

La busta paga

La legge prevede che la busta paga deve contenere tutti gli elementi utili perché diventi comprensibile e identificabile per il lavoratore interessato.

Gli elementi indispensabili per il riconoscimento sono.

- Il nome della ditta con i relativi codici di iscrizione agli enti previdenziali, quali Inail e Inps.
- Il mese e l'anno di riferimento
- Il nome del dipendente con il codice fiscale, la data di nascita, la data di inizio rapporto di lavoro e l'indicazione dell'eventuale termine del rapporto di lavoro oltre all'indicazione della mansione se operaio o impiegato e la categoria contrattuale.

Gli elementi retributivi contrattuali sono:

- Il minimo contrattuale, in forma mensile se impiegato e operaio
- L' EDR (elemento distinto della retribuzione)
- Gli aumenti periodici di anzianità
- Retribuzione totale oraria o mensile

Gli eventuali elementi previsti da accordi aziendali, possono essere:

- Superminimo o terzo elemento
- Premi vari sia di reparto che di stabilimento
- Cottimo
- Incentivi e maggiorazioni
- Scatti congelati o individuali

Descrizione delle singole voci per il mese di appartenenza con il relativo conteggio di competenza lordo in relazione alle ore di lavoro effettuate

- Retribuzione totale oraria contrattuale, va indicata la paga mensile indipendentemente dalle ore lavorabili del mese.
- Eventuali ore straordinarie con la paga maggiorata di riferimento
- Eventuali festività cadenti nel mese
- Altre voci retributive eventuali definite da accordi aziendali
- Quote di adesione a Cometa o Fondapi

Descrizione e conteggio delle trattenute effettuate

- Contributi previdenziali calcolati sull'ammontare complessivo dello stipendio mensile
- Trattenute fiscali, (Irpef) calcolata sullo stipendio mensile al netto del contributo previdenziale
- Trattenuta fiscale regionale calcolata come l'Irpef
- Eventuale trattenuta fiscale comunale calcolata con le stesse modalità del'Irpef
- Detrazioni personali e per carichi di famiglia da sottrarre all'Irpef
- Quota Irpef netto da pagare

Assegno familiare e netto in busta paga

- Indicazione dell'eventuale assegno per il nucleo familiare
- Conteggio finale netto dello stipendio percepito nel mese indicato.

Ferie, Par.

- Indicazione delle ferie e dei Par maturati
- Indicazione delle ferie e dei Par consumati
- Indicazione delle ferie e dei Par a disposizione

Struttura della retribuzione

La retribuzione può essere indicativamente suddivisa in:

RETRIBUZIONE DIRETTA: comprende Paga base, Scatti di anzianità, Maggiorazioni per lavoro notturno, festivo o straordinario, Trattamento per malattia o infortunio non sul lavoro, Trattamento per infortunio sul lavoro, Ferie, Permessi annui retribuiti.

Tutte queste voci sono regolate dal contratto nazionale di lavoro.

RETRIBUZIONE DIRETTA: Superminimi, Cottimo, Premi aziendali, Terzo elemento, Incentivo.

Queste voci sono regolate da accordi aziendali o da eventuali trattamenti individuali.

Oltre a tutto questo la normativa di legge prevede, quando siano spettanti, il riconoscimento degli assegni familiari.

RETRIBUZIONE INDIRETTA: Dal punto di vista del pagamento indiretto al lavoratore ci si riferisce soprattutto all'indennità di anzianità (oggi denominata T.F.R.), che è erogata normalmente all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, fatti salvi i casi in cui è prevista la possibilità di chiedere un'anticipazione di quanto maturato.

Il T.F.R. si può chiedere come anticipo una sola volta nella vita lavorativa presso la stessa ditta e solo dopo aver un'anzianità di servizio presso la stessa azienda di 8 anni. Si può chiedere per l'acquisto della prima casa, anche se ad acquistarla è un figlio convivente, o per spese mediche per se e per tutta la sua famiglia. L'anticipo può essere richiesto per gli stessi motivi a Cometa O Fondapi per quei lavoratori che versano il T.F.R. in quei fondi.

