



**Problemi con la lettura
della busta paga?**



**MANUALE *FILCTEM CGIL*
PER LA**

LETTURA DELLA BUSTA PAGA!



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE

La FILCTEM CGIL ritiene utile dare ai lavoratori che rappresenta uno strumento per conoscere la struttura della busta paga, capire le voci che la compongono e calcolare il netto finale.

E' un diritto del lavoratore capire come vengono calcolate le proprie retribuzioni, ma essendo una materia molto complessa e articolata, non riuscendo per questo fare tutti gli esempi specifici, abbiamo cercato di individuare gli aspetti più importanti e utili per comprendere i concetti generali.

È da evidenziare l'aspetto fondamentale che ricoprono i contratti nazionali di lavoro (CCNL), perché regolamentano le voci delle buste paga (es. divisori della paga giornaliera e oraria, medie turno, medie straordinarie, festivi, numero mensilità, permessi retribuiti, integrazione malattia, periodo di comporto, etc.).

Sperando possa esserti utile questo vademecum, cominciamo assieme passo passo a capire l'utilità, la struttura e il calcolo del cedolino.

Sommario

COS'È LA BUSTA PAGA?	5
A cosa serve la busta paga	5
La struttura della busta paga	5
VOCI CHE COMPONGONO LA BUSTA PAGA	6
Elementi fissi della retribuzione più ricorrenti:	6
Parte variabile, le voci più ricorrenti sono:	6
Trattenute previdenziali FAP, contributi INPS FPLD IVS	6
Trattenute fiscali, imponibile fiscale e TFR	7
CALCOLO DELLA BUSTA PAGA	7
Totale retribuzione	8
Paga oraria	8
Paga giornaliera	9
Paga mensilizzata / oraria	9
COMPETENZE	9
Calcolo del lavoro straordinario diurno	10
Calcolo lavoro notturno e straordinario notturno ...	10
Calcolo giorno festivo	10
Pagamento festività:	11
Calcolo giorno ferie, rol, donazione sangue, midollo...	15
TRATTENUTE	16
Altre voci in trattenuta	17
FONDO PENSIONE	17
FONDO SANITARIO	18
TASSAZIONE	18

Imponibile INPS FPLD IVS	21
Contributo FAP INPS.....	21
Imponibile fiscale annuo.....	21
Calcolo IRPEF	23
Addizionale regionale.....	24
Addizionale comunale.....	25
Acconto addizionale comunale	25
DETRAZIONI	26
Detrazioni per lavoro dipendente	26
Detrazioni per i carichi familiari.....	27
Detrazioni per il coniuge.....	28
Detrazioni per gli altri familiari a carico.....	29
ASSEGNO UNICO UNIVERSALE.....	30
Detrazioni per i figli a carico.....	31
Assegno al nucleo familiare.....	31
ESONERO CONTRIBUTIVO.....	31
TOTALE IN BUSTA PAGA	33
La deduzione fiscale:	34
La detrazione fiscale:.....	34
Rifiutare i 100 euro	35
ESEMPIO BUSTA PAGA	35
INTEGRAZIONE BUSTA PAGA	37

COS'È LA BUSTA PAGA?

La busta Paga è composta da un prospetto (cosiddetto *cedolino*) che indica l'ammontare di denaro che il lavoratore riceve dal datore di lavoro a titolo di retribuzione per un determinato periodo di tempo.

In tale prospetto devono essere esposti:

- dati personali e aziendali
- il periodo lavorativo
- le ferie maturate e residue
- le voci fisse e variabili che formano la retribuzione lorda
- le tasse
- i contributi per pensione e aspetti sociali
- le detrazioni che determinano il netto in busta

A cosa serve la busta paga

La busta paga è il documento che consente al lavoratore di:

- determinare la retribuzione che gli spetta per il periodo di lavoro svolto
- rivendicare differenze sull'applicazione del CCNL, contratto Integrativo, accordi sindacali aziendali e/o individuali;
- intraprendere azioni legali, quali **decreti ingiuntivi, ricorsi, insinuazioni al fallimento, altro.**
- verificare ai fini pensionistici eventuali differenze sull'accredito dei contributi INPS.

La struttura della busta paga

Di norma viene suddivisa nelle seguenti parti:

- Riquadro dati azienda
- Riquadro dati dipendente: cognome e nome, anno di nascita, alcuni di questi dati servono per il calcolo di parte della retribuzione: anno di assunzione, qualifica, livello, area funzionale ecc...; così come la % di part-time, la posizione INAIL (uguale per tutti).
- Riquadro elementi della retribuzione: tutti gli elementi della retribuzione che servono ad ottenere il calcolo della retribuzione. Possono esserci voci derivanti sia dal CCNL che da accordi personali, e/o da accordi aziendali.

- Riquadro competenze e trattenute: contiene tutte le voci che si calcolano e che poi formeranno gli imponibili fiscali e sociali oltre il calcolo del netto in busta.
- Riquadri sociali, fiscali, TFR: si riferiscono alle quote versate ogni mese per assicurare gli aspetti sociali (malattia, infortunio, pensione etc.), quelli fiscali (IRPEF addizionali regionali e comunali) e quelli riguardante il TFR o i fondi pensione.

VOCI CHE COMPONGONO LA BUSTA PAGA

Elementi fissi della retribuzione più ricorrenti:

1. *La paga base*
2. *Eventuali scatti di anzianità*
3. *Eventuale ex contingenza*
4. *E.D.R. pari a € 10,33 mensili*
5. *Superminimi*: possono derivare sia da una contrattazione personale che collettiva e possono essere di due tipi:
6. *assorbibili* (questo significa che nel caso vi siano aumenti dovuti ad altro titolo, es. aumenti dei rinnovi contrattuali o passaggio di categoria, la somma di tali aumenti possono essere assorbiti dal superminimo)
7. *non assorbibili* (quindi non vengono tolti in nessun modo)
8. *Altro*

N.B.

E.D.R. L'elemento distinto della retribuzione costituisce uno degli elementi che formano la retribuzione di base e nasce dal Protocollo di Intesa del 1992 e la sua erogazione viene effettuata a decorrere dal 1 gennaio 1993. Esso nasce come compensazione all'abolizione della cd. indennità di contingenza.

Parte variabile, le voci più ricorrenti sono:

1. *straordinari*
2. *indennità varie*
3. *premi aziendali variabili* (es. premio partecipazione o di risultato)
4. *altre.*

Trattenute previdenziali FAP, contributi INPS FPLD IVS

Sia il datore di lavoro che il lavoratore, privati o statali, devono versare mensilmente una quota all'INPS per le prestazioni della pensione di vecchiaia,

invalidità, superstiti, malattia ecc. Tale quota va calcolata sull'imponibile INPS FPLD IVS. Il contributo che versa il lavoratore su questa somma è pari al 9,49% per le aziende industriali sopra i 15 dipendenti o 9,19% per aziende dell'industria fino ai 15 dipendenti e per le imprese artigiane.

Se l'imponibile INPS è superiore per il 2023 a 4.349,17 euro mensili pari a 52.190,04 euro anno, sulla parte eccedente si versa un ulteriore 1%.

N.B.

FAP = (acronimo di fondo Adeguamento Pensionione) è il versamento che ogni mese si fa dalla busta paga per l'adeguamento pensionistico

FPLD = (acronimo di fondo pensione lavoratori dipendenti) è il contributo che ogni mese il lavoratore per il fondo pensionistico

IVS = (acronimo contributo infortunio e vecchiaia) è il contributo Infortuni e Vecchiaia per i lavoratori Subordinati che il lavoratore fa ogni mese

Trattenute fiscali, imponibile fiscale e TFR

Imponibile fiscale: è la somma delle voci che compongono la busta paga tassabili.

Trattenute fiscali: sono tutte le tasse (IRPEF, addizionali comunali e regionali, che il lavoratore deve pagare allo Stato, alla Regione e al Comune, partendo dall'imponibile fiscale.

Detrazioni: sono tutte le somme che riducono le trattenute fiscali: detrazioni lavoratore dipendente, detrazioni figli a carico, detrazione moglie a carico, detrazioni familiari a carico, Bonus DL66/2014.

Deduzioni: sono tutte le somme che riducono l'imponibile utile a calcolare le tasse.

TFR: nel rigo che comprende le voci sul TFR si trovano i versamenti mensili e le quote progressive, sia del TFR mantenuto in azienda che di quello versato ai Fondi pensione integrativi.

CALCOLO DELLA BUSTA PAGA

Per determinare il netto in busta paga, bisogna partire dall'individuare il proprio CCNL, è fondamentale conoscere bene il CCNL di riferimento perché lo stesso regola in modo specifico come viene trattata ogni voce.

