forma gratuita in luogo della retribuzione.

RETRIBUZIONE DIRETTA, INDIRETTA E DIFFERITA

La retribuzione si divide poi in retribuzione diretta e in retribuzione indiretta. La retribuzione diretta è quella relativa all'effettiva prestazione di lavoro e si desume

Il commercialista telematico

dal c.c.n.l. di appartenenza (ogni tipo di attività ha un suo c.c.n.l.) La retribuzione diretta è composta da elementi fissi e elementi variabili. Gli elementi fissi sono:

- Paga base (o minimo tabellare);
- Indennità di contingenza;
- Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.)¹
- Scatti di anzianità;
- Altri elementi (es. Superminimi, Assegni Ad Personam, Indennità varie ecc.)

Gli elementi variabili possono essere:

- Straordinari;
- Indennità: per turni, di cassa, per lavoro notturno, di trasferta ecc.
- Assegni Nucleo Familiare;
- Rimborsi vari.

La retribuzione indiretta, invece, è un tipo di retribuzione dovuta al lavoratore al verificarsi di determinate situazioni e non è legata all'esecuzione della prestazione lavorativa. Esempi di retribuzione indiretta possono essere:

- Malattia;
- Maternità;
- Infortunio;
- Ferie;
- Festività.

La retribuzione differita comprende invece quella serie di emolumenti che pur maturando periodicamente nel corso del rapporto di lavoro, vengono percepiti solo in particolari periodi e sono:

- Trattamento di fine rapporto;

¹ L'E.d.r. è un elemento eventuale

Il commercialista telematico

- Trattenuta per fondo pensione;
- 13[^] mensilità (ed eventuale 14[^] mensilità se prevista dal c.c.n.l.)

In questa lezione ci soffermeremo però ad analizzare approfonditamente solo gli elementi fissi della retribuzione diretta, elementi che come detto, si desumono dal c.c.n.l.

PAGA BASE (O MINIMO TABELLARE)

E' l'elemento principale della retribuzione dei lavoratori; è stabilita dal c.c.n.l. di categoria e viene attribuita in rapporto alla qualifica e mansioni del lavoratore. In base al Protocollo stabilito tra le parti sociali il 23 luglio 1993, la paga base deve essere rivalutata ogni due anni. Tale rivalutazione deve tener conto dei tassi di inflazione programmata. Tuttavia, molto spesso capita che la contrattazione per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l. (quindi la rivalutazione della paga base) avvenga dopo i due anni stabiliti. In questo caso, è prevista la c.d. **Indennità di vacanza contrattuale** (I.V.C.) quale elemento provvisorio della retribuzione, che viene erogato dal datore di lavoro per il periodo che intercorre tra la scadenza del c.c.n.l. e il suo rinnovo. La paga base concorre alla formazione dell'imponibile previdenziale, fiscale e alla determinazione della retribuzione utile al calcolo del T.F.R. e viene corrisposta anche sulle mensilità aggiuntive (tredicesima mensilità, quattordicesima, ecc.).

INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE

L'introduzione dell'I.V.C. è stato stabilito dall'Accordo Interconfederale del 23 Luglio 1993 che stabilisce che: " Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del C.C.N.L., ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato, sarà corrisposto a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove succeda, un elemento provvisorio della retribuzione. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale,

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro. Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

Il commercialista telematico

detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori." L'indennità di vacanza contrattuale, qualora erogata, andrà poi detratta dall'eventuale **una tantum** prevista in sede di rinnovo contrattuale.

UNA TANTUM

In sede di rinnovo contrattuale che, come detto, per la parte economica dovrebbe avvenire ogni biennio, generalmente viene calcolato un importo chiamato una tantum; tale importo è dato dagli arretrati non percepiti dal personale dipendente per il periodo intercorso tra la scadenza del contratto e la data del suo rinnovo. L'una tantum è un importo forfettario comprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi diretti ed indiretti. Normalmente viene erogato in due o più tranches di uguale importo da corrispondersi nei mesi stabiliti dal c.c.n.l. . Dall'importo dell'una tantum devono essere detratti tutti gli importi eventualmente erogati a titolo di I.V.C. ; con la corresponsione dell'una tantum si intendono assolti tutti gli oneri derivanti dall'applicazione del Capitolo 2 del Protocollo del 23 Luglio 1993 in materia di Indennità di Vacanza Contrattuale. Nella maggior parte dei casi l'una tantum è un elemento che sconta la tassazione separata ed è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