Inoltre va considerata retribuzione indiretta quella parte di contributi a carico dell'azienda che vengono versati per finanziare prestazioni sociali, che al lavoratore vengono erogate in tempi diversi, quali Pensione compresa la quota di Cometa o Fondapi, cassa integrazione, Indennità di malattia o infortunio, Indennità di maternità, ecc.

Controllo del T.F.R.

Ricordiamo che per un controllo del T.F.R. è indispensabile tenere tutte le buste paga fin dall'assunzione, o almeno dal maggio 1982, data per la quale è entrato in vigore il T.F.R., infatti prima si chiamava liquidazione e aveva un calcolo completamente diverso. Con la vecchia liquidazione si maturava un determinato numero di ore per ogni anno di lavoro e poi si calcolavano in base all'ultima paga, mentre con il T.F.R. si accantona una quota di salario ogni anno lavorativo che viene rivalutata di anno in anno. La quota di salario che si accantona si calcola solo avendo a disposizione le buste paga dell'anno perché non tutti gli istituti contrattuali entrano nel T.F.R. , ad esempio le straordinarie entrano fino al 1994 poi non più, la 13° non è entrata nel 1998 e 1999 mentre è rientrata nel 2000, il premio di risultato è calcolato solo se è previsto dall'accordo che lo istituisce e lo regola, mentre entrano le quote versate a Cometa o Fondapi.

Minimi contrattuali

Con il rinnovo del CCNL del 1999 è stata abolita la divisione tra la vecchia paga base e la contingenza, che sommati assieme danno i nuovi minimi contrattuali.

Con il rinnovo del 2008 è mensilizzata la paga degli operai a partire dal 01.01.2009

Minimi contrattuali (paga contrattuale dal 1-1-2008)

AIB	Paga base oraria	Paga base mensile	API	Paga base oraria	Paga base mensile	E.D.R. 1.1.93 oraria/mese	
1°	€6,33295	€1.095.60	1°	€6,33295	€1.095.60	€0,05971	€10,33
2°	€6,92347	€1.197.76	2°	€6,92347	€1.197.76	€0,05971	€10,33
3°	€7,59249	€1.313.50	3°	€7,59249	€1.313.50	€0,05971	€10,33
4°	€7,90058	€1.336.80	4°	€7,90058	€1.336.80	€0,05971	€10,33
5°	€8,42520	€1.457.56	5°	€8,42520	€1.457.56	€0,05971	€10,33
5s	€8,97387	€1.552.48	6°	€8,97387	€1.552.48	€0,05971	€10,33
6°		€1.666.08	7°		€1.666.08		€10,33
7°		€1.805.39	8°		€1.805.39		€10,33
			9°		€1.984.27		€10,33

Per i lavoratori di 5° livello Federmeccanica, inseriti in figure professionali importanti, senza sbocco alla 5°s, viene riconosciuto un elemento aggiuntivo mensile di **€28,41**.

Per gli impiegati di 7° livello Federmeccanica, 8° e 9° livello A.P.I., è previsto un elemento aggiuntivo di **€59,39** mensili, mentre per i quadri l'elemento aggiuntivo è di **€ 114,00** mensili.

Mensilizzazione

La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile.

La retribuzione oraria dei lavoratori ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi eventualmente fissati a mese. A tale importo si aggiungeranno gli eventuali elementi orari della retribuzione quali, ad esempio, incentivi, indennità varie, ecc.

Inoltre, per gli addetti lavoranti a cottimo e per i concottimisti si aggiungerà rispettivamente il rendimento di cottimo e di concottimo.

Ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008 a cui si applicava la Disciplina Speciale, Parte Prima, a partire dall'anno 2009 con la retribuzione del mese di dicembre verrà riconosciuta una erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di superminimo individuale non assorbibile ex Ccnl 20 gennaio 2008.