Il primo passo è quello di individuare all'interno del CCNL di riferimento le voci che ci interessano per verificare la correttezza di quanto è stato calcolato nella

propria busta paga, capire se la paga è mensilizzata o a giorni, con quale paga vanno calcolate le varie voci (paga giornaliera o settimanale), verificare quali sono le voci della retribuzione da inserire nei calcoli delle singole voci e quali no (ad es. nella sezione TFR il CCNL indica quali sono le voci utili al calcolo), si consultano le tabelle retributive e le maggiorazioni da applicare sulle voci quali straordinario, festività etc., nei giorni di malattia si applicano le integrazioni a carico aziendale e quando le giornate di assenza a tale titolo vanno retribuite, etc.

Con il seguente libretto si cerca di dare lo strumento per sapersi muovere nella corretta lettura della busta paga, ma è importante dotarsi del CCNL di riferimento e invitiamo tutti i lavoratori a contattarci in caso di dubbi, considerate anche le molteplici modifiche normative e contrattuali che incidono sul calcolo della busta paga.

Di seguito partiamo a costruirci un esempio di busta paga per cercare di accompagnarvi nelle logiche che formano una cedolino.

Nei passaggi successivi troverete negli esempi di calcolo **in grassetto** i valori che compongono la nostra busta paga allegata null'ultima pagina di questo libretto, inoltre abbiamo evidenziato tutte le voci avere in giallo e quelle da togliere in verde.

Totale retribuzione

ES: PAGA BASE	1.494,50	+
SCATTI DI ANZIANITÀ	29,64	+
EDR	10,33	+
AD PERSONAM NON ASSORBIBILE	180,00	=
TOTALE RETRIBUZIONE	1.714,47	

Paga oraria

Per prima cosa si deve cercare il *divisore orario*, utile al calcolo della paga oraria e che si trova nel CCNL di riferimento, spesso viene scritto nella busta paga. Poniamo il caso sia **173**:

Il calcolo sarà il seguente:

$$1.714,47/173 = \mathbf{9,91023} \text{ (paga oraria)}$$

La paga oraria di solito si usa per calcolare tutte le somme che possono essere

percepite in ore (es. ore straordinarie, ore ferie, ore assenza, ecc).

N.B. vedi contratto di riferimento.

Paga giornaliera

Si deve cercare il divisore giornaliero all'interno del CCNL, utile al calcolo della paga giornaliera e spesso viene scritto nella busta paga.

Poniamo il caso sia **26**:

$$1.714,47/26 = 65,94115 \text{ (paga giornaliera)}$$

La paga giornaliera solitamente viene usate per le voci calcolabili in giorni (es. giorni di assenza, ferie, assenza non retribuita ecc.). Da precisare che non è sempre così, spesso si calcolano anche le giornate con la paga oraria.

N.B. vedi contratto di riferimento

Paga mensilizzata / oraria

E' importante capire che tipo di busta paga abbiamo sotto gli occhi per capire come muoverci per la verifica del nostro cedolino e occorre individuare nel CCNL se la nostra busta è calcolata come paga mensilizzata oppure oraria

Differenza tra retribuzione fissa mensile e oraria

Si chiama retribuzione fissa *mensile* perché la voce *retribuzione mensile*, da cui si parte per il calcolo della busta paga è fissa ogni mese, cioè è piena e sempre uguale. A questa si aggiungono tutte le voci (*competenze*) e si sottraggono tutte le voci (*trattenute*). Se ad esempio c'è un giorno di ferie, va tolta la cifra del giorno di assenza e poi va pagato il giorno di ferie in modo che si annullano e resta la retribuzione piena del mese.

Nella paga *oraria* invece non si parte dal mese pieno, ma vanno conteggiate tutte le somme a vario titolo nella colonna competenze, la stessa procedura va fatta nella colonna trattenute

In entrambi i metodi (mensilizzata o giornaliera), si dovranno aggiungere le somme delle voci (ELEMENTI AGGIUNTIVI DELLA RETRIBUZIONE) quali ad esempio le maggiorazioni turno fatte, gli straordinari etc.

COMPETENZE

Nel nostro esempio prenderemo in considerazione una paga mensilizzata ponendo che il mese di lavoro sia pieno, il caso più ricorrente, la retribuzione di

riferimento sarà uguale al totale retribuzione, quindi in questo caso **1.714,47**.
Da tale importo si calcolano le voci variabili contenute nella retribuzione del mese in esame, conteggiate partendo dalla paga oraria o giornaliera

Calcolo del lavoro straordinario diurno

Come prima cosa si identificano le maggiorazioni nel CCNL.

Se un lavoratore fa 4 ore di straordinario e il CCNL di riferimento indica che le ore di straordinario devono essere maggiorate del 30% il conto sarà:

$$(9,91023 \text{ paga oraria} + 30\%) \times 4h = \mathbf{51,5332}$$

(competenze 4 ore straordinario)

N.B. Alcuni contratti hanno il lavoro supplementare, quello che va dall'orario settimanale contrattuale (es. 38 ore) alle 40 ore che è l'orario medio di legge e viene retribuito con una percentuale minore rispetto allo straordinario, come regolato dal CCNL di riferimento.

Calcolo lavoro notturno e straordinario notturno

Come prima cosa si devono individuare le maggiorazioni all'interno del CCNL di appartenenza.

- Lavoro notturno non straordinario
Per esempio 32 ore lavorate di notte con la maggiorazione del 35%:

$$(9,91023 \times 35\%) \times 32 \text{ ore lavoro notturno} = \mathbf{110,99458}$$

(competenze ore lavorate di notte)

- Lavoro notturno straordinario
Per esempio 4 ore di lavoro straordinario notturno al 50%

$$(9,91023 + 50\%) \times 4h = \mathbf{59,46138}$$

Calcolo giorno festivo

Di seguito spieghiamo i vari casi su come va calcolata la festività, ma nel nostro esempio a fine libretto non troveremo la festività.

I contratti nazionali regolano come va calcolata la giornata, se usare la paga oraria o giornaliera e quali sono le maggiorazioni.

Come si vede anche in questo caso è fondamentale avere il CCNL di riferimento per calcolare precisamente la busta paga.

Il calcolo della festività varia a seconda che un lavoratore sia inquadrato come operaio o impiegato, varia anche se è retribuito con paga mensilizzata o giornaliera e se la giornata cade durante un altro giorno considerato festivo o no (es. festività cadente di domenica) e se l'orario settimanale è distribuito su 5 giorni o su 6.

Di seguito vediamo i casi più ricorrenti.

Per ogni casistica abbiamo una parte di regola generale e una dove facciamo un esempio per capire come sviluppare il calcolo, ma ricordando che ognuno deve vedere il CCNL di riferimento per usare divisori e metodo corretto.

Gli esempi saranno fatti considerando un CCNL che stabilisce il pagamento delle giornate festive con le quote orarie, in oltre per la paga giornaliera spiegheremo nel prossimo capoverso il calcolo utile per capire come si differenzia il pagamento per lavori svolti su 5 o 6 giorni alla settimana, ma nel capito PAGAMENTO FESTIVITA' consideriamo 5 giorni lavorativi alla settimana

la differenza tra la settimana a 5 o a 6 giorni lavorativi la possiamo esprimere così: nei casi di orario settimanale distribuito sui 6 giorni, andranno retribuite 6 ore e 40 minuti che si calcola dividendo l'orario settimanale con le 6 ore ($40 : 6 \text{ giorni} = 6,40$). Nel cedolino 6 ore e 40 minuti diventeranno 6,67; Per trasformarla in minuti si fa la seguente proporzione

$$60 \text{ minuti} : 1 \text{ ora} = 40 \text{ minuti} : x$$

$$x = 40 * 1 / 60 = 0,67$$

Se il contratto prevede 5 giorni settimanali abbiamo invece $8 \text{ ore} : 5 = 8$ ore.

Pagamento festività':

- giornata di festa infrasettimanale non lavorata:**
 per gli impiegati e operai retribuiti in misura fissa (mensilizzati):
 la festività è compresa nella retribuzione globale di fatto e quindi nella busta paga possiamo trovarla solo indicata oppure possiamo trovare sia in competenze che in trattenute la stessa cifra in modo che si annullino e resti la paga piena mensile.
 Es. paga mensile 1714,47
 resta 1714,47

Per gli operai retribuiti in misura oraria:

si considera la retribuzione globale di fatto oraria e quindi nella colonna competenza abbiamo la cifra della festività che si sommerà a tutte le altre voci per comporre la paga del mese.

