



Cofinanziato
dall'Unione Europea

FAMI
FONDO ASILO MIGRAZIONE E
INTEGRAZIONE 2021/2027



MINISTERO
DELL'INTERNO

FONDO ASILO MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2021-2027

Obiettivo Specifico "2. Migrazione legale e Integrazione" - Misura di attuazione "2.d"

Ambito di applicazione "2.m" – Intervento "a) Capacity building, qualificazione e rafforzamento degli uffici pubblici

ACCORDI – ACCOGLIENZA DI QUALITÀ A FAVORE DEI CITTADINI DI PAESI TERZI NELLA PROVINCIA DI

PESARO URBINO

Prog 997 - CUP F39B24000050005



LA BUSTA PAGA





Il testo, disponibile in italiano, inglese e francese, affronta il tema della lettura della busta paga, partendo da una breve introduzione sui concetti di retribuzione, categorie di lavoratori, qualifiche e mansioni, per poi approfondire la lettura delle varie voci in essa riportate: dati sull'azienda, dati sul lavoratore, dati sulla parte economica, sulla paga oraria, sulle competenze e sulle ritenute. Vengono inoltre trattati i temi relativi a malattia e infortunio, ferie e permessi, congedi parentali e permessi per la formazione.

Questo opuscolo è stato realizzato grazie alla preziosa collaborazione della CGIL Pesaro Urbino





LA BUSTA PAGA

Diritti patrimoniali: la retribuzione

- *la retribuzione è il principale diritto del lavoratore/della lavoratrice e costituisce il corrispettivo del suo lavoro.*
- L'art. 36 della Costituzione prevede che sia:
 - o proporzionata al lavoro prestato
 - o sufficiente ad assicurare al lavoratore/alla lavoratrice e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa; il CCNL fissa la retribuzione minima per categorie
 - o determinata
 - o continuativa
- **Retribuzione diretta:** percepita a scadenze periodiche, normalmente ogni mese (paga base, contingenza, edr, scatti di anzianità, superminimo, indennità ecc.)
- **Retribuzione indiretta:** percepita normalmente una volta l'anno (ferie, festività, permessi annui retribuiti, premio di risultato, 13^o mensilità, ecc.)
- **Retribuzione differita:** percepita alla fine del rapporto di lavoro (TFR, indennità di preavviso).



LE CATEGORIE

Il cod. civ. distingue i lavoratori/le lavoratrici in **4 categorie** in relazione alla **natura del lavoro** prestato ed alla **posizione gerarchica**:

- **DIRIGENTI**: posizione preminente; sostituiscono l'imprenditore/imprenditrice
- **QUADRI**: funzioni di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi dell'impresa
- **IMPIEGATI/IMPIEGATE**: funzioni "non" di manodopera (possono essere d'ordine o di concetto)
- **OPERAI/OPERAIE**: funzioni di "manodopera".

I contratti collettivi (CCNL) hanno creato altre due categorie di lavoratori/lavoratrici:

- **FUNZIONARI** (superiore ai quadri)
- **INTERMEDI** (es.: capo operaio/capo operaia)

I principali CCNL, come quello dei metalmeccanici, prevedono una classificazione unica per impiegati/impiegate e operai/operaie (**inquadramento unico**).



QUALIFICHE E MANSIONI

- La **qualifica** è la specifica posizione del lavoratore/della lavoratrice nell'organizzazione dell'azienda; determina la disciplina applicabile al lavoratore/alla lavoratrice (ad es.: retribuzione) e le limitazioni al potere del datore/della datrice di lavoro di attribuire al lavoratore/alla lavoratrice i propri compiti
- La qualifica dipende, in genere, dalle **mansioni** (cioè i compiti e le attività) che in concreto possono essere affidati al lavoratore/alla lavoratrice.

Al lavoratore/alla lavoratrice devono essere assegnate le mansioni per le quali è assunto/assunta.

