

2020

COME GESTIRE LE PAGHE

MARIA CRISTINA PRUDENTE

TeleConsul

insinthesi

HC

Copyright © 2020 TeleConsul Editore
www.teleconsul.it

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale o parziale, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche), sono riservati per tutti i Paesi.

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico, dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633.

Le riproduzioni diverse da quelle sopra indicate (per uso non personale – cioè, a titolo esemplificativo, commerciale, economico o professionale - e/o oltre il limite del 15%) potranno avvenire solo a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da EDISER Srl, società di servizi dell'Associazione Italiana Editori, attraverso il marchio CLEARedi Centro Licenze e Autorizzazioni Riproduzioni Editoriali. Informazioni: www.clearedi.org

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

Finito di stampare nel mese di maggio 2020 da
Rotostampa Group Srl
via Tiberio Imperatore, 23 – Roma

Capitolo 2

LA RETRIBUZIONE LORDA

La **retribuzione lorda** è inclusa nelle voci che sono inserite nel corpo del cedolino quindi negli elementi variabili che appartengono al mese lavorato.

1. IL LAVORO ORDINARIO O RETRIBUZIONE ORDINARIA

Si tratta del lavoro normale svolto durante il mese. In Italia per “normale” si intendono, di solito, 40 ore settimanali.

La retribuzione ordinaria si calcola, semplicemente, allo stesso modo degli esempi già indicati sopra:



Lavoro ordinario = 184 ore x 10,36809 p. h. = 1.907,73 oppure

Lavoro ordinario = 26 gg x 68,99 p. g. = 1.793,68

Legenda:

x = moltiplicazione

Il lavoro ordinario, però, per un dipendente può essere anche notturno e festivo: in questo caso, i Contratti collettivi prevedono delle maggiorazioni per il disagio.

ESEMPIO

Se il dipendente ha lavorato durante il mese in orario di lavoro ordinario 184 ore (quindi non ha superato le 40 ore settimanali), delle quali 2 domeniche e 3 notti, il contratto prevede, per le ore notturne, il 30% in più e, per le ore lavorate durante la domenica, il 50% in più; il calcolo da fare è pertanto il seguente:

Lavoro festivo: $(10,36809 \times 50\%) + 10,36809 = 15,55213$

$15,55213 \times 16 \text{ ore} = 248,83 \text{ Ore Ordinarie Festive}$

Lavoro notturno: $(10,36809 \times 30\%) + 10,36809 = 13,47852$

$13,47852 \times 24 \text{ ore} = 323,48 \text{ Ore Ordinarie Notturne}$

Cedolino dipendente pagato a ore:

Lavoro ordinario $10,36809 \times 144 \text{ ore ordinarie} = 1.493,00 \text{ competenze}$

Lavoro ordinario festivo = 248,83 competenze

Lavoro ordinario notturno = 323,48 competenze

La somma delle ore ordinarie lavorate, comprese le ore festive e notturne è = 184

In questo modo, si pagano tutte le ore lavorate dal dipendente, con le maggiorazioni spettanti.

Nel sistema mensilizzato, il compenso per lavoro ordinario è incluso nella retribuzione di riferimento mensile, quindi va aggiunta solo la maggiorazione per il disagio festivo o notturno.

lavoro festivo $10,36809 \times 50\% = 5,18404$ euro $\times 16$ ore = 82,94

lavoro notturno $10,36809 \times 30\% = 3,11043$ euro $\times 24$ ore = 74,65

Cedolino per il dipendente pagato con il sistema mensilizzato:

Lavoro ordinario	1.793,68 competenze
lavoro festivo	82,94 competenze
lavoro notturno	74,65 competenze

Il compenso normale per i giorni festivi e notturni è compreso nei 1.793,68 euro e quindi non è evidenziato sul cedolino, ma c'è e viene regolarmente pagato.

La maggiorazione, invece, viene pagata a parte.

N.B.: le maggiorazioni spettanti sono indicate nel CCNL.

Cosa dice la legge

Art. 2107 c.c. - Orario di lavoro

La durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non può superare i limiti stabiliti dalle leggi speciali (o dalle norme corporative).

Art. 2120 c.c.

Tutte le somme corrisposte a titolo non occasionale vanno inserite nella retribuzione utile ai fini del calcolo del Trattamento di fine rapporto, sono quindi comprese nella retribuzione, devono essere quindi calcolate e sommate (occorre verificare anche il CCNL).

