

GLI ELEMENTI PRINCIPALI DEL CEDOLINO PAGA

Dal mese di Agosto 2008 è istituito il LIBRO UNICO, che sostituisce il libro paga, il registro e il libretto di controllo dei lavoratori a domicilio, il libro matricola e presenze e il registro d'impresa (agricoltura).

II LIBRO UNICO nasce dall'esigenza di semplificare la tenuta dei documenti di lavoro e di creare uno strumento di verifica della regolarità di gestione dei contratti di lavoro per quanto riguarda:

- i profili retributivi, assicurativi, previdenziali e fiscali;
- gli aspetti sostanziali di inquadramento contrattuale e professionale;
- il rispetto dell'orario di lavoro e dei tempi di riposo, della fruizione delle ferie e dei permessi;
- l'esatta valorizzazione e gestione delle assenze tutelate (malattia, infortunio, congedi parentali, ecc.).

II LIBRO UNICO è costituito essenzialmente da due elementi:

- le presenze del lavoratore
- lo sviluppo della retribuzione dovuta.

Inoltre esso assolve alla funzione essenziale di documentare:

- ad ogni singolo lavoratore, lo stato effettivo del proprio rapporto di lavoro e
- agli organi di vigilanza, lo stato occupazionale dell'impresa.

LA RETRIBUZIONE

Il diritto del lavoratore a percepire la retribuzione è previsto dalla Costituzione che, all'art. 36, cita:

“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia una esistenza libera e dignitosa”.

L'art. 2070 del c.c. , al fine di stabilire quale sia la retribuzione da corrispondere, stabilisce che preliminarmente è necessario individuare quale sia il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), che disciplina l'attività svolta

dall'azienda; lo stesso articolo, al secondo comma, prevede che se il datore di lavoro esercita distinte attività aventi carattere autonomo, si debbano applicare ai rispettivi rapporti di lavoro i CCNL corrispondenti alle singole attività.

Tutto ciò premesso, una volta individuato il CCNL o i CCNL applicabili, la retribuzione del singolo dipendente verrà calcolata tenendo conto:

- in primo luogo della categoria attribuita al dipendente (operaio, impiegato, apprendista, quadro, dirigente);
- in secondo luogo del livello previsto dal CCNL, in cui rientra la mansione svolta in azienda dal lavoratore.

Parallelamente alla **contrattazione collettiva nazionale**, può affiancarsi una **contrattazione territoriale** (che preveda regole specifiche per le aziende del territorio regionale o provinciale) **e/o aziendale** (che preveda regole specifiche per tutti i lavoratori dell'azienda).

Parallelamente a tali livelli di contrattazione esistere una **contrattazione a livello individuale** la quale, tuttavia, non può intervenire se non per introdurre condizioni più favorevoli rispetto a quelle previste dal CCNL (v. art. 2077 cod.civ. che cita *“le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro”*).

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione può essere:

DIRETTA = è la paga mensile ordinaria come stabilito dal contratto collettivo, costituita da: paga base, contingenza, indennità varie (di settore, territoriale), EDR, scatti di anzianità, altri elementi .

INDIRETTA = trattasi della retribuzione dovuta al lavoratore al verificarsi di determinati eventi, quali: malattia, maternità, infortunio, ferie e festività.

DIFFERITA = sono emolumenti che vengono erogati al lavoratore solo in particolari momenti, pur maturando durante tutto il rapporto di lavoro, come:

- trattamento di fine rapporto
- mensilità aggiuntive (13[^] e 14[^]).

FORMA DELLA RETRIBUZIONE

In generale per “retribuzione corrente” si intende quanto deve essere corrisposto al dipendente allo scadere del periodo di paga. Quasi tutti i contratti e gli accordi prevedono una scadenza mensile.

La retribuzione può essere mensilizzata o oraria.

