



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Busta paga Inps

Autore: Redazione | 04/02/2020



*E' attraverso la busta paga che il datore di lavoro pone in essere i suoi obblighi di sostituto d'imposta che gli affida direttamente la legge.*

Ogni mese, quando viene pagato lo stipendio mensile al dipendente, il datore di lavoro provvede a mettere a sua disposizione la busta paga. Questo documento, oltre che assolvere ad una funzione informativa nei confronti del dipendente, ha anche un'importante funzione nei confronti degli enti pubblici e, in particolare, del

fisco e degli enti previdenziali. La **busta paga**, infatti, è importante nei rapporti con l'**Inps**, con l'**Inail** e con l'Agenzia delle Entrate.

Come vedremo, infatti, la busta paga dà atto di tutti i movimenti effettuati dal datore di lavoro sullo stipendio lordo erogato al dipendente e permette di individuare quanti soldi sono stati trattenuti al lavoratore per pagare le tasse ed i contributi.

Inoltre, sulle somme erogate al dipendente a titolo di stipendio, il datore di lavoro deve provvedere a pagare la quota di contributi previdenziali a suo carico.

Ma andiamo per ordine.

## Cos'è la busta paga?

In molte aziende, arriva il 27 del mese, in molte altre il primo giorno del mese o nei primi cinque giorni. Si tratta della **busta paga mensile**, detta anche **cedolino** o **prospetto paga**.

Si tratta del documento che viene consegnato dal **datore di lavoro** al dipendente e che attesta l'avvenuto pagamento dello stipendio nonché permette di comprendere in che modo il datore di lavoro ha calcolato, in quel mese, lo **stipendio netto** spettante al lavoratore.

La busta paga non è altro che un **elenco di movimenti di denaro**, in entrata ed in uscita, che vengono effettuati partendo da un valore di riferimento che è lo **stipendio lordo** cui ha diritto il lavoratore.

Partendo da questo valore, nella busta paga, il **datore di lavoro** dà conto di quali somme ha aggiunto e di quali somme ha trattenuto per assolvere, in qualità di **sostituto d'imposta**, all'obbligo di pagare le tasse ed i **contributi previdenziali** per conto del lavoratore.

Alla fine della busta paga viene indicato lo **stipendio netto** del mese, spesso indicato con la locuzione "**netto a pagare**": si tratta della somma effettivamente accreditata al lavoratore ed entrata, dunque, nelle sue tasche a seguito di tutte le operazioni svolte sul reddito lordo.

La busta paga è un documento di fondamentale importanza perchè permette al

lavoratore, in ogni momento, di verificare la correttezza dei calcoli effettuati dal datore di lavoro e di controllare se quest'ultimo gli sta effettivamente pagando tutte le somme a cui ha diritto.

## Consegna della busta paga: obbligo o facoltà?

La legge **[1]** prevede che è un precipuo obbligo dei datori di lavoro di consegnare, all'atto della corresponsione della **retribuzione**, ai lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, un prospetto di paga.

In questo cedolino, sulla base delle indicazioni della legge, devono essere indicati:

- il nome, cognome e **qualifica professionale del lavoratore**;
- il periodo cui la retribuzione si riferisce;
- gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che, comunque, compongono la retribuzione, nonché, distintamente, le singole trattenute.

In verità, nella stragrande maggioranza dei casi, la busta paga contiene molte più informazioni di quelle minime richieste dalla legge.

Nella busta paga, infatti, è possibile che sia indicato altresì:

- data di **assunzione del dipendente**;
- data di cessazione del rapporto di lavoro;
- **matricola Inps** ed Inail del datore di lavoro;
- giorni di presenza mensili;
- ferie e permessi goduti e residui;
- **trattamento di fine rapporto** accantonato nel mese ed in totale;
- altre prestazioni erogate da enti pubblici al lavoratore (es: malattia, infortunio, permessi 104, bonus Renzi, etc.).

Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Le società cooperative sono tenute alla compilazione del prospetto di paga sia per gli operai ausiliari che per i propri soci dipendenti.

La legge non lascia alla discrezionalità del datore di lavoro la decisione di

consegnare o meno il prospetto paga: la busta paga deve essere consegnata al lavoratore nel momento stesso in cui gli viene consegnata la retribuzione. In caso contrario, la legge prevede l'applicazione di sanzioni amministrative al datore di lavoro.

In particolare, salvo che il fatto costituisca reato, in caso di **mancata o ritardata consegna** al lavoratore **del prospetto di paga**, o di omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 900 euro.

Se, tuttavia, la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori oppure a un periodo superiore a sei mesi la sanzione cresce, e va da 600 a 3.600 euro. Nel caso in cui la violazione si riferisca a più di dieci lavoratori oppure a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione lievita ulteriormente, andando da 1.200 a 7.200 euro.

## **Busta paga: come consegnarla?**

Per quanto concerne le **modalità di consegna della busta paga**, la legge non dice nulla al riguardo limitandosi ad esigere che il prospetto di paga sia consegnato al lavoratore nel momento stesso in cui gli viene consegnata la retribuzione.

Nel corso del tempo, a causa dell'evoluzione tecnologica, i metodi di **consegna delle buste paga** si sono evoluti.

Oggi, i più diffusi **metodi di consegna del cedolino** sono i seguenti:

1. posta elettronica certificata (**pec**): il datore di lavoro recapita la busta paga ai dipendenti tramite pec, ossia una speciale tipologia di e-mail che ha valore legale pari ad una raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il problema è che, tolti i dipendenti apicali, quasi nessun lavoratore ha una sua casella pec che, infatti, non è obbligatorio avere in Italia, fatto salvo che per alcune tipologie di lavoratori;
2. posta elettronica ordinaria: il datore di lavoro recapita la busta paga ai dipendenti tramite una e-mail ordinaria. Questa modalità di consegna, però, non fa piena prova a differenza della pec;
3. rete intranet aziendale: il datore di lavoro può caricare la busta paga dei suoi dipendenti su un apposito spazio nella **rete intranet aziendale** o in un sito Web dedicato. Ciò è possibile a patto che il singolo lavoratore abbia

delle modalità di accesso riservate al portale (ossia inserendo username e password) per proteggere la riservatezza dei dati personali contenuti nelle buste paga stesse;

4. **portale NoiPA**: i soli dipendenti statali possono scaricare le loro buste paga accedendo a questo portale del Ministero dell'Economia e delle Finanze (Mef). In questo portale, oltre che le buste paga, sono disponibili anche altri servizi come, tra gli altri, il download dell'**estratto conto contributivo Inps**.

## Busta paga Inps

Ai **pensionati** ai quali viene erogata la prestazione pensionistica dall'Inps è offerta la possibilità di scaricare il cedolino direttamente online, accedendo al sito Web dell'Inps.

Per poter accedere a questo servizio online, il pensionato deve disporre del **Pin dispositivo Inps** oppure, alternativamente, del sistema di Identità Digitale Spid oppure, ancora, della carta nazionale dei servizi (Cns).

Inps, infatti, nei confronti dei pensionati ai quali eroga mensilmente la pensione, svolge le stesse funzioni che svolge un datore di lavoro nei confronti di un dipendente e, dunque, assolve alle funzioni di sostituto di imposta previste dalla legge e rilascia, ogni mese, all'atto del pagamento della pensione, il cedolino.

Il rapporto tra **Inps** e **busta paga** non si esaurisce in quei casi in cui l'Inps rilascia la busta paga ai propri pensionati. Infatti, nella busta paga dei dipendenti sia pubblici che privati, troviamo una serie di informazioni di interesse per l'Inps.

Come abbiamo detto, nella busta paga il datore di lavoro illustra i calcoli che ha effettuato per calcolare le tasse (Irpef) che il dipendente deve pagare al fisco ed i contributi previdenziali che il lavoratore deve pagare all'Inps. Deve, dunque, esserci assoluta identità tra le somme indicate nel cedolino e quelle effettivamente pagate all'Inps.

Inoltre, oltre alla **quota di contributi previdenziali** a carico del lavoratore che vengono trattenuti dallo stipendio lordo e pagati all'Inps, il datore di lavoro deve pagare, calcolandola sullo stipendio lordo, la quota di contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Si tratta di un importo pari, in media, al 30% da

calcolare sulla retribuzione lorda erogata al lavoratore.

L'**aliquota contributiva** da applicare al reddito lordo per calcolare correttamente i contributi previdenziali dovuti all'Inps, sia nella quota a carico del dipendente che in quella a carico del datore di lavoro, varia al variare di una serie di fattori tra cui:

- settore in cui opera l'azienda;
- numero di dipendenti dell'azienda;
- categoria legale del dipendente (dirigente, quadro, impiegato, operaio).

Se, nel corso dell'anno, il datore di lavoro si accorge di aver trattenuto dallo stipendio lordo mensile del dipendente una somma troppo bassa o troppo alta a titolo di contributi previdenziali può provvedere ad effettuare dei conguagli, trattenendo la somma mancante o, viceversa, accreditando la somma trattenuta in eccesso nella busta paga del dipendente.

Lo stesso può accadere con riferimento a **prestazioni Inps** che spettano solo a chi ha un reddito inferiore ad un certo tetto massimo. Si pensi agli **assegni per il nucleo familiare**, che non spettano se il reddito complessivo della famiglia supera certe soglie oppure se il reddito familiare non proviene, per almeno il 70%, da lavoro dipendente.

L'eventuale erogazione in eccesso o in difetto degli Anf può essere compensata dal datore di lavoro con dei **conguagli in busta paga** che andranno a compensare gli errori commessi.

Infine, occorre notare come in certe occasioni l'Inps richieda la busta paga ad un lavoratore che richiede una determinata prestazione erogata dall'ente previdenziale stesso.

Ciò può accadere, ad esempio, al lavoratore che richieda:

- l'indennità di disoccupazione, oggi detta Naspi;
- la fruizione dei permessi retribuiti per l'assistenza di familiari disabili (cosiddetti permessi 104);
- gli **assegni per il nucleo familiare**.

## Note

**[1]** Art. 1, L. 4/1953.