ES: mese da 21 giorni lavorativi di cui 20 giorni lavorati, pari a 160 ore e 1 giorno non lavorato, pari a 8 ore di festa infrasettimanale non lavorata (goduta)

nella busta paga abbiamo :

giorni lavorati = $160 \times 9,91023 = 1585,6368$

giorno festivo non lavorato = $8 \times 9,91023 = 79,28184$

la paga totale diventa $1585,6368 + 79,28184 = 1664,91864$

- **Festività cadente di domenica non lavorata:**

Per gli operai retribuiti in misura oraria:

Spetta un importo aggiuntivo (un giorno in più). In questo caso abbiamo un giorno in più nella colonna competenze che si aggiunge alla retribuzione del mese.

paga mensile 1714,47 + giorno festivo non lavorato cadente di Domenica = $1 \times 65,94115 = 65,94115$

Totale = $1714,47 + 65,94115 = 1780,411$

In questo esempio abbiamo usato il metodo stabilito dal CCNL Chimico che indica l'uso della paga giornaliera e non oraria per calcolare la festività coincidenti con la Domenica.

Per gli operai retribuiti in misura oraria:

Facendo l'esempio con 5 giorni alla settimana

ES. mese pieno lavorato pari a 168 ore $\times 9,91023 = 1664,91$

festività domenicale non lavorata 8 ore $\times 9,91023 = 79,282$

Totale retribuzione = $1664,91 + 79,282 = 1744,192$

N.B. Come si nota la festività di Domenica aumento lo stipendio mensile

- **Giorno festivo lavorato:**

I lavoratori che prestano la propria attività durante una giornata festiva infrasettimanale solitamente hanno diritto a una giornata doppia più la maggiorazione del compenso.

Tale maggiorazione e come viene retribuita la festività, è di regola stabilita dalla contrattazione collettiva.

Nel nostro esempio ipotizziamo sia retribuita con la maggiorazione

del 50%

Lavoratori con paga mensilizzata:

giorno festivo lavorato $9,91023 \times 8 \text{ ore} = 79,282$
 + maggiorazione contrattuale 50% = $(9,91023 + 50\%) \times 8 = 118,923$
 Paga mensile $1714,47 + 118,923 = 1833,39$

Lavoratori con paga oraria:

20 giorni lavorati (160 ore) $9,91023 \times 160 = 1585,637$
 + un giorno lavorato festivo $9,91023 \times 8 \text{ ore} = 79,282$
 + maggiorazione festivo lavorato 50% ($9,91023 \times 8$) + 50% =
 118,9227

Tot. retribuzione = $1585,637 + 79,282 + 118,9227 = 1783,842$

Alcuni contratti regolano anche il giorno festivo di Sabato

- **Giornata di festa infrasettimanale non lavorata:**

per gli impiegati e operai retribuiti in misura fissa (mensilizzati):
 la festività è compresa nella retribuzione globale di fatto e quindi
 nella busta paga possiamo trovarla solo indicata oppure possiamo
 trovare sia in competenze che in trattenute la stessa cifra in modo
 che si annullino e resti la paga piena mensile.

Es. paga mensile 1714,47

resta 1714,47

Per gli operai retribuiti in misura oraria:

si considera la retribuzione globale di fatto oraria e quindi nella
 colonna competenza abbiamo la cifra della festività che si sommerà
 a tutte le altre voci per comporre la paga del mese.

ES: mese da 21 giorni lavorativi di cui 20 giorni lavorati, pari a 160
 ore e 1 giorno non lavorato, pari a 8 ore di festa infrasettimanale
 non lavorata (goduta)

nella busta paga abbiamo :

giorni lavorati = $160 \times 9,91023 = 1585,6368$

giorno festivo non lavorato = $8 \times 9,91023 = 79,28184$

la paga totale diventa $1585,6368 + 79,28184 = 1664,91864$

- **Festività cadente di domenica non lavorato:**

Per gli operai retribuiti in misura oraria:

Spetta un importo aggiuntivo (un giorno in più). In questo caso abbiamo un giorno in più nella colonna competenze che si aggiunge alla retribuzione del mese.

paga mensile $1714,47$ + giorno festivo non lavorato cadente di Domenica = $1 \times 65,94115 = 65,94115$

Totale = $1714,47 + 65,94115 = 1780,411$

In questo esempio abbiamo usato il metodo stabilito dal CCNL Chimico che indica l'uso della paga giornaliera e non oraria per calcolare la festività coincidenti con la Domenica.

Per gli operai retribuiti in misura oraria:

Facendo l'esempio con 5 giorni alla settimana

ES. mese pieno lavorato pari a $168 \text{ ore} \times 9,91023 = 1664,91$

festività domenicale non lavorata $8 \text{ ore} \times 9,91023 = 79,282$

Totale retribuzione = $1664,91 + 79,282 = 1744,192$

N.B. Come si nota la festività di Domenica aumento lo stipendio mensile

- **Giorno festivo lavorato:**

I lavoratori che prestano la propria attività durante una giornata festiva infrasettimanale solitamente hanno diritto a una giornata doppia più la maggiorazione del compenso.

Tale maggiorazione e come viene retribuita la festività, è di regola stabilita dalla contrattazione collettiva.

Nel nostro esempio ipotizziamo sia retribuita con la maggiorazione del 50%

Lavoratori con paga mensilizzata:

giorno festivo lavorato $9,91023 \times 8 \text{ ore} = 79,282$

+ maggiorazione contrattuale 50% = $(9,91023 + 50\%) \times 8 = 118,923$

Paga mensile $1714,47 + 118,923 = 1833,39$

Lavoratori con paga oraria:

20 giorni lavorati (160 ore) $9,91023 \times 160 = 1585,637$
 + un giorno lavorato festivo $9,91023 \times 8 \text{ ore} = 79,282$
 + maggiorazione festivo lavorato 50% ($9,91023 \times 8$) + 50% =
 118,9227

Tot. retribuzione = $1585,637 + 79,282 + 118,9227 = 1783,842$

Alcuni contratti regolano anche il giorno festivo di Sabato

Calcolo giorno ferie, rol, donazione sangue, midollo...

Ferie

Questi sono giorni retribuiti come i giorni lavorati, nel nostro es. abbiamo 1 giorno di ferie

$65,94115 \times 1\text{gg.} = 65,94115$

Donazione di sangue

Chi dona il sangue ha diritto a un riposo di 24 ore consecutive per il recupero fisico, salvo specifiche contrattuali.

La retribuzione copre le ore di lavoro effettivamente non prestate ed è a carico dell'INPS con il meccanismo dell'anticipo.

Legge104

I permessi presi a giorni saranno indennizzati sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta (Circ.80/95 par.4).

I permessi presi a ore (assimilati ai permessi per allattamento Circ. 162/93 punto 1) saranno indennizzati sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta.

Per 1 giorno di permesso 104 abbiamo il seguente calcolo

$65,94115 \times 1\text{gg} = 65,94115$

A questa cifra si aggiunge il rateo della 13a con il seguente calcolo:

$(1714,47/12\text{mesi}) / 26 \text{ gg} = 5,4951 \text{ rateo } 13a$

Tot. $65,94115 + 5,4951 = 71,43625$

Il concetto del rateo da pagare nel mese di competenza, di solito lo si usa in tutte quelle cifre che sono anticipate a nome dell'INPS (malattia, Cig-Cigs, infortunio, maternità, etc.).

Altre voci in competenze

Abbiamo visto le voci più ricorrenti (straordinari, medie turno etc.), ma ci possono essere molte altre voci dentro le competenze, cioè tutte quelle in aggiunta alla normale retribuzione (totale competenze), come ad esempio premi (premio partecipazione, premio vantaggio, altri), una tantum, voci pagate dall'INPS (malattia, maternità, infortunio, cig) con conseguenti possibili integrazioni aziendali, medie turno o maggiorazioni turno e lavoro domenicale, rimborsi fondi sanitari, rimborsi vari o genere etc.

Totale competenze

Trovate tutte le singole voci nella colonna "competenze", queste vengono sommate

$$1.714,47+51,5332+110,99458+59,46138+65,94115+71,43625 \\ =2.073,8366$$

TRATTENUTE

In questo capitolo vanno calcolate tutte le voci di assenza del lavoratore o altre voci da trattenere.

Solitamente nella busta paga è presente la parte riservata alle tasse che si trova sulla zona sottostante le colonne *competenze e trattenute*, a volte le troviamo nella colonna *trattenute*.

Avendo nel nostro caso una busta paga calcolata come retribuzione fissa mensile, calcoleremo i giorni non lavorati a vario titolo, per toglierli dalla retribuzione mensile che contiene tutti i giorni del mese come se lavorati.

Calcolo giorni assenza retribuite

Ipotizzando di avere nel mese 2 giorni di permesso non retribuito, 1 giorno di sciopero, 1 giorno di ferie, 1 giorno legge 104, per un totale di 5 giorni non lavorati, avremmo il seguente calcolo

$$65,94115 \times 2 \text{ gg (permesso non retribuito)} = \mathbf{131,8823}$$

$$65,94115 \times 1 \text{ gg(sciopero)} = \mathbf{65,94115}$$

$$65,94115 \times 1 (\text{di ferie}) = 65,94115$$

$$65,94115 \times 1 (104) = 65,94115$$

$$\text{Totale trattenute} = 329,70575$$

N.B. Anche in questo caso il contratto regola come calcolare i giorni di assenza, per semplicità abbiamo usato la paga giornaliera ma spesso va calcolata con quella oraria.