La retribuzione è **mensilizzata** quando si determina l'importo da corrispondere, indipendentemente dal numero delle ore lavorative cadenti nel mese e prescindendo quindi del tutto dal numero di ore effettivamente lavorate. Questo valore sarà quindi comprensivo dei giorni di riposo, ferie, ecc. L'importo così ottenuto verrà decurtato da eventuali giornate di assenza per le quali non matura la

retribuzione e verrà invece incrementato di quegli importi che vanno ad aumentare la retribuzione (straordinari, maggiorazioni, ecc.)

La retribuzione è **oraria** quando viene calcolata in base alle ore di effettivo lavoro nel mese. Alla fine di ogni periodo di paga la retribuzione complessiva sarà diversa in relazione al numero di ore di lavoro cadenti nel mese. La retribuzione oraria si calcola dividendo la retribuzione mensile per il coefficiente orario stabilito dal CCNL.

Il cedolino paga è, in un rapporto di lavoro dipendente, **la sintesi finale di quanto previsto da leggi e contratti collettivi.**

A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo si elencano gli elementi fondamentali che regolano il rapporto di lavoro e che devono essere tenuti presenti per l'elaborazione del cedolino paga:

Inquadramento e mansione del dipendente

Retribuzione base

Scatti di anzianità

Divisori della retribuzione

Mensilità aggiuntive

Valore della trasferta

Rimborsi spese per trasferimento

Orario di lavoro

Lavoro supplementare e straordinario, notturno e festivo

Ferie

Permessi

Congedo matrimoniale, diritto allo studio, permessi studio

Permessi sindacali e assemblee sindacali

Maternità, aspettativa, malattia, infortunio

Trattamento di fine rapporto

Previdenza e assistenza complementare

Per procedere ad un corretto calcolo del cedolino paga occorre, quindi, conoscere quanto disposto da leggi e contratti collettivi in merito a tutti gli istituti elencati.

Qui di seguito la sintesi di quanto prevede il C.C.N.L. del settore

COMMERCIO - TERZIARIO

Una volta quantificato quanto dovuto al lavoratore, si passa alla calcolo dei contributi e delle ritenute da applicarsi sulla retribuzione lorda. Sintetizziamo qui di seguito la normativa in materia:

ASPETTI PREVIDENZIALI

Tutti coloro che prestano lavoro retribuito alle dipendenze di terzi devono essere assicurati presso un Ente Previdenziale.

Il regime di assicurazione sociale dipende dal settore di appartenenza del datore di lavoro o, come per lo spettacolo, dall'appartenenza del lavoratore a figure professionali indicate dalla legge.

L'I.N.P.S. (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) è l'Ente principale. Vi sono anche : **I'ENPALS** (per i lavoratori dello spettacolo), **I'ENPAIA** (agricoltura), **I'INPDAP** (dipendenti pubblici).

Trattiamo qui la contribuzione versata **all'INPS.**

I contributi versati all'INPS vengono suddivisi in percentuale a diverse Casse, quali:

IVS – Fondo pensione lavoratori dipendenti

DS – Assicurazione contro la disoccupazione

MOB – contributo per la mobilità

TFR – fondo di garanzia di fine rapporto

CUAF – cassa unica assegni familiari

CIG – cassa integrazione ordinaria

CIGS – cassa integrazione straordinaria

MAL – indennità economica di malattia

MAT – indennità economica di maternità

La contribuzione è a carico sia del datore di lavoro che del lavoratore.

IL CALCOLO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI

Il D. Lgs.314/97 ha stabilito “ l’armonizzazione” della base fiscale e contributiva; esse vengono quantificate con gli stessi criteri indicati nella nuova normativa fiscale del Testo Unico delle Imposte dei Redditi (TUIR-DPR 917/86).

L’art. 49 del TUIR prevede che:

comma 1- “sono redditi di lavoro dipendente quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro”

comma 2- “ *costituiscono altresì redditi di lavoro dipendente: a) le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparate, b) le somme di cui all’art. 429 ultimo comma del codice di procedura civile (somme corrisposte a titolo di interessi legali su crediti di lavoro, nonché della relativa rivalutazione monetaria)*”.