Indennità di vacanza contrattuale

Gli importi relativi ai minimi contrattuali si modificano solo per effetto del rinnovo del contratto nazionale di categoria, di conseguenza gli aumenti salariali definiti nel contratto nazionale di categoria vengono inseriti in busta paga sulla voce: minimi contrattuali.

Nel caso in cui l'accordo per il rinnovo contrattuale non si realizzi entro tre mesi dalla scadenza del contratto, per effetto delle procedure stabilite nell'accordo interconfederale del 23 luglio 1993, scatta automaticamente l'indennità di vacanza contrattuale, che è pari al 30% del tasso di inflazione programmato, calcolato sui minimi contrattuali. Se dopo sei mesi dalla scadenza del CCNL, il contratto non è stato rinnovato, l'importo di indennità contrattuale viene automaticamente elevato al 50% del tasso di inflazione programmata.

Gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale incidono su tutti gli istituti contrattuali e vengono assorbiti negli aumenti definiti nel rinnovo del contratto nazionale.

Contingenza

Per molti anni la contingenza è stata la voce componente la paga oraria o mensile che misurava l'adeguamento automatico delle retribuzioni sulla base dell'andamento del costo della vita, anche se in modo differenziato tra lavoratori sulla base del livello di inquadramento.

Questa voce fu istituita nell'immediato dopoguerra, con il passare degli anni subì diverse modifiche, nel 1975 venne definito il punto unico di contingenza, determinando un aumento retributivo uguale per tutti i lavoratori. L'incremento dei punti di contingenza veniva calcolato sull'aumento dei prezzi di alcune merci indicate in un paniere che conteneva i beni di consumo presi a riferimento e aggiornato in base al mutare del consumo dei beni stessi. Successivamente dalla seconda metà degli anni settanta la contingenza subì un'offensiva padronale di tale portata che ha prodotto durissimi conflitti sociali ed anche un referendum abrogativo, sostenuto dalla sola Cgil e purtroppo perso. Da quel momento il declino della contingenza è stato inesorabile fino alla disdetta da parte del padronato nel 1991. Gli importi maturati fino a quel momento sono rimasti inalterati fino all'ultimo contratto dell'industria metalmeccanica dove è stata inglobata nella paga contrattuale.

E.D.R. elemento distinto della retribuzione

Con l'accordo del 1991 che ha cancellato la scala mobile (o contingenza), a saldo del residuo aumento di contingenza è stato concordato l'inserimento in busta paga dell'istituto E.D.R. che ha partire dal 1 gennaio 1992 è presente in tutte le buste paghe ed ha un valore fisso di (lire 20.000 mensili) €10,33, cioè viene pagato solo sulle ore ordinarie, ed è pari a €0,05971 all'ora.

Aumenti periodici di anzianità

Caratteristiche:

1. Ogni lavoratore ha diritto a 5 scatti biennali in base all'anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda.
2. Dal 1-1-1991 si maturano dopo due anni dall'assunzione indipendentemente dall'età, o dopo due anni dal termine del periodo di apprendistato. Prima del 1991 lo scatto di anzianità si maturava al compimento del 22° anno di età sempre che fossero trascorsi due anni dall'assunzione o dal passaggio ad operaio. (questa decisione è arrivata dopo che per lunghi

anni si è ricorsi alla magistratura per ottenere il riconoscimento dello scatto di anzianità non legato all'età del lavoratore).

3. Per gli impiegati assunti prima del 16-7-1979 continua a rimanere in vigore la vecchia norma contrattuale che assegna 12 scatti biennali, sempre che il rapporto di lavoro continui con la medesima ditta. Prima di quella data il CCNL nazionale prevedeva 12 scatti per gli impiegati e 5 per gli operai, calcolati su una percentuale della paga base contrattuale in percentuale diversa per operai ed impiegati. Con il contratto del 79 si è parificato il numero degli scatti e la percentuale per tutti sia operai che impiegati, portandoli a 5 scatti al 5% della paga base, mentre è rimasto il diritto già maturato per gli impiegati che in quel periodo erano già assunti.
4. Fino al 31-12-1998 gli scatti di anzianità venivano calcolati al 5% della paga base, il CCNL del 1999 ha congelato il valore degli scatti a quella data lasciandoli inalterati fino al 31-12-2000, dal 1-1-2001 sono aumentati sganciandoli dalla percentuale precedente e portandoli alle cifre fisse sotto riportate

Livello AIB	Livello API	€ora	€mese
1°	1°		
2°	2°	0,12480	21,59
3°	3°	0,14480	25,05
4°	4°	0,15462	26,75
5°	5°	0,17133	29,64
5s	6°	0,18746	32,43
6°	7°		36,41
7°	8°		40,96
	9°		45,96

Assorbimento degli scatti nei passaggi di categoria fino al 31.01.2008

- Per gli operai, ad ogni passaggio di categoria con esclusione del passaggio tra il 4° e il 5° livello, gli scatti vengono assorbiti fino a concorrenza per la formazione del nuovo livello di paga. Eventuali differenze in più rimangono al lavoratore sotto forma di superminimo personale non assorbibile. Il lavoratore ricomincia a maturare i 5 scatti biennali.
- Al passaggio dal 4° al 5° livello, gli scatti maturati, vengono rivalutati con riferimento al valore del 5° livello e continua la maturazione con le scadenze precedenti fino al massimo dei 5 scatti.
- Per gli impiegati gli scatti vengono assorbiti al 50% nel passaggio dalla 4° alla 5° categoria mentre il restante 50% viene inserito nella voce scatti congelati e ricomincia a maturare gli scatti biennali. In tutti gli altri passaggi di categoria non ci sono assorbimenti ma adeguamento ai valori della categoria che acquisisce continuando a maturare gli scatti rimasti con le stesse cadenze e modalità.

Dal 01.02.2008 entra in vigore la nuova disciplina contrattuale che prevede la maturazione di 5 scatti biennali pari agli importi della tabella sopra riportata. A differenza della norma precedentemente in vigore il vigente CCNL prevede: “In caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.”

Superminimo o terzo elemento

- Per superminimo o terzo elemento si intende quella quota di salario aggiuntiva ai minimi contrattuali, frutto della contrattazione collettiva o individuale.
- I superminimi non possono essere assorbiti da futuri aumenti contrattuali nel caso siano il risultato della contrattazione sindacale collettiva, mentre i supermini individuali, frutto di accordi personali o di decisioni unilaterali del datore di lavoro, possono essere assorbiti da futuri aumenti contrattuali, ad esclusione dei casi in cui contengono la dicitura “non assorbibili”

Premi e incentivi

- Nella contrattazione aziendale svolta fino al 1992 si era soliti definire tra gli aumenti salariali anche i premi di produzione e incentivi. L'accordo interconfederale del 23-7-1993 ha introdotto nuovi vincoli, in particolare ha previsto che la contrattazione aziendale debba essere fatta tra un contratto e l'altro, pertanto se il contratto ha una durata di quattro anni di conseguenza anche la contrattazione aziendale può essere fatta ogni quattro anni.
- La contrattazione aziendale può definire tutti quegli aspetti che non sono stati oggetto di contrattazione nel contratto nazionale.
- Per il salario vi è la possibilità di definire il premio di risultato con le seguenti modalità:
 1. Nelle aziende è consentita l'istituzione del premio annuale calcolato sulla base dell'andamento dei risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento dell'andamento dell'impresa.
 2. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti esamineranno preventivamente, in apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive.
 3. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione del premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale.
 4. Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alle RSU entro il mese di luglio dell'anno successivo.
 5. L'erogazione del premio avrà le caratteristiche di non determinazione a priori e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento, potrà anche essere totalmente variabile.
- Sulla parte variabile (per noi la parte variabile deve essere la più piccola possibile) la legge ha stabilito che una quota è esente dal pagamento dei contributi previdenziali, cioè deve essere decontribuita entro i limiti previsti dalla legge. (Non riportiamo in questo testo alcuna norma specifica perché oltre a quanto già previsto sin dal 2000, decontribuzione nel limite massimo del 3% del salario lordo annuo, si è aggiunta la modifica da poco varata dal Governo Prodi e l'attuale Governo sta definendo ulteriori modifiche)
- Con la decontribuzione il lavoratore non versa il contributo previdenziale relativo, pertanto non paga il 9,49% avendo in questo modo un vantaggio immediato, però tale quota non inciderà sul calcolo dell'ammontare pensionistico. Anche la ditta risparmia, infatti sullo stesso importo non versa i contributi previdenziali, pari al 32% della cifra di premio decontribuita, ma versa un contributo di “solidarietà” pari al 10%.