2. LAVORO STRAORDINARIO

Tutte le ore di lavoro che superano l'orario normale di lavoro sono considerate "lavoro straordinario". Lo straordinario è richiesto e autorizzato dall'azienda, entro un numero di ore massimo stabilito dai Contratti collettivi.

In ogni caso, la quantità di lavoro totale non può superare le 48 ore settimanali medie e, comunque, non può superare, di solito, le 250 ore annue, a meno che quantità ulteriori vengano richieste per esigenze tecnico produttive o per cause di forza maggiore.

In generale, se l'azienda rispetta i limiti imposti dalla legge e dal contratto, il lavoratore *full-time* non può rifiutarsi di fare lo straordinario.

A seconda delle norme contenute nei Contratti collettivi e degli Accordi aziendali, lo straordinario può essere retribuito in tre modi diversi:

- pagamento diretto;
- sistema della "Banca ore";
- *forfait*.

L'esposizione dello straordinario sul cedolino non cambia da sistema mensilizzato a sistema orario.

ESEMPIO DI PAGAMENTO DIRETTO

Un lavoratore effettua 20 ore di straordinario diurno, 6 festivo, 8 notturno.

Il relativo CCNL prevede la maggiorazione:

del 25% per il diurno;

del 30% per il festivo;

del 50% per il notturno.

Dipendente con paga oraria di 13,27768 euro.

Le ore **diurne** sono retribuite nel modo seguente:

$(13,27768 \times 25\%) + 13,27768 = 16,59710$ euro/ora

Le ore **festive**:

$(13,27768 \times 30\%) + 13,27768 = 17,26098$ euro/ora

Le ore **notturne**

$(13,27768 \times 50\%) + 13,27768 = 19,91652$ euro/ora

Pertanto, le voci nel cedolino sono:

lavoro straordinario diurno $16,59710 \times 20$ ore = 331,94 competenze

lavoro straordinario festivo $17,26098 \times 6$ ore = 103,56 competenze

lavoro straordinario notturno $19,91652 \times 8$ ore = 159,33 competenze

Se le ore di straordinario vengono svolte durante l'orario notturno e festivo, si calcolano aggiungendo la percentuale più alta prevista dal contratto: quindi, prendendo l'esempio sopra indicato, si pagano tutte al 50% (non si procede cioè al cumulo delle due maggiorazioni).

3. IL LAVORO SUPPLEMENTARE

Per i lavoratori *part-time*, cioè che svolgono un orario ridotto rispetto al tempo pieno, il lavoro straordinario viene chiamato "supplementare" anche per esso, vengono previste alcune maggiorazioni.

Se il lavoratore, per esempio, lavora oltre l'orario a tempo pieno, le ore lavorate in eccedenza e fino alle 40 settimanali devono essere considerate supplementari, il resto sono ore di lavoro straordinario, che devono essere retribuite aggiungendo le maggiorazioni previste.

Se un dipendente *part-time*, al quale viene applicato il CCNL Commercio, lavora in un giorno festivo:



ore settimanali ordinarie 20

in un giorno festivo lavora 4 ore di lavoro supplementare

retribuzione ordinaria + maggiorazione del 35% prevista dal CCNL

Cosa dice la legge**Art. 2108 c. c. - Lavoro straordinario e notturno**

In caso di prolungamento dell'orario normale, il prestatore di lavoro deve essere compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario.

Il lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici deve essere parimenti retribuito con una maggiorazione rispetto al lavoro diurno.

I limiti entro i quali sono consentiti il lavoro straordinario e quello notturno, la durata di essi e la misura della maggiorazione, sono stabiliti dalla legge.

4. LA "BANCA ORE"

La "Banca ore" consiste nell'accantonamento in un conto individuale delle ore prestate in più rispetto all'orario normale, che verranno recuperate successivamente.

Dopo un certo periodo di tempo, stabilito dai Contratti collettivi, si effettua il saldo, cioè le ore ancora presenti in Banca ore devono essere retribuite al dipendente con le maggiorazioni previste dai contratti (quindi come ore straordinarie). Se cessa il rapporto di lavoro, oppure, per scelta del lavoratore, non possono essere godute, le ore non recuperate vengono monetizzate sulla base della retribuzione spettante al momento della liquidazione.

Esempio: la Banca ore prevista nel CCNL Metalmeccanica Confimi

Tale CCNL stabilisce che:

"È istituita la Banca ore utilizzabile da tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 40 ore nell'anno solare. La Banca ore sarà utilizzabile per tutte le ore straordinarie prestate nell'anno solare, a seconda delle volontà espresse.

A) *Ai lavoratori che non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione straordinaria, di volere la conversione in riposo, il pagamento dello straordinario con le relative percentuali di maggiorazione sarà corrisposto nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre al valore della retribuzione in atto al momento dell'effettuazione dello straordinario.*

B) *Ai lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo al compimento della prestazione straordinaria di volere la conversione in riposo, sarà corrisposta, con la prima retribuzione utile, la sola maggiorazione".*

ESEMPIO

Un lavoratore mensilizzato svolge 10 ore di straordinario a gennaio e 5 a marzo.

Nel mese di febbraio si assenta per 6 ore.

Il CCNL prevede il saldo ogni trimestre, quindi in questo caso a marzo, e la retribuzione della Banca ore con una maggiorazione del 25%.

Il cedolino di **gennaio** è il seguente.

Lavoro ordinario 1.793,68 Banca ore +10

Le ore di straordinario non vengono pagate, ma accumulate in Banca ore che quindi a gennaio è di 10 ore.

Il cedolino di febbraio è il seguente:

Lavoro ordinario 1.793,68 Recupero Banca ore - 6

Le ore di assenza vengono sottratte dalla Banca ore, ma non dai permessi o dalle ferie spettanti al dipendente.

La Banca ore a febbraio è di $10 - 6 = 4$ ore.

Il cedolino di marzo è il seguente:

Lavoro ordinario 1.793,68 Banca ore +5

La Banca ore a marzo è di $4 + 5 = 9$ ore.

Il CCNL prevede il saldo trimestrale quindi le ore vanno retribuite con la maggiorazione del 25% sul cedolino di marzo.

Calcolo di ogni ora:

$(10,36809 \times 25\%) + 10,36809 = 12,96011$ euro/ora

Quindi nel cedolino di marzo va inserita la seguente voce:

Saldo Banca Ore $9 \times 12,96011 = 116,64$

5. LO STRAORDINARIO FORFETTIZZATO

Previo accordo con il lavoratore, se il lavoro straordinario è prestato con regolarità, il compenso è corrisposto in modo forfettario. Il numero di ore concordate è massimo.

Lo straordinario può essere conglobato nella retribuzione ordinaria e, quindi, incluso negli istituti fissi come le ferie, le festività, le mensilità aggiuntive e il trattamento di fine rapporto.

Un accenno merita l'**orario "multiperiodale"**, che consiste nella possibilità per l'azienda di effettuare orari settimanali superiori o inferiori all'orario normale. La media delle ore prestate deve, alla fine dell'anno (o comunque secondo la contrattazione), corrispondere alle 40 ore settimanali.

ESEMPIO

Nel mese di settembre il lavoratore svolge un orario settimanale di 44 ore, e nel mese di ottobre di 36 per recuperare le ore lavorate in più il mese precedente.

Orario settimanale di settembre: 44 ore

Orario settimanale di ottobre: 36 ore

6. LA REPERIBILITÀ

La reperibilità è un istituto contrattuale complementare alla normale prestazione lavorativa. Il lavoratore è a disposizione della direzione aziendale fuori dal normale orario di lavoro, per garantire la sicurezza degli impianti, il loro eventuale ripristino e gli interventi di emergenza.

La reperibilità è normata dal CCNL e può essere prevista in forma oraria, giornaliera e settimanale.

Ad esempio, il CCNL Federmeccanica, il Contratto Confimi e Unionmeccanica-Confapi prevedono la reperibilità con quattro voci differenziate:

- il **tempo di viaggio** per raggiungere il posto di lavoro retribuito all'85% della normale retribuzione oraria senza maggiorazioni;
- le **ore di effettivo intervento**, che verranno retribuite con la paga globale di fatto e le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo;
- una **indennità per il turno di reperibilità** differenziato per categorie e per compenso giornaliero nel caso di reperibilità giornaliera e compenso settimanale;
- inoltre, per ogni **chiamata** seguita da un intervento effettivo, vengono erogati 5 euro.

L'importo orario di reperibilità viene qui determinato dividendo per 16 ore (giorno lavorato) l'importo di euro 5,72 del 5° livello (sulla materia esistono regolamentazioni anche a livello aziendale più favorevoli).

Il compenso per reperibilità viene indicato nella parte centrale (descrittiva) della busta paga, distinguendo le ore effettivamente lavorate (che sono generalmente straordinarie) e l'eventuale tempo di viaggio dal compenso per il turno di reperibilità.