È vietata l'assegnazione di **mansioni inferiori**

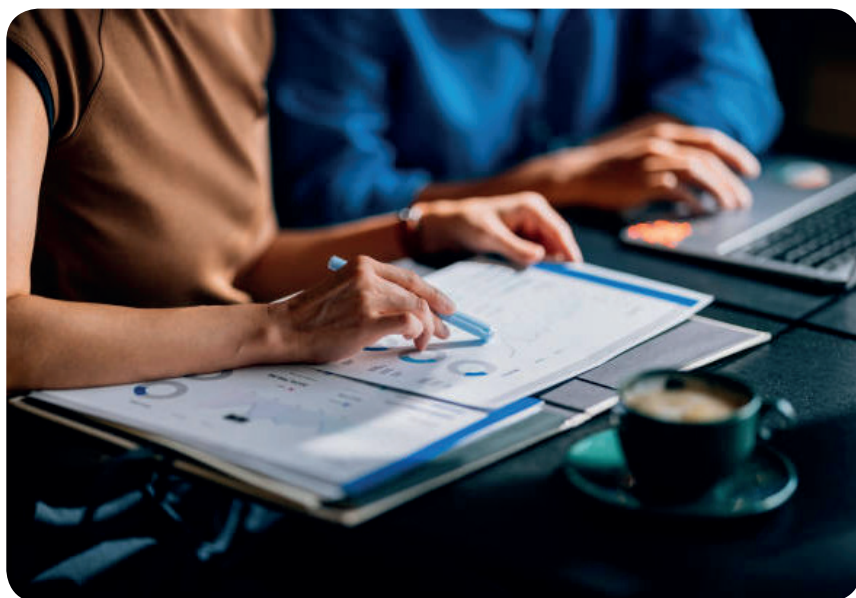
- Quindi, se al lavoratore/alla lavoratrice è richiesto di **svolgere mansioni diverse**, esse devono essere **almeno equivalenti** a quelle già svolte e devono assicurare il mantenimento della stessa retribuzione
- L'assegnazione a **mansioni superiori** può diventare definitiva (promozione automatica decorsi tre mesi al massimo)

Qualifiche e mansioni

- o **Apprendista**: svolge un periodo di tirocinio e formazione per diventare operaio/operaia
- o **Operaio/operaia manovale**: esegue attività generiche
- o **Operaio/operaia comune**: esegue lavori semplici dopo un breve periodo di pratica
- o **Operaio qualificato/operaia qualificata**: esegue un lavoro con una specifica conoscenza e un normale tirocinio
- o **Operaio specializzato/operaia specializzata**: esegue un lavoro complesso con specifica capacità tecnica acquisita con idoneo tirocinio.

Qualifiche e mansioni

- **Impiegato/impiegata d'ordine:** svolge *attività intellettuale* ma *senza autonomia* in quanto opera sotto il controllo dei superiori. Ha facoltà d'iniziativa limitatamente alle *modalità di esecuzione dell'ordine*
- **Impiegato/impiegata di concetto:** pur attenendosi alle direttive dell'imprenditore/imprenditrice, esprime, limitatamente alle attività affidategli, una propria *capacità intellettuale*, con facoltà d'iniziativa in modo che le direttive si attuino secondo un *indirizzo personale* e con *relativa responsabilità*.



LA BUSTA PAGA

- **La busta paga** è il prospetto che indica nel dettaglio la somma che il lavoratore/la lavoratrice percepisce come compenso per un determinato periodo di lavoro
- Esprime in termini monetari l'insieme dei rapporti che il lavoratore/la lavoratrice ha con:
 - o il datore/la datrice di lavoro (paga vera e propria)
 - o gli Enti previdenziali (contributi)
 - o lo Stato (imposte).

La busta paga

- L'azienda ha l'obbligo di consegnare con la retribuzione la descrizione dettagliata di tutti gli elementi che determinano la **retribuzione lorda** e le detrazioni che portano alla **paga netta**. (L. n. 4/1953)
- Le voci presenti in busta paga sono:
 - o dati relativi all'azienda
 - o dati relativi al lavoratore/alla lavoratrice
 - o dati relativi alla parte economica
 - o dati relativi alla paga oraria
 - o voci di dettaglio economico a favore (competenze)
 - o voci di dettaglio economico detratte (ritenute).