INDENNITA' DI CONTINGENZA

L'indennità di contingenza (o scala mobile) rappresentava l'aumento retributivo periodicamente corrisposto in conseguenza dell'aumento del costo della vita e aveva lo scopo di tutelare nel tempo il potere d'acquisto delle retribuzioni. A seguito dell'Accordo tra Parti Sociali e Governo di cui al Protocollo d'intesa 31 luglio 1992, la contingenza cessa di essere rivalutata al verificarsi di variazioni del costo della vita e viene congelata al valore esistente al 01 Novembre 1991. Il "congelamento" dell' indennità di contingenza fu principalmente necessario per cercare di ridare competitività alle imprese e frenare il corso dell'inflazione; tutto

Il commercialista telematico

ciò portò benefici per l'economia in generale, ma, di conseguenza, provocò l'immediata diminuzione del potere di acquisto delle famiglie. Oggi la tendenza quasi unanime dei c.c.n.l. è quella di "inglobare" l'ex indennità di contingenza con la paga base andando a formare un unico importo complessivo che prende il nome di **Paga Base Conglobata**. Come la paga base anche l'ex indennità di contingenza è uno degli elementi principali che costituiscono la retribuzione; concorre alla formazione dell'imponibile previdenziale, fiscale e alla determinazione della retribuzione utile al calcolo del T.F.R. e viene corrisposta anche sulle mensilità aggiuntive (tredicesima mensilità, quattordicesima, ecc.).

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE (E.d.r.)

Per compensare il "congelamento" dell'indennità di contingenza bloccata al 1° Novembre 1991, le Parti Sociali e il Governo, a seguito dell'Accordo di cui al Protocollo d'intesa 31 luglio 1992 hanno introdotto l'Elemento Distinto della Retribuzione (E.d.r.) dovuto a tutti i lavoratori, con esclusione dei dipendenti degli studi professionali e i dirigenti di tutti i settori. L'E.d.r. ammonta a € 10,33 lorde mensili e spetta per 13 mensilità. In merito a questo elemento della retribuzione è intervenuta anche la Confindustria che ha precisato che l'Elemento Distinto della Retribuzione:

- è rapportato a giornata e a ora ed è proporzionalmente ridotto in caso di assunzioni part time;
- è riconosciuto per alcuni istituti contrattuali quali: 13[^] mensilità; ferie godute e indennità sostitutive delle stesse; festività godute, lavorate o cadenti in domenica; preavviso o indennità sostitutiva dello stesso; permessi retribuiti quali ad esempio permessi per allattamento, donatori di sangue, studio, motivi sindacali, assemblee ecc.; T.F.R.
- non è riconosciuto per nessun altro istituto legislativo o contrattuale quali: 14[^] mensilità o erogazioni similari, premi di produzione, aumenti periodici in percentuale, cottimi, trattamento di malattia, infortunio e maternità,

Il commercialista telematico

maggiorazione per lavoro straordinario, festivo, notturno, a turni e qualsiasi altra indennità prevista dal c.c.n.l.

Attualmente, molti c.c.n.l. , in fase di rinnovo hanno provveduto a conglobare l'E.d.r. nell'ex indennità di contingenza. L'elemento distinto della retribuzione concorre alla formazione dell'imponibile previdenziale, fiscale e alla determinazione della retribuzione utile al calcolo del T.F.R.

SCATTI DI ANZIANITA'