Le somme di cui al comma 2 sono soggette a trattenuta fiscale, ma esenti da contribuzione previdenziale.

PRINCIPIO DI COMPETENZA E PRINCIPIO DI CASSA

I **contributi previdenziali** ed assistenziali sono dovuti sulla retribuzione **MATURATA** nel periodo di paga, anche se non corrisposta al lavoratore;

Le **ritenute fiscali** si versano solo sulla retribuzione **EFFETTIVAMENTE PERCEPITA** dal lavoratore dipendente.

IMPONIBILE PREVIDENZIALE

L'art. 51 del TUIR stabilisce che costituiscono reddito di lavoro dipendente le somme (in denaro) e i valori (in natura) in genere, a qualsiasi titolo percepiti, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

Vi sono indennità che sono esenti da contribuzione. Le principali sono:

- il trattamento di fine rapporto;
- le somme concesse in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori;

- somme anticipate dal datore di lavoro per conto dell'INPS (malattia, maternità, allattamento, CIG, donazione sangue, Assegni Nucleo Familiare, ecc.;).

Il valore dell'imponibile previdenziale così calcolato deve essere sempre arrotondato all'unità di euro per eccesso o per difetto.

L'imponibile previdenziale, calcolato prendendo a riferimento le tabelle retributive dei CCNL di appartenenza e di quanto stabilito con gli accordi individuali, va confrontato con minimali di legge. Secondo quanto stabilito dall'art. 1 comma 1 della legge 389/89, la retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale, non può essere

inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi ovvero accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal CCNL.

Una volta trovato l'imponibile contributivo, nel cedolino **si calcolerà la quota a carico del lavoratore, che verrà detratta dalla retribuzione lorda.** Il datore di lavoro poi, alle scadenze mensili di legge (16 del mese successivo), provvederà a versare il contributo trattenuto al lavoratore, insieme a quello a suo carico, all'INPS, tramite modello F24 e invierà sempre all'INPS la comunicazione UNIFORMI, attraverso il quale l'Istituto riceve, per ciascun dipendente, tutte le

informazioni necessarie per l'aggiornamento della posizione del singolo ai fini pensionistici, oltre alle informazioni ai fini fiscali.

Vi sono compensi e indennità che sono esenti da contribuzione o lo sono solo in parte, quali: la trasferta, i rimborsi spese, le spese di viaggio, il trattamento di mensa e le indennità sostitutive di mensa, il trattamento di fine rapporto, la indennità sostitutiva del preavviso

ASPETTI FISCALI

Il datore di lavoro è denominato “**sostituto d’imposta**” perché si sostituisce all’Amministrazione finanziaria nel prelievo fiscale.

Le ritenute operate alla fonte dal datore di lavoro-sostituto d’imposta, devono essere versate entro il giorno 16 del mese successivo a quello in cui le retribuzioni sono state effettivamente erogate al lavoratore (principio di cassa).

Sarà cura del datore di lavoro provvedere al pagamento nei termini, tramite mod. F24.

La tassazione si articola nei seguenti passaggi:

- 1) determinazione **DELL'IMPONIBILE FISCALE** (reddito complessivo, al netto degli oneri deducibili)
- 2) applicazione al suddetto imponibile delle **ALIQUOTE IRPEF** per scaglioni di reddito e quantificazione dell'IRPEF lorda;
- 3) riconoscimento delle **ALTRE DETRAZIONI** e delle **DETRAZIONI PER CARICHI DI FAMIGLIA;**
- 4) quantificazione **DELL'IRPEF NETTA**

Tabella aliquote IRPEF in vigore:

Aliquota IRPEF (%)	ANNO		MESE	
	Reddito fino a euro	Costante a detrarre	Reddito fino a euro	Costante a detrarre
23,0	15.000,00	-	1.250,00	-
27,0	28.000,00	600,00	2.333,33	50,00
38,0	55.000,00	3.680,00	4.583,33	306,67
41,0	75.000,00	5.330,00	6.250,00	444,17
43,0	oltre 75.000,00	6.830,00	oltre 6.250,00	569,17

ADDIZIONALI REGIONALI E COMUNALI

A seguito del decentramento fiscale, ciascuna regione e ciascun comune, nei limiti previsti dalla legge, possono deliberare una addizionale all'IRPEF.