La busta paga

La busta paga ha validità giuridica e assume il valore di prova determinante, in caso di controversia con il datore/la datrice di lavoro, davanti all'autorità giudiziaria. I termini entro i quali è possibile effettuare dei reclami sono:

- o un anno per gli errori di calcolo
- o cinque anni per interpretazioni erranee delle norme contrattuali e di legge

DATI SULL'AZIENDA

- ragione sociale
- codice dell'azienda
- posizione INPS

DATI SUL LAVORATORE/SULLA LAVORATRICE

- nome
- cognome
- indirizzo
- qualifica (apprendista)
- mansione o livello
- codice posizione INAIL
- data di nascita
- data assunzione
- codice fiscale

DATI SULLA PARTE ECONOMICA

- data di emissione della busta paga
- periodo di competenza (mese)
- ore lavorate
- giorni lavorati
- giorni retribuiti

DATI SULLA PAGA ORARIA

- paga base
- contingenza (ex "scala mobile")
- elemento distinto della retribuzione (EDR)
- incremento retributivo regionale (IRR)
- elemento retributivo variabile (ERV)
- scatti anzianità
- superminimo (aziendale o individuale)
- "ad personam"
- altro
- TOTALE

Lavoratore: Operaio/operaia 5°livello

- paga base - €1.297,56
- premio produzione - €122,91
- salario produttività - €86,22
- scatti anzianità - €148,22
- elemento di profess. - €28,40

totale retribuzione. mensile ordinaria: €1.693,65

Competenze effettive (lordo): €1.759,60

(retribuzione ordinaria, ore straordinario, ecc.)

Trattenute: €535,81

imposte (Irpef, addizionale comunale, regionale)

ritenute previdenziali (Inps, Cometa)

contributo sindacale

Totale retribuzione mensile netta: €1.223,79



Come si determina la retribuzione

- Oraria
- Giornaliera
- Mensile

La prima tappa sta nel conoscere i divisori contrattuali

- Divisori orari
- Divisori giornalieri
- Divisori mensili

Dove e come viene determinato il divisore?

- Orario
- Giornaliero
- Mensile

Viene determinato nei singoli CCNL

- È un coefficiente concordato nei rispettivi CCNL utile a determinare la retribuzione oraria giornaliera o mensile

Determinazione divisore mensile

- 52 = settimane annuali
- 6 = giorni settimana escluse le domeniche
- 12 = mesi annuali
- 312 giorni lavorabili
- $(52 \times 6) = 312$
- $(312 : 12) = 26$
- DIVISORE MENSILE (26)

Determinazione divisore orario

- 40 = orario settimanale definito in quasi tutti i CCNL.
- 52 = settimane annuali
- 12 = mesi annuali
- 4.33 = orario medio settimanale
- $(52 : 12) = 4.33$
- $(4.33 \times 40) = 173.2$
- DIVISORE ORARIO ARROTONDATO (173)

Il divisore: è un orario di lavoro puramente teorico e prende a riferimento l'orario di lavoro teorico annuale

DOMANDA:

Se conosciamo la retribuzione mensile come determiniamo la retribuzione oraria?

Retribuzione Mensile

Divisore

Esempio:

$$\frac{\text{€} 1.000}{173} = \text{€} 5,780$$

DOMANDA:

Se conosciamo la retribuzione mensile come determiniamo la retribuzione giornaliera?

Retribuzione Mensile

Divisore

Esempio:

$$\frac{\text{€} 1.000}{26} = \text{€} 38,46$$



COMPETENZE

- o retribuzione ordinaria (paga base + edr + altro...)
- o festività (Capodanno, 25 aprile, 1°maggio, 2 giugno... - 11 gg.)
- o straordinario (diurno 25%, notturno 20%, festivo 50%)
- o permessi (104 ore)
- o ferie (4 settimane – 160 ore)
- o TOTALE COMPETENZE

RITENUTE

- o imponibile INPS
- o fondo adeguamento pensioni apprendisti – FAP-
(trattenuta del 5,54%)
- o totale ritenute sociali
- o imponibile fiscale
- o Irpef del mese lorda
- o detrazioni fiscali
- o Irpef del mese netta
- o TOTALE RITENUTE

TOTALE COMPETENZE

TOTALE RITENUTE

=

NETTO IN BUSTA



MALATTIA E INFORTUNIO

Il lavoratore/la lavoratrice che cade in **malattia** o in **infortunio** sul lavoro gode, entro limiti fissati dalla legge e dai contratti, della **conservazione** del posto di lavoro e del **trattamento economico**.

Il lavoratore ammalato/la lavoratrice ammalata è obbligato/obbligata a comunicare tempestivamente al datore/alla datrice di lavoro l'insorgenza della malattia o dell'infortunio, trasmettere il **certificato medico** per giustificare l'assenza sia alla ditta nonché alla sede territoriale INPS e INAIL.

Trattamento economico

- Varia in relazione alla previsione dei contratti collettivi, secondo l'inquadramento ed il periodo comporto
- Il datore/la datrice di lavoro corrisponde una **integrazione retributiva all'indennità economica** a carico di INPS e INAIL
- Gli apprendisti/le apprendiste e gli impiegati/le impiegate (escluso il settore del terziario) percepiscono l'indennità di malattia esclusivamente dal datore/la datrice di lavoro.



Calcolo indennità di malattia

	INPS	DATORE DI LAVORO
3gg carenza		Variabile secondo il CCNL
dal 4°al 20°giorno	50%	integrazione
dal 21°al 180°giorno	66,66%	integrazione
dal 181°giorno in poi	in base alle previsioni contrattuali	

Calcolo indennità di infortunio

	INAIL	DATORE DI LAVORO
Giorno infortunio		Per intero
3 gg carenza		Variabile secondo il CCNL
dal 4°al 90°giorno	60%	integrazione
dal 91°alla guarigione	75%	integrazione

- **Periodo di comportamento**

Ogni CCNL fissa un periodo di **conservazione del posto** in caso di assenze prolungate per malattia o infortunio, il superamento del quale giustifica il licenziamento.

- **Fasce di reperibilità**

Il controllo sullo stato di malattia del lavoratore/della lavoratrice può essere richiesto dal datore/dalla datrice di lavoro o dallo stesso istituto assicuratore tramite un **medico dell'AST** o direttamente **dall'INPS**. Le visite di controllo sono effettuate tutti i giorni compresi le domeniche ed i festivi presso il domicilio indicato dal lavoratore/dalla lavoratrice nel certificato medico in orari prestabiliti:

- Dalle 10.00 alle 12.00
- Dalle 17.00 alle 19.00.

È a carico del lavoratore/della lavoratrice controllare l'esattezza dei dati contenuti nel certificato medico relativi al domicilio e indicare nome e cognome nel campanello esterno e interno all'abitazione per essere rintracciato/rintracciata dall'eventuale visita di controllo (in caso di non rintracciabilità si perde l'indennità di malattia).



LE FERIE

Il diritto alle **ferie** è riconosciuto dall'art. 36 della Costituzione che ne afferma l'irrinunciabilità.

Il Codice Civile (Art. 2109) stabilisce:

- o la durata deve essere fissata dalla legge e dai CCNL
- o il periodo feriale deve essere possibilmente continuativo
- o il periodo di ferie deve tener conto delle esigenze aziendali e dei lavoratori
- o le ferie sono retribuite

SI maturano

- in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa e retribuite in base all'orario di lavoro
- durante sospensioni dal lavoro (malattia, infortunio, congedo maternità, congedo matrimoniale)

NON SI maturano

- in assenza per congedo parentale (astensione facoltativa e per gravi motivi familiari)
- in assenza per congedi formativi e congedi straordinari retribuiti (Legge 104/92)
- assenze che dipendono dalla volontà del lavoratore/dalla lavoratrice (aspettativa non retribuita, servizio militare)

Novità D.lgs 66/03 Art. 10

- periodo annuale di ferie non inferiore a 4 settimane, i CCNL possono stabilire condizioni di miglior favore
- predetto periodo non può più essere sostituito dalla relativa indennità, salvo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro
- godimento di almeno 2 settimane consecutive nell'anno di maturazione se richiesto dal lavoratore
- restanti 2 settimane nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione.

PERMESSI - EX FESTIVITA'

In sostituzione delle **festività infrasettimanali** abolite dalla L. 54/77

- S. Giuseppe;
- Ascensione;
- Corpus Domini;
- SS. Apostoli Pietro e Paolo

e successive modifiche, sono concesse **quattro giornate** di **permessi individuali** da usufruirsi secondo quando previsto dai singoli CCNL.

RIDUZIONI ORARIO LAVORO

Ferme restando le norme di legge sull'orario di lavoro, i contratti collettivi stabiliscono una particolare forma di **riduzione contrattuale dell'orario di lavoro** normalmente su base annua, da realizzarsi attraverso l'attribuzione a lavoratori e lavoratrici di **permessi**, di **riposi retribuiti** o di abbattimento dell'orario settimanale o mensile.



CONGEDO PARENTALE

Ogni genitore ha diritto a **6 mesi di congedo parentale** (continuativi o frazionati per complessivi 10 mesi per i due genitori) da usufruire entro gli 8 anni di vita del bambino; nel caso esiste un solo genitore spettano 11 mesi.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.