Maggiorazioni Straordinarie notturne e festive

Straordinarie

- Contratto Federmeccanica: maggiorazione calcolata sulla paga contrattuale più l'utile di cottimo pari al 25% per le prime 2 ore e 30% per le ore successive di straordinarie effettuate

dal lunedì al venerdì. Per il sabato la maggiorazione è del 25% per le prime 2 ore, mentre se si superano le 2 ore la maggiorazione diventa del 50% su tutte le ore comprese le prime.

- Contratto Confapi: maggiorazione calcolata sulla paga complessiva di fatto pari al 20% dal lunedì al sabato compreso, il 50% la domenica.

A partire dal mese di luglio del 1994 il contratto nazionale ha previsto che le maggiorazioni per ore straordinarie non vengono utilizzate per il calcolo del T.F.R. mentre prima di quella data sono utili a condizione che siano prestate con continuità.

Notturmo

- La maggiorazione per il lavoro notturno ai fini retributivi inizia dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino per ciascun gruppo lavorativo; tuttavia non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.
- Per le aziende che applicano il contratto della Federmeccanica, la maggiorazione è del 15% sulla paga complessiva di fatto.
- Per le aziende che applicano il contratto della Confapi, la maggiorazione è del 25% sulla paga complessiva di fatto.

I pronunciamenti della magistratura hanno evidenziato il fatto che tali maggiorazioni, se prestate con continuità, devono incidere su tutto gli istituti contrattuali, in molte aziende si è risolto questo problema facendo un accordo che prevede l'aumento della percentuale sulle ore di notturno effettuate con la dichiarazione che tale aumento copre l'incidenza sugli istituti contrattuali.

Per la provincia di Brescia le maggiorazioni concordate sono del 4,5% (sulle ore di notturno lavorato) per le aziende che applicano contrattualmente il 15% e del 6,25 % per le aziende che contrattualmente applicano il 25%. Ovviamente le maggiorazioni possono variare ove ci siano accordi aziendali che retribuiscono il notturno con percentuali superiori a quelle contrattuali.

Maggiorazioni contrattuali per lavoro straordinario, notturno e festivo

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrisponderci oltre alla normale retribuzione, sono le seguenti:

Contratto Federmeccanica	Non a turni	a turni
lavoro straordinario (prime 2 ore)	25%	25%
lavoro straordinario (ore successive)	30%	30%
Notturmo fino alle 22	20%	15%
Notturmo oltre le 22	30%	15%
Festivo	50%	50%
Festivo con riposo compensativo (1)	10%	10%
Straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%
Straordinario festivi con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	35%	35%
Straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%
Straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
Notturmo festivo	60%	55%
Notturmo festivo con riposo compensativo (1)	35%	30%
Straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%
Straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)(1)	55%	50%

Contratto Confapi	Non a turni	A turni
Lavoro straordinario diurno	20%	20%
Notturno fino alle ore 22	25%	25%
Notturno oltre le ore 22	35%	25%
Festivo	55%	55%
Festivo con riposo compensativo (1)	10%	10%
Straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%
Straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	35%	35%
Straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%
Straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
Notturno festivo	60%	55%
Notturno festivo con riposo compensativo (1)	35%	30%
Straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%
Straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)(1)	55%	50%

Dal 01.05.2008 le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla retribuzione oraria come definita dal 2° comma dell'art, **Mensilizzazione**.

Le percentuali in parola sono computate sulla retribuzione sopra definita aumentata per i lavoratori normalmente lavoratori a cottimo della percentuale minima contrattuale di cottimo e per i concottimisti delle seguenti misure valide ai soli effetti del presente articolo

(1) il lavoro festivo in giorni di domenica, con riposo compensativo è consentito solo nei casi previsti dalla legge

Gli accordi aziendali in molti casi hanno modificato le percentuali per le ore straordinarie e per quelle notturne

Massimali di Cassa integrazione e mobilità per il 2008

- I massimali di cassa integrazione vengono aggiornati ogni anno in base al tasso di inflazione programmato, risultando così definiti:
- Per i lavoratori che hanno una retribuzione mensile lorda superiore a €1.857,48 l'importo della cassa integrazione e mobilità mensile lorda, per il 2008 è pari a €1.031,93, mentre per i redditi inferiori la quota mensile lorda è di €858,58.
- Alla quota lorda mensile di cassa integrazione va applicata la trattenuta previdenziale del 5,84%, oltre all'Irpef e le detrazioni con le tabelle in vigore.

Trattenute previdenziali dal 2007

Le trattenute previdenziali vengono effettuate direttamente dalla ditta sulla paga lorda complessiva, che poi la ditta versa all'INPS entro il 20 del mese successivo, ed hanno i seguenti valori.

- Trattenuta complessiva pari al **9,49%** di cui.
- Per il fondo adeguamento pensione il **9,19%**
- Per la cassa integrazione lo **0,30%**
- Per gli apprendisti e i lavoratori in cassa integrazione o mobilità, la trattenuta è del **5,84%**
- Per i lavoratori che operano in aziende con meno di 15 dipendenti la trattenuta dello **0,30%** non è dovuta
-

Schema di calcolo di una busta paga

- Per fare il controllo della busta paga occorre partire dalla verifica delle voci previste dal contratto nazionale e dalla contrattazione aziendale in modo che siano presenti nella busta paga.
- La somma delle varie voci formano la paga lorda complessiva, oraria se operaio, mensile se impiegato.
- Moltiplicando il salario lordo per il numero delle ore effettuate ed aggiungendo le eventuali maggiorazioni straordinarie, i premi mensili, o incentivi vari ecc. si ottiene il salario lordo mensile.
- A tale cifra si tolgono le trattenute previdenziali ricavandolo l'imponibile fiscale lordo sul quale si calcola l'irpef con le tabelle in vigore.
- Dalla quota di irpef si tolgono le detrazioni spettanti ad ogni lavoratore determinando in questo modo l'irpef netta che viene trattenuta dall'imponibile fiscale, raggiungendo il salario netto.
- Per gli aderenti a Cometa o Fondapi sulla quota versata al fondo non si paga l'irpef.
- Al salario netto si aggiunge solo l'eventuale assegno per il nucleo familiare.

Esempio

Lavoratore di 4° livello Industria

Paga contrattuale €ora 7,90058 + n.2 scatti di anzianità pari a €ora 0,30924 + superminimo pari a €ora 0,52000 + EDR pari a €ora 0,05971 = totale orario pari a €9,09877

Paga oraria complessiva €9,09877 x ore 168 =	€1.528,59
40 ore di notturno al 19,5% (19,5% di 9,09877 = 1,7743 x 40 ore) =	€ 70,97
8 ore di festività x €9,09877	€ 72,97
Totale lordo =	€1.672,53

€ 1.672,53 x 9,49% = € 158,72 (trattenute previdenziali)	
€1.672,53 – 158,72 =	€1.513,81 (imponibile IRPEF)

Esempio di controllo per una busta in cassa integrazione

Per il 2008 il tetto mensile per la cassa integrazione, sia straordinaria che ordinaria, è suddiviso in due scaglioni, il primo è pari a €858,58 lordi, il secondo è di €1.031,93 lordi per i lavoratori che hanno una retribuzione mensile superiore a €1.857,48 lordi.

A questi valori va tolta la trattenuta previdenziale che è pari al 5,84% dando i seguenti risultati:

- €858,58 – 5,84% = €808,44
- €1.031,93 – 5,84% = €971,67

Alla cifra così definita va applicata la trattenuta IRPEF

Alla trattenuta IRPEF si devono togliere le detrazioni per i carichi di famiglia che variano sulla base dei carichi familiari.

Va inoltre applicata l'addizionale regionale ed eventualmente anche quella comunale

Per i lavoratori posti in cassa integrazione ordinaria e che se viene utilizzata per tutto il mese vale il meccanismo sopra riportato, mentre per chi la utilizza a settimane o a riduzione di orario settimanale, il calcolo della quota di cassa oraria per il periodo utilizzato si fa dividendo lo scaglione di appartenenza per le ore lavorabili del mese, esempio:

- scaglione di €808,44 : 160 ore = €5,05275 all'ora
- scaglione di €808,44 : 184 ore = €4,39369 all'ora
- scaglione di €971,67 : 160 ore = €6,07293 all'ora
- scaglione di €971,67 : 184 ore = €5,28081 all'ora

Istituti durante la cassa integrazione

Il contratto prevede che durante la cassa integrazione non si maturano gli istituti contrattuali, quali: ferie, par, 13°, premi vari, di conseguenza per sapere quanto si perde occorre fare il seguente calcolo:
Istituto : $2.076 \times \text{ore di cig.} = \text{ore che si perdono}$

Esempi:

160 ore di ferie : $2.076 \times 200 \text{ ore di cig.} = 15,41 \text{ ore che si perdono}$

173 ore di 13° : $2.076 \times 200 \text{ ore di cig.} = 16,66 \text{ ore che si perdono}$

104 ore di Par : $2.076 \times 200 \text{ ore di cig.} = 10,01 \text{ ore che si perdono}$

€1.549,37 di premio annuo : $2076 \times 200 \text{ ore di cig.} = 149,26 \text{ € che si perdono}$

Particolarità nel conteggio della malattia

Durante il pagamento dei periodi di malattia nelle buste paga risulta anche la voce “malattia a carico Inps” tale importo viene indicato già al netto dei contributi previdenziali, poiché tutte le voci a carico dell’istituto devono risultare al netto di detti contributi.

Per un controllo sulla quantità lorda della quota a carico Inps occorre “lordizzare” cioè moltiplicare tale cifra con un coefficiente che è il frutto della percentuale delle trattenute previdenziali applicate.

- Il coefficiente è pari a 1,10485 per le aziende con più di 15 dipendenti, cioè quelle che applicano la trattenuta del 9,49%
- Il coefficiente è pari a 1,10120 per le aziende con meno di 15 dipendenti, cioè quelle che applicano la trattenuta dell' 9,19%

Prescrizioni

La prescrizione è quella norma che prevede un periodo di tempo entro il quale è possibile rivendicare condizioni non attuate dall’azienda, superato tale periodo le rivendicazioni diventano nulle. I periodi sono:

- 5 anni per rivendicare differenze salariali, salari arretrati, inquadramenti ecc. per chi lavora in aziende con più di 15 dipendenti
- 10 anni per rivendicare differenze salariali, salari arretrati, inquadramenti ecc. per chi lavora in aziende con meno di 15 dipendenti
- 5 anni per rivendicare assegni familiari non percepiti

A fronte di aziende fallite la prescrizione diventa.

- 1 anno per salari arretrati
- 3 anni per 13° e ferie
- 5 anni per il TFR