Sono obbligati al pagamento delle addizionali regionale e comunale tutti i contribuenti, residenti nel territorio dello stato, per i quali, nell'anno di riferimento, risulta dovuta l'IRPEF dopo aver scomputato le detrazioni d'imposta e i crediti d'imposta per i redditi prodotti all'estero.

L'addizionale comunale è dovuta al Comune nel quale il contribuente ha il domicilio fiscale alla data del **1° gennaio** cui si riferisce l'addizionale.

L'**addizionale regionale** è dovuta alla Regione nella quale il contribuente ha il domicilio fiscale alla data del **31 dicembre** cui si riferisce l'addizionale.

Ai Comuni è riconosciuta la facoltà di disporre la variazione dell'addizionale all'IRPEF.

LA TASSAZIONE SEPARATA

La tassazione separata è prevista per i redditi che non hanno carattere di continuità, ad esempio:

- gli arretrati di lavoro dipendente
- I trattamenti di fine rapporto
- I redditi percepiti dagli eredi.

La tassazione separata si calcola prendendo a riferimento il reddito imponibile degli ultimi 2 anni fiscali, diviso 2. Su questo reddito medio si calcola l'imposta.

TASSAZIONE DEL TFR

Prima del 31dicembre 2000:

Con riferimento al TFR maturato prima del 31/12/2000, per la determinazione dell'imponibile fiscale si **deducono** € 309,87 per ogni anno di anzianità aziendale, frazionata a mese.

Applicata la deduzione, si ottiene il TFR imponibile al quale si applica l'aliquota di tassazione e si otterrà così l'imposta da trattenere sul TFR .

L'aliquota media con cui deve essere tassato l'imponibile fiscale del TFR maturato fino al 31/12/2000 è calcolata nel seguente modo:

Somme corrisposte a titolo di TFR X 144 : mesi di commisurazione del TFR

Aliquota media = imposta calcolata su imponibile annuo di riferim. X 100 :
imponibile annuo di riferimento.

Dal 1° gennaio 2001 al 31 dicembre 2005:

Imponibile fiscale = dal totale del TFR spettante devono essere tolte
esclusivamente le rivalutazioni già assoggettate ad imposta sostitutiva.

Dall'imposta dovuta è consentita una **detrazione** annua è di € 61,97 per ogni
anno di maturazione del TFR.

Dal 1° gennaio 2006:

l'unica detrazione d'imposta che il sostituto potrà riconoscere in sede di tassazione del TFR sarà quella prevista dall'art. 19 comma 1-ter del TUIR (cessazione rapporti di lavoro a tempo determinato inf. a 2 anni, pari a € 61,97 annui).

Analogamente a quanto previsto per gli arretrati di tassazione separata, l'Amministrazione finanziaria provvederà a ricalcolare l'imposta dovuta sulla base della capacità media di reddito del contribuente nei 5 anni precedenti a quello in cui è maturato il diritto alla percezione.

Le altre somme previste dall'art. 17 TUIR, che venivano tassate con la stessa aliquota prevista per il TFR (preavviso, esodo, patto di non concorrenza, ecc.), quelle somme cioè assoggettate a tassazione separata perché corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, continuano ad essere tassate con la stessa aliquota del TFR determinata con le vecchie modalità.

Procediamo ora ad analizzare un cedolino paga e verificare tutti i calcoli che in esso compaiono: