FAQ - Salario

La parola "salario" deriva dal latino "*salarium*", che significa "razione di sale" perché era la paga in sale che i soldati romani ricevevano come integrazione della loro paga militare, poiché il sale era un bene prezioso per la conservazione degli alimenti. Il termine "salario" finì per indicare genericamente la retribuzione del lavoro.

José "Pepe" Mujica, ex guerrigliero diventato presidente dell'Uruguay (2010-2015) e definito "il presidente più povero del mondo" per aver devoluto la quasi totalità dei suoi guadagni da capo dello stato a un programma di edilizia popolare, pensava che "*quando compro qualcosa non la compro con i soldi, ma con il tempo della mia vita che è servito per guadagnarlo*"

Si può essere più o meno d'accordo con questa affermazione e con i suoi aspetti valoriali e politici, ma è oggettivamente vero che il salario retribuisce il tempo della nostra vita che viene impiegato per lavorare.

È indiscutibilmente un tema centrale del rapporto di lavoro ed è per questo che gli abbiamo dedicato questa scheda in cui sono riportate le domande più frequenti che ci vengono poste sul tema.

Abbiamo diviso l'argomento in due capitoli:

1. Cedolino: voci comuni a tutti tralasciando quelle più di dettaglio come ad esempio quelle su straordinario, reperibilità, interventi programmi ecc...
2. Definizione del salario: informazioni su tutti gli istituti previsti con domande su straordinario, reperibilità, interventi programmi ecc...

Per individuare chiaramente l'attribuzione delle varie spettanze salariali bisogna tenere sempre presente che il personale può essere distinto in due categorie, ognuna con precise prerogative:

1. personale "non direttivo", ovvero tutti i dipendenti con livello contrattuale fino al B1
2. personale "direttivo", ovvero tutti i dipendenti con livello contrattuale B2 o superiore

Dove si trovano le informazioni sugli istituti che compongono la retribuzione Lorda mensile nella busta paga?

Tali istituti si trovano nelle caselle accanto alla voce "Paga base" che indica il minimo tabellare da contratto nazionale, gli scatti di anzianità indicati alla voce "Scatti: Imp.Rivalut.", il super minimo collettivo da Contratto Integrativo Aziendale alla voce "SUP.COLLETTIVO" e "IND. CIA" , indennità CIA, Compenso Individuale Accessorio, voce presente solo per il personale con livello B2 e B3, che rappresenta un valore forfettario dello straordinario mensile , di cui non si ha più diritto, il valore varia a seconda del livello di appartenenza. Tali voci sommate corrispondono alla sommatoria presente alla voce con codice 1000 RETRIBUZIONE/STIPENDIO nel riquadro sottostante dove sono esposte tutte le voci retributive.

Come calcolo il montante del TFR maturato?

Nella sezione TFR della busta paga si sommano le cifre indicate nelle seguenti caselle: "ACCANT. T.F.R. AL 31/12/2000", "ACCANT. DAL 01/01/2001", "PROGR. RIVALUTAZIONE T.F.R. NETTA", "PROGR. QUOTA DEVOLUTA AL FONDO TESORERIA A.P.", "PROGR. RIVALUTAZIONE FONDO TESORERIA NETTA".

Come calcolo il montante dell'eventuale anticipazione ottenuta?

Nella sezione TFR sommando le cifre indicate nelle seguenti caselle: "PROGR. ANTIC.SU ACCANT. AL 31/12/2000", "PROGR. ANTIC. SU ACCANT. DAL 01/01/2001".

Dove trovo gli accantonamenti relativi al fondo COMETA?
Sempre nella sezione TFR alla voce "QUOTA DEVOLUTA AI FONDI PREV. COMPL" si trova la quota TFR del mese destinato al Fondo Previdenza Complementare mentre alla voce "PROGR. QUOTA DEVOLUTA AI FONDI PREV. COMPL." Il totale delle quote destinato al Fondo Complementare (Importo TFR + importo ultimo trimestre TFR)

Dove trovo la quota mensile versata dal dipendente a Cometa e la relativa percentuale di accantonamento?
Nel riquadro con le relative voci che compongono la busta paga lo trovate con il codice 6580 "CTR. C/DIP. PREV.COMPLEMENTARE" e nella colonna "ORE/GG/MESI" si trova la percentuale di contribuzione scelta.

Dove trovo gli scatti di anzianità?
Nella casella "N. SCATTI" si trova il numero di scatti di anzianità di cui si è usufruito al momento e nella casella accanto "DATA PROSSIMO SCATTO" l'eventuale data del successivo scatto di anzianità.

Dove trovo la voce relativa al premio di risultato parte fissa?
Nella busta paga relativa al mese di giugno alla voce "PREM. RIS. PARTE FISSA" con codice 5390

E la voce relativa al premio parte variabile per chi ovviamente lo ha richiesto in forma monetaria e non l'opzione Welfare?
Come da Contratto Integrativo Aziendale con erogazione condizionata al raggiungimento di obiettivi collettivi prefissati la troviamo nella busta paga relativa al mese di settembre alla voce "PREMIO DI RISULTATO" con codice 1501.

Cos'è lo straordinario?
Il lavoro svolto oltre le 8h30', con minimo 30' iniziali, è considerato straordinario e pagato per i multipli di 15'. Inoltre, è considerato straordinario tutto l'orario di lavoro svolto nelle giornate non lavorative sabato, domenica e festivi.

Come viene considerato il tempo che va dalle 8h06' e le 8h30'?
Il tempo che va dalle 8h06', normale orario di lavoro, alle 8h30', 24', viene considerato come "Mancata fruizione ROL" e pagata con retribuzione ordinaria.

Chi ha diritto allo straordinario?
Tutti i lavoratori non direttivi e i lavoratori inquadrati come turnisti, indipendente se siano direttivi o non direttivi, hanno diritto allo straordinario.

Lo straordinario deve essere autorizzato dal proprio responsabile?
Si, deve esserci una approvazione preventiva del proprio responsabile per poter effettuare lo straordinario.

Qual è il limite di straordinario previsto dal CCNL e un lavoratore può rifiutarsi di fare lo straordinario?
No, il lavoratore, salvo giustificato motivo oggettivo, non può rifiutarsi di compiere lavoro straordinario.
Il limite per lo straordinario previsto dal CCNL metalmeccanico è di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali per un massimo complessivo di 200 ore annuali se vengono richieste prestazioni straordinarie oltre i limiti previsti dal contratto allora il lavoratore può rifiutarsi di effettuare tali prestazioni.
Come viene pagato lo straordinario?

Lo straordinario viene pagato con le percentuali di maggiorazione previste dal CCNL calcolate sulla retribuzione oraria.
Al momento attuale, CCNL del 05/02/2021, le maggiorazioni per il lavoro straordinario sono:

	per lavoro non a turni	per lavoro a turni
a) lavoro straordinario:		
prime due ore	25%	25%
ore successive	30%	30%
b) notturno fino alle ore 22	20%	15%
notturno oltre le ore 22	30%	15%
c) festivo	50%	50%
d) festivo con riposo compensativo	10%	10%
e) straordinario festivo	55%	55%
f) straordinario festivo con riposo compensativo	35%	35%
g) straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%
straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
h) notturno festivo	60%	55%
i) notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%
l) straordinario notturno festivo	75%	65%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo	55%	50%

Cos'è la banca ore?
Il dipendente che effettua lo straordinario può richiedere liberamente di avere accesso alla banca ore. Pertanto, le ore di lavoro straordinario vengono depositati sulla banca ad ore che il dipendente può utilizzare per assentarsi dal lavoro. Per le ore inserite in banca ad ore viene pagata la sola maggiorazione come da tabella prevista dal CCNL. Per l'utilizzo della banca ad ore va utilizzato il giustificativo di "Accantonamento banca ore" e non quello di "Straordinario".

Dove trovo le informazioni su quante ore ho accantonato in banca ore?
Il numero delle ore accantonate in banca ore è presente nella parte saldi dell'applicativo gestione presenze.

Cosa succede alle ore accantonate in banca ore che il lavoratore non riesce a consumare?
Dopo un periodo di 2 anni, tempo d validità delle ore presenti in banca ad ore, le quantità residue non utilizzate vengono liquidate con la paga oraria prevista al momento della liquidazione.

Cos'è l'intervento programmato fuori normale orario di lavoro?
L' attività programmata effettuata al di fuori del normale orario di lavoro da pianificare ed organizzare di norma con preavviso almeno settimanale. Per normale orario di lavoro si è concordato con la direzione che l'intervento programmato, per il personale non turnista, può partire dalle ore 18, perché fino a quell'ora viene considerato orario di lavoro normale mentre per il personale turnista l'intervento programmato può essere richiesto dall'orario di fine turno previsto il giorno in cui viene effettuato l'intervento programmato. Per poter rilevare la conclusione del normale orario di lavoro è necessario effettuare una timbratura in uscita, sia in presenza che in smart working, e poi una ulteriore timbratura in ingresso nel momento in cui è previsto l'inizio dell'attività programmata. Attenzione se non viene effettuata la timbratura in uscita l'attività programmata viene riconosciuta come effettuata nel normale orario di lavoro e pertanto non viene liquidata.

Chi può richiedere il pagamento per un intervento programmato?
Tutti i dipendenti con qualsiasi livello contrattuale possono richiedere il pagamento di un intervento programmato.

Quanto viene corrisposto per l'intervento programmato?
Le ore lavorate per effettuare un intervento programmato vengono liquidate al 160% della retribuzione. Così come accade per gli straordinari è possibile richiedere il solo pagamento delle maggiorazioni, 60%, e le ore lavorate affluiscono in un apposito monte ore, diverso dalla banca ad ore, che può essere utilizzato entro il 31 marzo dell'anno successivo per giustificare le assenze dal lavoro. Contrariamente a quanto avviene per la banca ad ore le spettanze residue non vengono liquidate.

Per la gestione dell'intervento programmato c'è qualche differenza di trattamento tra il personale direttivo e quello non direttivo?
Si, nella gestione dell'intervento programmato vi è una differenza di trattamento nelle giornate di sabato/domenica/festivo, infatti, in tali giorni al personale direttivo viene pagata solo la maggiorazione prevista per gli interventi programmati, 60%, in quanto al personale direttivo nelle giornate non lavorabili viene applicato riposo sostitutivo sabato/domenica/festivo.

Cosa si intende per riposo sostitutivo sabato/domenica/festivo lavorato per i direttivi?
Per il personale direttivo che lavora il sabato/domenica/festivo è previsto un permesso retribuito a recupero pari a mezza giornata - per prestazioni inferiori o pari a 4h o intera giornata per prestazioni superiori a 4h. Le giornate confluiscono in un contatore che è possibile consultare nella parte saldi dell'applicativo gestione presenze. Se entro giugno dell'anno successivo sono presenti dei residui le ore effettivamente lavorate di quelle giornate verranno liquidate.

Cos'è l'intervento non programmato?
È un'attività non programmata derivante da esigenza progettuale specifica ed occasionale.

Chi può richiedere il pagamento per un intervento non programmato?
Tutti i dipendenti con qualsiasi livello contrattuale possono richiedere il pagamento di un intervento non programmato.

Per la gestione dell'intervento non programmato c'è qualche differenza di trattamento tra il personale direttivo e quello non direttivo?
Si, la gestione dell'intervento non programmato è differente per i livelli direttivi e non direttivi. Per i livelli non direttivi le ore consuntivate come intervento non programmato vengono liquidate come lo straordinario. Per i livelli direttivi invece è prevista una maggiorazione del 35% nelle ore lavorate nella fascia oraria dalle 20:00 alle 8:00. Se l'attività non programmata viene svolta nelle giornate di sabato/domenica/festivo, viene pagata solo la maggiorazione prevista, 35%, e poi viene applicato il riposo sostitutivo sabato/domenica/festivo.

Quali sono i rimborsi previsti per il lavoro a turni?
Di seguito è riportata la tabella riepilogativa delle indennità giornaliere previste per chi lavora a turni i compensi previsti sono diversi per il personale direttivo ed il personale non direttivo.

TABELLA RIEPILOGATIVA		
Indennità	Personale non direttivo	Personale direttivo
Turni o presidi con servizio <=10h	3€ (perdita di elasticità)	3€ (perdita di elasticità) più 3€ (perdita gestione autonoma orario)
Turni o presidi con servizio >10h	4,5€ (indennità turno)	4,5€ (indennità turno) più 4,5€ (perdita gestione autonoma orario)
Orario = 8h su specifica richiesta del cliente	Pagamento 24 minuti mancata fruizione ROL	5 €

Cosa si intende per reperibilità?

Ad alcuni dipendenti viene richiesto per ragioni di servizio di essere reperibili a essere richiamato al lavoro al di fuori del normale orario, in caso di necessità improvvise. Questa condizione impone al lavoratore di essere rintracciabile e in grado di intervenire rapidamente. Il periodo di reperibilità dura di solito una settimana e la giornata di reperibilità parte dalla fine del proprio orario di lavoro fino all'ingresso a lavoro del giorno successivo, sia in presenza che in smart working, comprende anche tutto il periodo notturno, il sabato, la domenica ed i giorni festivi presenti nella settimana di reperibilità. Può essere svolto da tutti i dipendenti indipendentemente dal livello di inquadramento. L'introduzione della reperibilità in un determinato gruppo di lavoro deve essere preventivamente verificata con la RSU.

Quanta reperibilità può svolgere un singolo dipendente?

Come indicato nel contratto integrativo ogni dipendente può svolgere una settimana di reperibilità ogni 6 settimane lavorative.

Come viene retribuita la reperibilità?

Durante il periodo di reperibilità sono previsti un'indennità giornaliera per ogni giorno in cui si è reperibile più un importo per ogni intervento effettuato nella giornata di reperibilità. Esistono 3 tipi di interventi che posso essere effettuati: Telefonico, Da remoto (mediante accesso al sistema) e Con rientro. Di seguito è presente la tabella riepilogativo delle indennità previste durante la giornata di reperibilità, nella prima colonna è presente l'indennità giornaliera per ogni giorno in cui si è reperibile, gli altri importi della tabella sono invece riferiti al singolo intervento effettuato.

	Indennità di reperibilità	Indennità di Intervento telefonico (*)	Indennità intervento con rientro e da remoto (*) (**) (****)
Lun-Ven	€ 30,54	€ 13,24	Paga oraria maggiorata del 60%. Con rientro: + rimborso spese (***). L'eventuale tempo di trasferimento, pagato come descritto sopra, verrà conteggiato al 50%
Sabato, Domenica, Festivi	€ 45,81		
Pasqua, 1° maggio, 24, 25 e 31 dicembre, 1° gennaio	€ 61,09		

Tutte le indennità sono comprensive di ogni effetto sul TFR e su altri istituti di legge e di CCNL

(*) Le indennità di intervento non si cumulano tra loro, né con i trattamenti per lavoro straordinario, notturno o festivo, non dovuti per tali prestazioni.

(**) L'intervento superiore alle 3 ore di cui una oltre le ore 24,00 dà diritto ad un permesso retribuito pari alla metà della durata dell'intervento, da fruirsi inderogabilmente nella giornata lavorativa successiva.

(***) Rientro: su richiesta del singolo, da effettuarsi entro il mese di effettuazione della prestazione, si potranno richiedere permessi retribuiti di durata pari all'intervento. In questo caso sarà liquidata la sola maggiorazione e il permesso andrà fruito improrogabilmente entro il 31 marzo dell'anno successivo senza alcuna corresponsione per la mancata fruizione.

(****) Le indennità di intervento con rientro e da remoto verranno corrisposte anche ai dipendenti non in turno di reperibilità che dovessero eccezionalmente essere chiamati ad effettuare un intervento.