In caso di parti plurimi il congedo spetta per ciascuno figlio (es. due gemelli = 22 mesi).

Congedo parentale

L'**indennità** è pari all'**80% della retribuzione** (per l'anno 2025) per i primi tre mesi, se usufruiti entro i primi 6 anni di vita, al 30% per un periodo massimo complessivo di 6 mesi.

Per i periodi di astensione successivi ai primi 9 mesi e comunque dopo i 6 anni di vita del bambino spetta l'indennità solo se il reddito personale è inferiore a 2.5 volte il trattamento minimo (euro 36.151,98 per l'anno 2025).

Il periodo di congedo parentale è **accreditable figurativamente** e viene calcolato in relazione alle condizioni di età del bambino e mesi di assenza verificatosi al momento dell'assenza e per la durata della stessa.

I periodi non coperti da contribuzione figurativa possono essere riscattati o coperti con contribuzione volontaria.

Per sopperire alla mancanza del salario e sostenere gli oneri relativi a eventuali riscatti o versamenti volontari è possibile beneficiare **dell'anticipo del TFR**.

RIPOSI GIORNALIERI

Spettano durante il primo anno di vita del bambino, in misura di:

• **2 ore al giorno**

Ridotte a 1 nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore

Alla **lavoratrice madre**

Al **lavoratore padre** quando la madre:

- Sia lavoratrice dipendente e non se ne avvalga
- Sia morta o gravemente malata
- Non sia lavoratrice dipendente
- Quando il bambino è affidato al solo padre

Parto gemellare

Le **ore di riposo sono raddoppiate**, quelle aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre

CONGEDO STRAORDINARIO

Lavoratore padre e lavoratrice madre (anche adottivi) hanno diritto ad astenersi per **due anni** complessivamente nella carriera lavorativa, in modo continuativo o frazionato, per assistere il figlio **portatore di handicap** in situazione di gravità accertata ai sensi della L 104/92.

Per tale periodo viene riconosciuta un'indennità pari all'ultima retribuzione percepita nel limite massimo di €36.151,98 annui fra retribuzione e contribuzione figurativa.

Il congedo ove richiesto deve essere usufruito entro 30 giorni a decorrere dalla richiesta.

Durante tale periodo i genitori non possono usufruire dei permessi previsti dalla L 104/92 art 33.



PERMESSI PER FORMAZIONE

Per garantire al lavoratore/alla lavoratrice l'esercizio del diritto allo studio, sono previsti

- **Facilitazioni per i lavoratori studenti/le lavoratrici studentesse** che, come previsto dall'art 10 dello Statuto dei Lavoratori, frequentino corsi regolari di studio in scuole d'istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.
 - a) Non vi è obbligo di lavoro straordinario
 - b) Diritto a turni che agevolino la frequenza dei corsi
 - c) Permessi giornalieri retribuiti per i giorni di esame.
- I contratti collettivi prevedono **permessi retribuiti** per lo studio nell'ambito di un monte ore aziendale, in genere il singolo lavoratore/la singola lavoratrice può usufruire di un massimo di 150 ore nel triennio secondo determinate condizioni.
- L'art 5 della legge n. 53 2000 prevede **congedi per la formazione** per un periodo massimo di 11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa per coloro che abbiano maturato almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda. In questo periodo si conserva il posto di lavoro ma non si ha diritto alla retribuzione. Ogni contratto collettivo regola le modalità di fruizione del congedo e le percentuali massime dei lavoratori/delle lavoratrici che possono avvalersene.
- L'art 6 della legge n. 53 2000 prevede **congedi per la formazione continua** per tutto l'arco della vita tramite la partecipazione a iniziative offerte dallo Stato, Regioni ed Enti Locali. Affida alla contrattazione collettiva la definizione dei criteri per l'individuazione dei lavoratori/delle lavoratrici, delle modalità d'orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.





Cofinanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO
DELL'INTERNO

FONDO ASILO MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2021-2027

Obiettivo Specifico "2. Migrazione legale e Integrazione" - Misura di attuazione "2.d"

Ambito di applicazione "2.m" – Intervento "a) Capacity building, qualificazione e rafforzamento degli uffici pubblici

ACCORDI – ACCOGLIENZA DI QUALITÀ A FAVORE DEI CITTADINI DI PAESI TERZI NELLA PROVINCIA DI

PESARO URBINO

Prog 997 - CUP F39B24000050005