Altre voci in trattenuta

Ci possono essere varie voci all'interno del riquadro trattenute, ad es. le voci della retribuzione da togliere per i giorni coperti dall'INPS (maternità, malattia, infortunio, cig), ore di permesso non retribuito, di infortunio, trattenuta sindacale, trattenute mensa, assicurazioni extra professionali, versamenti ad enti bilaterali o fondi sanitari integrativi, assicurazioni, addizionali regionali e comunali, etc.

Per quanto riguarda il calcolo della paga giornaliera invece non si tolgono i giorni di assenza a vario titolo per poi aggiungerli nelle competenze ma vanno solo le voci all'interno della colonna trattenute.

FONDO PENSIONE

I lavoratori possono iscriversi al fondo pensionistico complementare che serve per integrare la pensione pubblica,.

Quando il lavoratore si iscrive al fondo versa il TFR e può decidere di versare anche una quota del suo stipendio avendo in aggiunta una quota versata dal datore di lavoro.

Queste quote sono stabilite dai CCNL di riferimento.

La quota a carico del lavoratore è deducibile dal calcolo dell'IRPEF, abbassando la retribuzione imponibile e di conseguenza la tassazione mensile.

Questa viene calcolata sulla retribuzione utile al calcolo del TFR e viene anche questa regolata dal CCNL di riferimento.

Supponiamo di avere la quota dell'1% a carico del lavoratore e supponiamo che la retribuzione utile al calcolo del TFR sia uguale alla retribuzione al totale retribuzione pari a euro **1.714,47**, avremmo il seguente calcolo

ES. $1714,47 \times 1\% = 17,14$

FONDO SANITARIO

I CCNL hanno negli anni instaurato i fondi sanitari integrativi, anche in questo caso sono i contratti che regolano i versamenti, in alcuni casi sono completamente gratuiti per i lavoratori ed è solo il datore di lavoro a versare la quota, in altri c'è una compartecipazione tra il lavoratore e l'azienda, regolata dal CCNL.

Nel caso di versamento della quota da parte del lavoratore, questa cifra è deducibile come nel caso del fondo pensionistico complementare.

TASSAZIONE

Per iniziare questo capitolo è utile capire la differenza tra detrazione e deduzione.

DETRAZIONE:

La detrazione diminuisce le tasse da pagare e quindi per prima cosa si calcolano le tasse partendo dall'imponibile come di seguito spiegato, per poi passare al calcolo delle detrazioni le quali si sottraggono dalle tasse trovate.

Esempio di detrazione sono la detrazione lavoratore dipendente, figli e familiari a carico e altro...(di seguito troverai le formule)

DEDUZIONE:

La deduzione invece sono voci che si sottraggono prima dall'imponibile e quindi mi riducono il reddito su cui si calcolano le tasse.

Esempio di voci deducibili sono le quote versate a fondo pensione o sanitario, spese sostenute dal lavoratore come rimborsi, buoni pasto e altro, vedi tabella 2.

Nel nostro esempio di calcolo vedremo come incide il fondo pensione nel calcolo delle tasse.

CALCOLO TASSAZIONE:

Come prima cosa si devono calcolare gli imponibili utili al calcolo delle tasse INPS FPLD IVS, IRPEF, addizionale regionale e comunale, a questi verranno applicati i relativi scaglioni e percentuali di legge.

Imponibile previdenziale e fiscale

Vanno sommate tutte le voci della retribuzione soggette ai contributi previdenziali e fiscali.

La seguente tabella precisa quali voci sono soggette ai contributi previdenziali

(INPS FPLD IVS) e quali a tassazione (IRPEF).

TABELLA 2

N	TIPI DI REDDITO	PER IMPONIBILE INPS	PER IMPONIBILE IRPEF
1	Elemento retributivo nazionale	SI	SI
2	Superminimo individuale e collettivo	SI	SI
3	Cottimo o mancato cottimo	SI	SI
4	Lavori a turno o squadre	SI	SI
5	Lavoro notturno, festivo o flessibilità	SI	SI
6	Lavoro straordinario	SI	SI
7	Servizio mensa	NO	NO
8	Indennità sostitutiva di mensa	SI	SI
9	Somministrazione di cibi e bevande	NO ⁽²⁾	NO ⁽²⁾
10	Buoni pasto	NO ⁽¹⁾	NO ⁽¹⁾
11	Servizio di trasporto collettivo aziendale	NO	NO
12	Retribuzioni in natura	NO ⁽²⁾	NO ⁽²⁾
13	Ferie e feste godute	SI	SI
14	Ferie e festività non godute	SI	SI
15	Giorno dell'infortunio	SI	SI
16	Carenza della malattia e infortunio	SI	SI
17	Malattia e infortunio a carico INPS e INAIL	NO	SI
18	Malattia e infortunio a carico azienda	SI	SI
19	Maternità a carico INPS	NO	SI
20	Maternità a carico azienda	SI	SI
21	Permessi retribuiti per allattamento	NO	SI
22	Congedo matrimoniale a carico INPS	SI ⁽³⁾	SI
23	Congedo matrimoniale a carico azienda	SI	SI
24	Tredicesima e quattordicesima	SI	SI
25	Premi di produzione in misura fissa	SI	SI
26	Premi di produzione in misura variabile	NO ⁽⁴⁾	SI
27	Erogazione in occasione di festività o ricorrenze	NO ⁽²⁾	NO ⁽²⁾
28	Diarie e indennità di trasferta	NO ⁽⁵⁾	NO ⁽⁵⁾
29	Rimborso spese a piè di lista	NO	NO
30	Indennità chilometrica	NO	NO

31	Assegni per il nucleo familiare	NO	NO
32	CIG e CIGS, contratti di solidarietà	SI ⁽³⁾	SI
33	Permessi per donatori di sangue a carico INPS	SI ⁽³⁾	SI
34	Preavviso lavorato	SI	SI
35	Indennità sostitutiva del preavviso	SI	SI ⁽⁶⁾
36	Trattamento di fine rapporto	NO	SI ⁽⁶⁾
37	Incentivi all'esodo	NO	SI ⁽⁶⁾
38	Sussidi per esigenze personali o per usura o estorsioni	NO	NO
39	Azioni concesse ai propri dipendenti	NO	NO
40	Risarcimento danni	NO	SI
41	Interessi maturati su crediti da lavoro	NO	SI
42	Contributi a fondo pensioni complementari di origine contrattuale (DL.124/93)	SI	NO
43	Capitale erogato da fondi pensione(D.L.124/93)	NO	SI ⁽⁶⁾
44	Rendita vitalizia da Fondi pensione(D.L.124/93)	NO	SI ⁽⁷⁾
45	Contributi a fondo pensioni complementari non di origine contrattuale	SI	NO ⁽⁸⁾

Note

- 1) esente da contributi e tasse sino €.8=giornaliere;
- 2) esente da contributie tasse finoa €. 258,23=annue;
- 3) soggetto all'aliquota contributiva del 5,54%(fino al 31.12.97 era 6,04%);
- 4) esente da contributi sino all'1% dell'imponibile contributivo annuo sino al 31.12.97 e fino al 2% dal 1.1.98. Dal 1999 si applica il 3%;
- 5) dal 1.1.98 trasferite assoggettate a contributi e tasse per la parte eccedente €.46,48 giornalieri (€.77,47 all'estero).
- 6) Tassazione separata.
- 7) Assoggettato nella misura dell' 87,5% del suo ammontare.
- 8) Onere detraibile dall'imposta per il 19% del suo ammontare, sino ad un massimo di €.1.291,14 annui.

Alcuni cedolini paga segnano su una colonna di destra o di sinistra, a fianco alle varie voci, quali sono da considerare per gli imponibili INPS FPLD IVS e IRPEF

Imponibile INPS FPLD IVS

Questa voce serve per calcolare i contributi che si versano per gli aspetti assistenziali e previdenziali es. cig, cigs, malattia, pensione, etc., inoltre è utile per calcolare l'esonero contributivo.

Dal totale competenze devono essere sottratte le voci segnate con il "NO" nella colonna "per imponibile INPS" specificate in tabella 2 sopra riportata.

$$2.073,8360 \text{ (to)} - 329,70575 \text{ (giorni assenza)} - 71,43625 \text{ legge104} = 1.672,69$$

imponibile INPS FPLD IVS

Contributo FAP INPS

Ora si deve prendere l'imponibile INPS togliendo i decimali (1.672,825 diventa **1.672**). Se tale cifra è inferiore a 4349,00 euro/mese, pari a 52190,04 euro/anno, si applica la contribuzione a seconda del settore di appartenenza, come già spiegato in precedenza (9,49% per le aziende industriali sopra i 15 dipendenti o 9,19% per aziende dell'industria fino a 15 dipendenti e per le imprese artigiane), mentre se superiore sulla parte eccedente si versa un ulteriore 1%. Nel nostro esempio, ponendo il caso di essere in un'azienda industriale, il calcolo sarà il seguente:

$$1.672 \times 9,49\% = 158,67 \text{ contributi FAP INPS}$$

Imponibile fiscale annuo

L'imponibile fiscale annuo serve per calcolare l'IRPEF. Vi sono vari modi per calcolarlo, ma i due più frequenti sono:

1. prendere l'imponibile fiscale del mese e moltiplicarlo per le mensilità (tredici per un contratto con 13 mensilità, 14 se ne abbiamo 14).

Es. Il procedimento per calcolare l'imponibile IRPEF del mese è lo stesso usato per l'imponibile INPS, si prende il lordo mese e gli si sottraggono le voci specificate nella tab. 2 con il NO nella riga "per imponibile IRPEF", nel nostro caso quindi avremmo:

2.073,8366 (totale compensi) - **329,70575** (giorni assenza) - **17,14** (contribuzione del lavoratore al fondo pensione) = **1726,99** imponibile lordo INPS FPLD IVS

Da questa cifra viene tolto il contributo FAP INPS FPLD IVS precedentemente calcolato

$$1726,99 - 158,67 = \mathbf{1.568,32} \text{ (imponibile IRPEF mensile)}$$

Ora lo si moltiplica per le mensilità contrattuali, poniamo caso siano 13

$$1568,32 * 13 = \mathbf{20388,16} \text{ (imponibile fiscale presunto annuo)}$$

2. prendere la somma degli imponibili fiscali dell'anno in corso, calcolati come nell'esempio sopra descritto (*alcune buste paga hanno i progressivi già scritti*), dividerli per i mesi trascorsi e poi moltiplicarli per le mensilità annue contrattuali (nel nostro esempio 13).

Se a luglio la somma degli imponibili IRPEF delle buste paga percepite da gennaio a giugno è ad esempio pari a 9.369,24, l'imponibile annuo sarà:

$$(9.369,24 / 6) \times 13 \text{ mensilità anno} = 20.300$$

La differenza tra i metodi può portare ad avere degli scostamenti di qualche euro tra il nostro calcolo e quello aziendale.

Comunque si deve tenere presente che a fine anno, con il conguaglio, il calcolo verrà fatto sull'imponibile effettivo, dato dalla somma degli imponibili fiscali reali di tutti i mesi e al quale si applica la formula della detrazione da calcolare; Questo andrà a sanare le eventuali inesattezze.

Calcolo IRPEF

Partendo dall'imponibile fiscale mensile come sopra calcolato al capitolo IMPONIBILE FISCALE

$$1.672,691 - 158,67 = \mathbf{1.514,02} \text{ imponibile fiscale IRPEF}$$

Ora si applicano le aliquote con i seguenti scaglioni

1	fino a 2333,333	23,00%	calcolare il 23,00% sull'intero importo
2	da 2.333,34 a 4166,666	35,00%	536,67 + 35,00 % sulla parte eccedente 2333,33
3	oltre 4166,6667	43,00%	1178,34 + 38,00 % sulla parte eccedente 2.333,33

Esempio di calcolo IRPEF

Dal nostro imponibile IRPEF 1514,02 applichiamo gli scaglioni:

$$1^{\circ} \text{scaglione } 1514,02 \times 23\% = \mathbf{348,225} \text{ IRPEF lorda}$$

Ora dall'IRPEF lorda si tolgono le detrazioni.

Ipotizzando di avere a carico figlio sotto i 21 anni e la moglie, come visto in precedenza in busta paga troviamo solo la detrazione della moglie a carico e le detrazioni lavoratore dipendente, mentre per il figlio troviamo il versamento dell'INPS come assegno unico in conto corrente.

il calcolo è il seguente:

$$348,225 - 57,5 \text{ det. Coniuge} - 168,29 \text{ det. Lavoratore dipendente} = \mathbf{122,435} \\ \text{IRPEF netta}$$

Di seguito riportiamo un es. di calcolo per scaglioni più alti in modo da far

capire la procedura della progressività:

ES. per un reddito che ricade sul 3° scaglione con un reddito imponibile fiscale di euro 5000,00

Si applica il primo scaglione del 23% sui primi 2333,33 euro

$$2333,33 \times 23\% = 536,666$$

ora si paga il 35% sulla differenza tra i 4166,66 - 2333,33 = 1833,33

$$1833,33 \times 35\% = 641,665$$

si applica per finire l'ultimo scaglione del 43% sulla differenza del reddito del lavoratore, pari a

$$5000 - 4166,66 = 833,34 \times 43\% = 358,34$$

ora si sommano tutte le quote calcolate

$$536,666 + 641,665 + 358,34 = 1536,67$$

Addizionale regionale

Si deve partire dall'individuare le aliquote della propria Regione di residenza. Per la Regione Veneto, l'addizionale regionale all'IRPEF è dell'1,23%, e si applica al reddito complessivo determinato ai fini dell'IRPEF, al netto degli oneri deducibili (cioè non tassabili).

Anche per l'anno d'imposta 2024 si applica l'aliquota agevolata dello 0,9% disposta dalla Legge regionale n.19/2005 a favore dei seguenti soggetti:

- a) soggetti disabili ai sensi dell'art. 3, L. n. 104/1992, con un reddito imponibile annuo non superiore a 50.000,00 euro;
- b) contribuenti con un familiare disabile ai sensi della L.n.104/1992, fiscalmente a carico, con un reddito imponibile annuo non superiore a 50.000,00 euro. In questo caso, qualora il disabile sia fiscalmente a carico di più soggetti, l'aliquota dello 0,9% si applica a condizione che la somma dei redditi delle persone di cui è a carico non sia superiore a 50.000,00 euro.

Calcolo:

$$20388,16 \times 1,23\% = 250,77$$

Tale cifra annuale va divisa per 11 mensilità:

$$250,77 / 11 = \mathbf{22,797}$$

Addizionale comunale

Il calcolo dell'addizionale comunale viene diviso in due parti, addizionale comunale e l'acconto addizionale comunale.

Vediamo prima il calcolo dell'addizionale comunale.

Anche in questo caso si deve individuare l'aliquota del comune di residenza, nel caso del Comune di Venezia l'aliquota di compartecipazione dell'addizionale è fissata nella misura dello 0,8%; L'aliquota è determinata annualmente dal Comune, ma in assenza di provvedimento è confermata l'aliquota stabilita nel precedente esercizio.

Acconto addizionale comunale

È stabilito nella misura del 30% dell'addizionale ottenuta applicando l'aliquota deliberata dal Comune al reddito imponibile dell'anno precedente. L'aliquota da utilizzare è quella vigente nell'anno precedente (es. Comune di Venezia 0,8%), salvo che la pubblicazione della deliberazione per l'anno in corso non sia effettuata entro il 31 dicembre dell'anno precedente.

Per i lavoratori dipendenti e i percettori di redditi assimilati a quello di lavoratore dipendente ai sensi degli artt. 49 e 50 del DPR 22 dicembre 1986, n. 917, nonché per i percettori di redditi da pensione, l'acconto è determinato dal sostituto d'imposta e trattenuto nel numero massimo di nove rate a partire dal mese di marzo.

Calcolo acconto addizionale comunale

Prendiamo il reddito imponibile irpef anno precedente, es 23.850 €. Poniamo che l'aliquota del comune di residenza nell'anno precedente sia dello 0,8%

$$23.850 \times 0,8\% = 190,80 \times 30\% = 57,24 / 11 = \mathbf{5,20}$$

Calcolo saldo addizionale comunale

ES. Calcolo 20388,16 imponibile fiscale ipotetico anno. Lo si moltiplica per

l'aliquota comunale (per il comune di Venezia 0,8%)

$$20388,16 \times 0,8\% = 163,105 - 57,24 = 105,865 / 11 = 9,62$$

Totale addizionali:

$$22,797 \text{ (add. regionale)} + 5,20 \text{ (acc. add. com.)} + 9,62 \text{ (saldo add. com.)} = 35,91$$

DETRAZIONI

Per calcolare le detrazioni si parte dall'imponibile fiscale annuo come sopra calcolato.

Prendendo come sistema di calcolo il primo metodo avremo l'imponibile annuo pari a:

$$1.568,32 * 13 = 20388,16 \text{ imponibile teorico anno}$$

Detrazioni per lavoro dipendente

Per il calcolo della detrazione effettiva si assume come reddito l'imponibile teorico anno appena calcolato e si parte dalla detrazione teorica divisa per scaglioni per le seguenti fasce di reddito:

detrazione teorica annua pari a 1955 euro per i redditi fino ai 15000 euro annui;

detrazione teorica annua di almeno 1910 per i redditi tra 15001 e 28000 euro;

detrazione teorica annua per un massimo di 1910 euro per i redditi annui tra 28001 e 50000 euro;

oltre i 50000 euro è pari a zero.