Gli scatti di anzianità sono anche detti "Aumenti periodici di anzianità" in quanto sono legati all'anzianità di servizio. La normativa di riferimento è di origine esclusivamente contrattuale e le modalità di calcolo sono diverse da contratto a contratto. Rappresentano una voce della retribuzione che scatta automaticamente al raggiungimento dell'anzianità di lavoro presso la stessa azienda. Generalmente la periodicità degli scatti è biennale o triennale e il numero massimo varia da un minimo di 5 ad un massimo di 12. Alcuni contratti stabiliscono però anche una quota di retribuzione che non può essere superata dal valore degli scatti. Secondo la giurisprudenza gli scatti di anzianità maturano dalla data di assunzione e non dal compimento di una determinata età, ritenendo illegittime eventuali clausole contrattuali che legano lo scatto di anzianità all'età del dipendente. La decorrenza dello scatto di anzianità va, in genere, dal mese successivo a quello in cui si compie il biennio o il triennio di anzianità; unica l'eccezione è il lavoratore che viene assunto il 1° del mese per il quale lo scatto di anzianità decorre dal mese di compimento. La giurisprudenza ha affermato che, in caso di passaggio a categoria superiore, salvo diverse previsioni del c.c.n.l. , gli scatti di anzianità possono essere assorbiti. Inoltre, molti c.c.n.l. , sempre nel caso di passaggio di categoria, prevedono l'azzeramento completo degli scatti, facendo ripartire da zero il conto. Alcuni c.c.n.l. , poi, prevedono anche il congelamento di una parte di essi in cifra fissa. Gli scatti di anzianità possono essere calcolati in cifra fissa, nella maggior parte dei casi, o anche in percentuale della sola paga

Il commercialista telematico

base. Nel caso di passaggio di categoria, con conseguente ricalcolo degli scatti, questo avviene al momento del passaggio o dell'aumento, oppure nel momento in cui viene a maturare il successivo scatto.

ALTRI ELEMENTI

Il datore di lavoro può decidere di concedere al lavoratore ulteriori elementi di retribuzione, in genere legati al “merito” del lavoratore stesso. Questi altri elementi possono essere identificati con il Superminimo, l'assegno Ad Personam ecc. e sono elementi che possono essere, o meno, assorbiti da aumenti contrattuali fino alla loro estinzione. In base allo Statuto dei lavoratori (L. 300/1970) è fatto divieto al datore di lavoro di accordare aumenti di merito al lavoratore come conseguenza della mancata adesione ad un Sindacato, o ad uno sciopero oppure per motivi di discriminazione.

SUPERMINIMO

Il superminimo è una quota di retribuzione che può essere concessa per accordo delle parti e viene corrisposta al lavoratore in aggiunta alla paga base e alla contingenza. Il superminimo può essere concesso in due forme, ossia può essere “assorbibile” o “non assorbibile”. Dal momento che si tratta di un elemento della retribuzione concordato tra le parti, saranno le parti stesse a decidere anche l'assorbibilità dello stesso. Tale decisione sarà molto importante, specie nel caso in cui al lavoratore venga accordato, con il tempo, il passaggio ad una categoria superiore. In linea teorica, infatti, ad ogni passaggio di livello dovrebbe corrispondere un aumento della retribuzione, poiché la paga base cresce con l'aumentare della categoria lavorativa. Tuttavia, , nel caso in cui il lavoratore disponga di un superminimo assorbibile, destinato cioè ad essere ridotto in caso di aumenti retributivi, può anche accadere il contrario, ossia che all'aumento di categoria e quindi della paga base corrisponda una diminuzione del superminimo, e la retribuzione resti, nel suo complesso, invariata nonostante il passaggio di categoria. Oltre alla decisione delle parti, il superminimo può essere

Il commercialista telematico

considerato assorbibile o meno anche in considerazione del fatto che venga concesso a tutti i lavoratori o solo ad alcuni. In generale, infatti, qualora il superminimo venga concesso a tutti i lavoratori, si considera assorbibile, in quanto non legato a meriti personali. Il superminimo che, invece, viene concesso ad alcuni dipendenti o anche ad uno solo di essi, si considera concesso per meriti propri della persona e, di conseguenza, risulterà non assorbibile da futuri aumenti. Per distinguere i due tipi di superminimo sarà sufficiente inserire la dicitura “ ad Personam” al superminimo personale (quindi non assorbibile). Anche il superminimo concorre alla formazione della base imponibile previdenziale e fiscale, deve essere calcolato su tutte le mensilità aggiuntive ed è utile alla formazione della base di calcolo per il T.F.R.

ESERCITAZIONE

Ora che abbiamo esaminato nel dettaglio gli elementi principali della busta paga, proviamo ora ad inserirli in un prospetto paga, tenendo presente che il nostro lavoratore è stato assunto il 15.01.2009 presso una ditta di rivendita di articoli da regalo che applica quindi il c.c.n.l. del commercio. Il nostro dipendente è stato inquadrato al 4° livello, e gli è stato concesso un “Superminimo Ad Personam” di € 250,00. Teniamo anche presente che gli scatti di anzianità previsti nel c.c.n.l. sono 10 scatti triennali.

Partiamo quindi dalla tabella retributiva del c.c.n.l. settore Commercio e terziario Confcommercio.

| Liv. | Qualifiche | Minimi Tabellari | | Contingenza |
|------|---------------------------------------|------------------|------------|-------------|
| | | 01.12.2008 | 01.09.2009 | 01.01.1995 |
| Q | Quadri | 1.471,29 | 1.530,32 | 540,37 |
| I | Imp. Direttivi | 1.325,34 | 1.378,51 | 537,52 |
| II | Imp. Concetto | 1.146,41 | 1.192,40 | 532,54 |
| III | Imp. Conc. e operai special. provetti | 979,87 | 1.019,18 | 527,90 |

Il commercialista telematico

| | | | | |
|-----|--------------------------------------|--------|--------|--------|
| IV | Imp. d'ordine e operai specializzati | 847,46 | 881,46 | 524,22 |
| V | Imp. d'ordine e operai qualificati | 765,64 | 796,36 | 521,94 |
| VI | Operai comuni | 687,39 | 714,97 | 519,76 |
| VII | Addetti pulizie, garzone | 588,50 | 612,11 | 517,51 |

Ai lavoratori del VII livello compete un ulteriore importo di 5,16 € quale elemento distinto della retribuzione. Per tutti gli altri livelli l'elemento distinto della retribuzione dal 01.01.1995 è conglobato nell'indennità di contingenza. Per i quadri l'elemento distinto della retribuzione dal 01.07.2008 è di € 250,76.

E' bene precisare che la busta paga, o prospetto paga, è composto di due parti:

- 1- la c.d. "testata", dove vengono inseriti tutti i dati anagrafici del lavoratore, nonché i dati relativi alla sua posizione lavorativa e i dati del datore di lavoro. E' bene sottolineare che tutti gli elementi retributivi inseriti in questa parte della busta paga sono "elementi fissi" quindi non modificabili (se non dal c.c.n.l. come nel caso della paga base). A titolo esemplificativo possiamo dire che il Superminimo Ad Personam va inserito in questa parte della busta paga, perché una volta concesso sarà parte integrante della retribuzione e risulterà imm modificabile.
- 2- il c.d. "corpo", che è il cuore vero e proprio della busta paga, dove troviamo invece tutti i calcoli relativi al mese di riferimento della retribuzione, nonché le relative trattenute. A differenza di ciò che avviene nella "testata" della busta paga, gli elementi retributivi inseriti in questa parte della busta paga, sono "elementi variabili" quindi modificabili, o presenti sono in alcuni periodo di paga (come ad esempio straordinari, premio produzione una tantum ecc.).

In questa nostra esercitazione dobbiamo quindi tener conto solo della "testata" della busta paga.

Il commercialista telematico

INAIL

Sede RM NOMENTANO Data autorizzazione 02.01.2009
Numero Autorizzazione 154785621

| Azienda | | Dipendente | | | |
|--|-----------------|---|--|-----------|---|
| LA COLLINA DELLE FATE S.R.L. VIA NAZIONALE N. 135 00100 ROMA | | MANCINI MARCO VIA CAVOUR N. 10 00100 ROMA | | | |
| Data nascita | Data assunzione | Data licenziamento | Qualifica Categoria IMPIEG. D'ORDINE | Livello | Periodo di Retribuzione |
| 15/03/72 | 15/01/2009 | | | 4° | LUGLIO 2009 |
| Residenza ROMA | | Posizione INPS | Posizione INAIL | N. Scatti | Data prossimo scatto 02/2012 |
| Assegni Nucleo Familiare | | N. Componenti | N. Figli | Tab. ANF | Importo |
| Paga Base | Contingenza | Terzo Elemento | E.D.R. | Scatti | Superminimo Ad Personam Tot. Elementi Fissi |
| 847,46 | 524,22 | | | | 250,00 1.621,68 |

Rag. Macri Patrizia

consulentetributario@alice.it

27 Agosto 2009

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.
Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto
perseguibile penalmente