Quelle sopra riportate vengono chiamate detrazioni teoriche in quanto servono per trovare le detrazioni specifiche per ogni reddito, attraverso le formule di seguito riportate:

REDDITO (R)	DETRAZIONE SPETTANTE
Fino a 15000	1955€
Da 15001a 28.000€	$1910 + 1190 \times [(28.000 - R) / (28.000 - 15000)] \text{€}$
Da 28.001 a 50.000€	$1910 \times [(50.000 - R) / (50000 - 28.000)] \text{€}$
Oltre 50.000€	0

per i redditi tra i 25000 e 35000 euro la detrazione teorica viene aumentata di 65 euro passando da 1910 a 1975.

La norma prevede che l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 690 euro e che per i lavoratori con rapporto a tempo determinato tale importo sale a 1380 euro

nel nostro esempio ci calcoliamo le detrazioni prendendo l'imponibile annuo di 20388,16 come sopra calcolato.

Rientrando così nella formula relativa allo scaglione compreso tra i 15001 a 28.000 €, abbiamo:

$$1910 + 1190 \times [(28.000 - R) / (28000 - 15.000)]$$

$$28.000 - 20388,16 = 7611,84$$

$$28.000 - 15.000 = 13000$$

$$7611,84 / 13000 = 0,585526$$

Si prendono solo le prime 4 cifre senza arrotondamenti (0,5855)

$$0,5855 \times (1910 + 1190) = 1815,05$$

$$(1815,05 / 365 \text{gg}) \times 31 \text{gg mese} = \mathbf{154,15} \text{ (detrazione lav. Dip.)}$$

Le detrazioni per lavoratore dipendente negli anni, con le riforme fiscali, è stata modificata e in particolar modo è stata modificata con l'entrata in vigore dell'assegno unico, aumentandone il valore.

Detrazioni per i carichi familiari

Con l'entrata in vigore nel marzo del 2022 dell'assegno unico, anche le detrazioni per carichi familiari cambia, viene abolita la detrazione per figli a carico fino al 21° anno di età, resta invece per gli altri familiari a carico compreso i figli sopra i 21 anni a carico. Le detrazioni per i carichi familiari si applicano a tutti i componenti del nucleo familiare (coniuge, i figli nei limiti visti sopra, genitori, generi, nuore, suoceri, fratelli, sorelle) che sono fiscalmente a carico. Una persona si considera fiscalmente a carico di un suo familiare quando dispone di un reddito complessivo uguale o inferiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili. Solo per i figli di età non superiore a 24 anni, dal 1° gennaio 2019 questo limite è aumentato a 4.000



euro.

Detrazioni per il coniuge

Le detrazioni per il coniuge sono attribuite in base al reddito, secondo lo schema:

Reddito	Detrazione
Fino a 15.000€	$800 - [110 \times (R/15.000)] \text{€}$
Da 15.001 a 40.000€	690€
Da 40.001 a 80.000€	$690 \times [(80.000 - R)/40.000] \text{€}$
Oltre 80.000€	0

(esempi di calcolo)

Reddito fino 15.000:

$$\begin{aligned} \text{se il reddito è } 14.000 \text{ euro } & 14.000/15.000 = 0,9333; \\ & 110 \times 0,9333 = 102,67; \\ & 800 - 102,67 = 697,33/12 = 58,11 \end{aligned}$$

Reddito da 15.001 a 40.000: (noi rientriamo in questo caso)

$$690/12 = 57,5$$

Reddito da 40.001 a 80.000:

$$\begin{aligned} \text{se il reddito è } 50.000 \text{ euro} & \\ & 80.000 - 50.000 = 30.000 \\ & 30.000/40.000 = 0,75; \\ & 0,75 \times 690 = 517,5; \\ & 517,5/12 = 43,13 \end{aligned}$$

Detrazione coniuge a carico aggiuntiva

La detrazione spettante, calcolata secondo quanto previsto sopra, è aumentata

di un importo pari a:

- *10 euro, se il reddito complessivo è superiore a 29.000,01 euro ma non a 29.200 euro*
- *20 euro, se il reddito complessivo è superiore a 29.200,01 euro ma non a 34.700 euro*
- *30 euro, se il reddito complessivo è superiore a 34.700,01 euro ma non a 35.000 euro*
- *20 euro, se il reddito complessivo è superiore a 35.000,01 euro ma non a 35.100 euro*
- *10 euro, se il reddito complessivo è superiore a 35.100,01 euro ma non a 35.200 euro.*

(Esempi di calcolo)

se il reddito posseduto è di 35.100 euro, la detrazione è pari 690 euro aumentati di 20 euro, quindi 710 euro totali annui di detrazione fiscale per coniuge a carico.

$$710/12=59,17$$

Detrazioni per gli altri familiari a carico

Per gli altri familiari a carico, la *detrazione teorica massima prevista è pari a 750€* per ogni familiare fino ad un reddito di 80.000€.

La detrazione effettiva è calcolata applicando alla detrazione massima prevista il coefficiente dato dal calcolo:

$$750 \times [(80.000 - \text{Reddito}) / 80.000]$$

Per godere di questa detrazione è comunque necessario che il familiare sia convivente.

Le detrazioni possono essere richieste anche in una percentuale inferiore al 100%, in caso ad esempio, di mantenimento del familiare condiviso con altri parenti.

N.B. Nella nostra busta paga di esempio non inseriamo questa detrazione

Calcolo:

$$(80.000 - 20388,16)/80.000 = 0,745148 \text{ che diventa } (0,7451)$$

Quindi, la detrazione effettiva spettante è calcolata in questo modo:

$$750 \times 0,7451 = 558,825/365 \times 31 = 47,462\text{€}$$

ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

L'Assegno Unico Universale, istituito dal 1° marzo 2022, si chiama così perché è una unica e universale prestazione economica erogata dall'INPS a tutte le famiglie con figli fiscalmente a carico fino a 21 anni e andrà a rimpiazzare altre prestazioni. Tutte le voci rimpiazzate non le avremo più in busta paga, con la conseguente riduzione del netto percepito per chi ne aveva diritto, parte di questi soldi vengono recuperati con il versamento dell'INPS in conto corrente dell'assegno unico e con l'incremento delle detrazioni per lavoratore dipendente come visto nell'apposito capitolo.

Le voci sostituite dall'assegno unico sono:

Premio alla nascita 800 euro; Bonus Bebè; Fondo prestiti ai neo genitori; Assegni al nucleo familiare; Detrazioni sui figli a carico; Detrazioni per familiari a carico;

L'Assegno Unico Universale viene erogato per ogni figlio minorenni a carico, già a decorrere dal settimo mese di gravidanza; per quanto riguarda invece i figli maggiorenni, l'assegno continuerà ad essere erogato fino all'età di 21 anni, ma a condizione che il figlio rientri in una delle seguenti casistiche e che **venga ripresentata la domanda**:

frequenti un corso di formazione scolastica o professionale o un corso di laurea;

svolga un tirocinio o un'attività lavorativa e percepisca un reddito annuo complessivo inferiore a 8.000 euro;

sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;

svolga il servizio civile universale.

Vi è poi il caso dei figli disabili a carico per i quali l'Assegno "eluderà" le regole ordinarie sopra descritte, e quindi verrà erogato senza limiti di età.

Detrazioni per i figli a carico

Come abbiamo visto nelle slide precedenti, le detrazioni per figli a carico sono state assorbite dall'assegno unico, tranne che per i figli con età superiore ai 21 anni e a carico.

Assegno al nucleo familiare

Questa voce viene assorbita dall'assegno unico e universale

ESONERO CONTRIBUTIVO

L'esonero contributivo è stato istituito nel 2021, all'inizio era pari al 2% quando l'imponibile ai fini previdenziali non superava l'importo di 1.923 euro; e del 3% se l'imponibile a fini previdenziali non superava l'importo di 2.692 euro, tali valori sono ora applicati solo sulla mensilità aggiuntiva, mentre per le mensilità ordinarie (da Gennaio a Dicembre) è stato innalzato fino ai seguenti valori:

7% se l'imponibile ai fini previdenziali non supera l'importo di 1.923 euro;
6% se l'imponibile a fini previdenziali non supera l'importo di 2.692 euro.

Questa normativa è finanziata annualmente e quindi non sappiamo se sarà confermata,.

Anche per il 2024 vengono mantenuti gli stessi parametri di esonero.

CALCOLO SGRAVIO:

Esempio di calcolo mese ordinario:

Prendiamo a riferimento il valore dell'imponibile previdenziale FPLD IVS INPS della nostra busta paga pari a euro 1672,69 euro sgravio contributivo spettante = 7%

$$1672,69 \times 7\% = \mathbf{117,088} \text{ (sgravio contributivo del mese)}$$

L'art. n. 39 del D.L. n. 48/2023 prevede espressamente che la maggiorazione

dell'esonero non abbia effetti sul rateo di tredicesima. L'INPS chiarisce dunque che, in relazione alla tredicesima mensilità vi sono 2 possibilità:

A) in caso di opzione per l'erogazione in unica mensilità nel mese di dicembre 2023, l'esonero si applica:

- nella misura del 2%, (pari alla precedente decontribuzione) a condizione che la tredicesima mensilità stessa non sia di importo superiore a 2.692 euro;
- nella misura del 3% (pari alla precedente decontribuzione), a condizione che la tredicesima mensilità non sia di importo superiore a 1.923 euro.

ES. di calcolo 13° unica soluzione:

Nel nostro caso, ponendo di avere un imponibile per tredicesima mensilità pari a euro 1500 euro la percentuale di decontribuzione da applicare è pari al 3 % e il calcolo è il seguente:

$$1500 \times 3\% = 45 \text{ di sgravio.}$$

B) in caso di opzione per l'erogazione mensilizzata, la riduzione contributiva si applica al singolo rateo di tredicesima:

- nella misura del 2% (pari alla precedente decontribuzione), se il rateo mensile di tredicesima non eccede l'importo di 224 euro.
- nella misura del 3% (pari alla precedente decontribuzione), se il rateo mensile di tredicesima non eccede l'importo di 160 euro.

N.B. La verifica del rispetto delle soglie retributive deve essere effettuata in maniera distinta sulla retribuzione mensile e sui ratei di tredicesima.

Esempio di calcolo (tredicesima mensilizzata)

Per prima cosa va calcolato lo sgravio per l'imponibile previdenziale FPLD IVS pari a 1672,69 al 7% = 117,09 e poi la parte relativa al rateo della 13° maturata nel mese che ipotizziamo essere pari a euro 125 euro. Come precedentemente visto, essendo il rateo inferiore a 160 euro viene applicato il 3 % di sgravio con il seguente calcolo :

$$125 \times 3\% = 3,75$$

Lo sgravio è quindi la somma dei 2 valori calcolati

$$117,09 + 4,80 = 121,89$$

In caso di cessazione, inizio o sospensione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il massimale dei ratei di tredicesima deve essere riparametrato al numero di mensilità maturate, moltiplicando l'importo di 224 euro (esonero al 2%) o di 160 euro (esonero al 3%) per il numero di mensilità maturate.

Variazioni della retribuzione La legge di Bilancio 2023 prevede che la verifica del rispetto della soglia reddituale debba essere effettuata con riferimento a ciascun mese di paga preso singolarmente: la riduzione della quota dei contributi previdenziali dovuta dal lavoratore può quindi ragionevolmente assumere misura diversa, in base alla retribuzione effettivamente percepita in ciascun mese. Può anche accadere che in qualche mese non sia possibile applicarla proprio in seguito al superamento del massimale di 2.692 euro

TOTALE IN BUSTA PAGA

Si sommano tutte le voci avere che nel nostro cedolino sono evidenziate in giallo

Nel nostro esempio abbiamo:

$$\text{totale competenze (2073,8366)} + \text{esonero contributivo (117,09)} + \text{detrazioni (211,655)} = \mathbf{2402,58}$$

Dal 2014 si deve aggiungere una cifra determinata dal reddito presunto annuo, 80 euro (Bonus Renzi) diventati 100 se spettante.

Nel nostro caso non avendo diritto ai 100 euro non li inseriamo e si tolgono le voci dare (vedi capitolo seguente)

$$346,851 \text{ (tot. trattenute)} + 158,67 \text{ (contributi FAP INPS)} + 17,14 \text{ (contributo lavoratore fondo pensione)} + 360,714 \text{ (IRPEF)} + 45,94 \text{ (tot. addizionali)} = 912,175$$

Netto a pagare:

dal totale competenze si toglie il totale trattenute:

$$2402,58 - 912,175 = 1490,405 \text{ (netto a pagare)}$$

80EURO, DECRETO 66/2014 modificato a 100 euro

Prima di addentrarsi su questo capitolo, Vale la pena spiegare cos'è una detrazione e una deduzione e come lo stato ragiona sul meccanismo delle tasse.

La deduzione fiscale:

E' un abbattimento del reddito imponibile di valori economici che sono in busta paga ma che non sono tassati e quindi con una conseguente aliquota minore dell'IRPEF (vedi la tabella 2 le voci contrassegnate dal no sotto la voce imponibile IRPEF)

La detrazione fiscale:

Si ottiene un abbattimento dell'Irpef da pagare allo stato pari ad una determinata quota economica calcolata per le voci come abbiamo analizzato all'interno di questo libretto (detrazioni per figli a carico sopra i 21 anni, detrazioni lavoratore dipendente, detrazioni familiari a carico etc..)

Lo stato nel conteggio tra le tasse da pagare e le detrazioni per lavoratore dipendente da togliere tiene presente questo meccanismo per non dover andare lei in negativo

Nel 2014 è stato introdotto il Bonus di 80 euro che spettava a tutti coloro che avevano un reddito da lavoro dipendente o assimilati all'interno di alcuni valori (da 8000 a 23000 euro pieni e poi a scalare fino i 26000 euro), era poi aumentato nel 2020 a 100 euro con la tessa logica per poi ridurne la platea degli aventi diritto nel 2022 come di seguito spiegato. Nell'ultima versione la somma piena di 100 euro per 12 mensilità, spetta solamente per i redditi che vanno da 8500 fino a 15000 euro all'anno. C'è una sola eccezione per cui tale importo potrebbe venire riconosciuto in modo proporzionale per redditi compresi da 15001 e i 28000 euro, ed è legata al calcolo che si deve fare su tutte le detrazioni che spettano alla persona fisica considerando le detrazioni derivanti da:

carichi di famiglia, da lavoratore dipendente, mutui agrari e immobiliari prima casa con contratti fino a fine 2021, erogazioni liberali, detrazioni per lavori di ristrutturazione edilizia ed energetica per spese fatte fino a fine 2021. In questi

casi, se la somma degli importi delle detrazioni in elenco, superano l'importo lordo delle tasse annue, è possibile recuperarle dalla differenza attraverso il valore del bonus ex decreto 66/2014.

Si evidenzia che trattasi di credito fiscale in aggiunta alle detrazioni fiscali per lavoro dipendente. Ne consegue che la misura non riguarda gli incapienti

Da segnalare che, essendo cambiato il calcolo delle detrazioni per lavoratore dipendente, anche il reddito considerato incapiente è cambiato, salendo da 8174,00 a 8500,00€. Questo avrebbe determinato che applicando lo sgravio ex Renzi partendo da un reddito più alto, ci sarebbero state persone che avrebbero perso lo sgravio se avevano un reddito annuo che stava all'interno dei valori 8174,00 a 8500,00 €.

Per questo è stata apportata una modifica, riconoscendo il bonus dei 100 euro anche a questi lavoratori/pensionati ma togliendo loro l'aumento del valore economico della maggiore detrazione pari a euro 75, derivante dalla modifica del nuovo massimale del valore detrazione lavoratore dipendente che è stato portato dai 1880 a 1955 euro (1955-1880=75 euro).

100 euro attenzione ai conguagli

Considerato che i 100 euro vengono calcolati mensilmente sul reddito annuo presunto, si deve fare attenzione ai conguagli di fine anno.

Se ad es. durante l'anno ho mesi per i quali mi spettano i 100 euro perché rientro nei presunti 15000 euro annui, ma a fine anno il mio reddito supera tale valore, o va sotto gli 8500 euro, dovrò restituire con il conguaglio di fine anno o nel 730 le somme percepite.

Rifiutare i 100 euro

Per evitare queste sorprese, chi ha dubbi se a fine anno rientrerà nei redditi indicati per i quali spettano gli 80 €, può optare ogni anno per non avere tale somma in busta paga, recuperandola successivamente sul 730 nel caso gli spettasse. Tale possibilità di scelta va fatta ogni anno con l'apposito modulo che l'azienda deve consegnare al dipendente.

ESEMPIO BUSTA PAGA

Per completare il nostro lavoro abbiamo sviluppato una busta paga che riassumerà tutti i passaggi.



FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICA TESSILE ENERGIA MANIFATTURE

Cognome e Nome				Ragione sociale		Periodo gennaio 2014	
Qualifica operaio			Livello		Tipo rapporto		Orario settimanale 40
Data di nascita		Data assunzione		Data rapporto	fine N'scatti	Data prossimo scatto	
Codice fiscale			Posizione inps		GG Mese 31		
Paga base 1494,50		E.D.R. 10,33	Scatti anzianità 29,64	Ad personam 180,00	Competenze 1714,47		
divisore giornaliero 26		divisore orario 173		Paga giornaliera 1714,47/26=65,94115		Paga oraria 1714,47/173 =9,91023	
		Ore Giorni	Valore unitario	dato statistico	trattenute		competenze
Retribuzione mensile (65,94x 26gg.)		26 gg	65,94115				1714,4700
Lavoro straordinario 30% (9,91023+30%)x4h		4 ore	9,91023				51,5332
Lavoro notturno 35 % (9,91023 x 35%)x32h		32 ore	9,91023				110,99458
Lavoro str. Notturno 50% (9,91+50) x 4h		4 ore	9,91023				59,46138
Giorni assenza: ferie, 104, permesso non retribuito, sciopero (65,94115 x 5 gg)		5 gg	65,94115		329,70575		
Ferie godute (65,94115x1giorno)		1 gg	65,94115				65,94115
Legge 104 (65,94115/12) + 65,94		1 gg	71,4350				71,43625
Contributo lavoratore fondo pensione (1714,47 x 1%)		1%	17,1400		17,1400		
Permesso non retribuito (65,94115x2)		2 gg	65,94115	131,8823			
Sciopero (65,94115x1)		1gg	65,94115	65,94115			
Giorni festivi non domenicali (1°gennaio,6 gennaio)65,94115x2		2gg	65,94115	131,8823			
					Tot. Trattenute: 346,851		Tot. Competenze: 2073,8366
Imponibile previdenziale INPS FPLD (tot. Competenze meno le voci tabella 2) 2073,8366 (totale competenze)-329,70575 (trattenute giorni assenza)-71,443625 (giorno 104)=1672,691			Imponibile INPS FPLD IVS arrotondato (si tronca senza virgole) 1672,691 diventa 1672		contributo FAP INPS FPLD IVS (si applica il 9,49% perché azienda industria sopra i 15 dip.) 1672 x 9,49%=158,67		
Imponibile Fiscale lorda (Totale competenze meno le voci tab. 2) 2073,8366 (totale competenze)-329,70575 (trattenute giorni assenza)-17,14 (contributo lavoratore fondo pensione) = 1726,99085				RPEF (all' imponibile fiscale lorda si tolgono i contributi INPS FPLD IVS) 1726,99085-158,67=1568,321 e gli si applicano gli scaglioni RPEF) 1568,321 x 23% = 360,714			
Imponibile fiscale annuo 1568,321 (imponibile fiscale x mensilità contrattuali es. 13) = 20388,173							
Detrazione coniuge a carico 690/12=57,50							
Detrazione lav. Dip. 28.000-20388,173=7611,827 28000-15000=13000 7611,827/13000=0,585525 Si prendono solo le prime 4 cifre senza arrotondamenti (0,5855) 0,5855(1910+1190)=1815,05 1815,05/365gg.x31gg mes 154,155				Tot. Detrazioni 57,50 + 154,155 = 211,655			
Esonero contributivo 1672,69x7%=117,09							
Add. Reg. (20388,16x1,23%)=250,77/11=24,32		Add. Com. (20388,16x0,8%)=163,105 57,24=(105,865/11)=9,62		Acconto com 5,80		Tot. Addizionali: 45,94	
Totale DARE (329,706+158,7+360,714+45,94+17,14)=912,175				Totale AVERE (2073,8366+211,655+117,088)=2402,58			
Netto a pagare (2402,58-912,175)=1490,405							



INTEGRAZIONE BUSTA PAGA

TIPO DI REDDITO	PER IMPONIBILE INPS/VS	PER IMPONIBILE IRPEF/ADDITIONALI
MINIMO CONTRATTUALE	SI	SI
INDENNITA' DI CONTINGENZA	SI	SI
SUPERMINIMO INDIVIDUALE ASSORBIBILE E NON	SI	SI
SCATTI DI ANZIANITA'	SI	SI
EDR (Elemento Distinto della Retribuzione)	SI	SI
MAGGIORAZIONI TURNO, STRAORDINARIO, E ALTRO	SI	SI
STRAORDINARIO	SI	SI
SERVIZIO MENSA	NO	NO
INDENNITA' SOSTITUTIVA DI MENSA	SI	SI
BUONI PASTO	NO FINO 4 EURO GG. SE CARTACEI 8 € GG. SE ELETTRONICI	NO FINO 4 EURO GG. SE CARTACEI 8 € GG. SE ELETTRONICI
FERIE, ROL, EX. FESTIVITA', FESTIVITA' GODUTE E NON	SI	SI
GIORNO INFORTUNIO	SI	SI
CARENZA MALATTIA E INFORTUNIO	SI	SI
SOMME EROGATE DALL'AZIENDA PER MALATIA, INFORTUNIO, MATERNITA', CONGEDO MATRIMONIALE	SI	SI
MALATTIA, MATERNITA', CIG, FSBA, INFORTUNIO se a carico INPS/ INAIL	NO	SI
PERMESSI ALLATTAMENTO	NO	SI
SERVIZIO DI TRASPORTO	NO	NO
INDENNITA' SOSTITUTIVA TRASPORTO	SI	SI
ABBONAMENTI TRASPORTO PER IL LAVORATORE O IL FAMIGLIARE	NO	NO
SOMME PERIODICHE PATTO DI NON CONCORRENZA	SI	SI
SOMME ALLA CESSAZIONE RELATIVE AL PATTO DI NON CONCORRENZA	NO	tassato con ritenuta d'acconto del 20%
SPESE TRASFERTA NEL COMUNE RIMBORSI DOCUMENTATI (trasporto)	NO	NO
SPESE TRASFERTA NEL COMUNE RIMBORSI DOCUMENTATI (non trasporto)	SI	SI
SPESE TRASFERTA FUORI COMUNE RIMBORSI DOCUMENTATI (VITO,ALLOGGIO, TRASPORTO, RIMBORSO KILOMETRICO) E ULTERIORI SPESE FINO €15,49 GG	NO	NO
SPESE TRASFERTA LAVORO ESTERO RIMBORSI DOCUMENTATI(VITO,ALLOGGIO, TRASPORTO, RIMBORSO KILOMETRICO) E ULTERIORI SPESE FINO 25,82€ GG.	NO	NO
TRASFERTA INDENNITA' FORFETTARIA TRASFERTA COMUNE	SI	SI
TRASFERTA FUORI COMUNE INDENNITA' FORFETTARIA, AL NETTO DELLE SPESE DI VIAGGIO E TRASPORTO	NO FINO 46,48€GG	NO FINO 46,48 € GG
TRASFERTA FUORI ITALIA, INDENNITA' FORFETTARIA	NO FINO 77,47€ GG	NO FINO 77,47€ GG
SPESE TRASFERTA NEL COMUNE SISTEMA MISTO NEL COMUNE (trasporto)	NO	NO
SPESE TRASFERTA NEL COMUNE SISTEMA MISTO NEL COMUNE (non trasporto)	SI	SI
SPESE TRASFERTA FUORI COMUNE SISTEMA MISTO CON RIMBORSO ANALITICO E VITO -ALLOGGIO GRATUITO	NO FINO 30,99€ GG	NO FINO 30,99€ GG
UTTE LE ALTRE SPESE DI TRASFERTA FUORI COMUNE SISTEMA MISTO	NO FINO 15,49€ GG	NO FINO 15,49€ GG
SPESE TRASFERTA ESTERO SISTEMA MISTO CON RIMBORSO ANALITICO E VITO -ALLOGGIO GRATUITO	NO FINO 51,65€ GG	NO FINO 51,65€ GG
UTTE LE ALTRE SPESE DI TRASFERTA ESTERO SISTEMA MISTO	NO FINO 35,82 € GG.	NO FINO 35,82 € GG
INDENNITA' TRASFERTISTI	SI FINO 50%	SI FINO 50%
INDENITA' DI CASSA E MANEGGIO DENARO	SI	SI
TFR	SI	SI
13* E 14*	SI	SI
INDENNITA' SOSTITUTIVA DI PREAVVISO A SEGUITO Di licenziamento senza preavviso, dimissioni per giusta causa, dimissioni protette, maternità matrimonio	SI	SI (TASSAZIONE SEPARATA)
INDENNITA' SOSTITUTIVA DI PREAVVISO A SEGUITO DI DIMISSIONE senza preavviso	SI	SI
CONTRIBUTI A FONDI PENSIONI CONTRATTUALI	SI	NO
CAPITALE EROGATO DA FONDI PENSIONE	NO	SI (TASSAZIONE SEPARATA)
CONTRIBUTI A FONDI SANITARI	SI	NO
PREAVVISO LICENZIAMENTO E DIMISSIONE	SI	SI
TRANAZIONE E TRANAZIONE NOVATIVA	NO	SI (TASSAZIONE SEPARATA)
INCENTIVI ALL'ESODO	NO	SI (TASSAZIONE SEPARATA)