

“Il misterioso mistero della settimana di 8 giorni”

la busta paga, questa sconosciuta

Tenteremo di illustrare la relazione che mantiene indissolubilmente e reciprocamente vincolati il **CCNL** e la **retribuzione**, quest'ultima rappresentata, come tutti sappiamo, in quel documento noioso e non proprio di immediata comprensibilità che è la **busta paga**. Lo faremo NON in modo generalista (perchè tutti i CCNL, di qualsiasi settore, metalmeccanici, colf etc.. dettano le regole che generano la composizione della retribuzione del dipendente, riscontrabile poi nella sua busta paga), ma proprio nello specifico del **NOSTRO** CCNL vigente, che per brevità chiameremo in seguito “**CCNL '99**”. Lo faremo servendoci di esempi pratici, nella speranza di rendere tutto più digeribile soprattutto a chi non avesse mai trovato l'energia per approfondire l'argomento. Non è lunghissimissimissimissimissimo da leggere. La prima parte è nozionistica, e non proprio divertente, mentre la seconda è decisamente più fresca e leggera.. (Per modo di dire... ;-).

Ce la metteremo tutta per farlo in modo semplice, chiaro ed esaustivo, però armatevi di un po' di pazienza, perchè la materia è contorta, soprattutto per noi che nella vita ci occupiamo di arte e non di numeri, ma le informazioni che ne otterrete vi saranno di certo molto utili.

Utilizzeremo alcuni estratti dai seguenti documenti:

1)

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 7 dicembre 1999 per gli Addetti alle Troupes (tecnici e maestranze) per la produzione di filmati, dipendenti da case di produzione cineaudiovisiva. (*il nostro CCNL '99*)

2)

Tabelle Salariali della Retribuzione originali. (le nostre “*minime sindacali*”, anche se non sarebbe proprio corretta come dicitura)

3)

DUE, e ripeto **DUE** differenti esempi di busta paga, generati dal software aziendale che viene utilizzato dai nostri amministratori per calcolare lo stipendio di ognuno di noi. Le riferiremo, per comodità, a due ipotetici lavoratori con dei nomi di fantasia, **Corrado** e **Umberto**. Entrambi avranno lo stesso identico livello di inquadramento, lo stesso identico imponibile fiscale (la somma di quanto hanno guadagnato fino a quel momento dell'anno, che ha effetto sul calcolo delle *trattenute* - ovvero le tasse da pagare - nella busta paga), ma avranno due differenti paghe **LORDE**, a rappresentare la “cifra” che, di fatto, sono riusciti a contrattare individualmente in ufficio di produzione prima del loro ingaggio per il film che andranno a fare.

Per Corrado, simuleremo che si sia accordato per una paga di 1000€ a settimana.

Per Umberto, simuleremo, invece, che si sia accordato per una paga di 2000€ a settimana, perchè magari è più scaltro nella contrattazione, o magari perchè gli viene riconosciuta dalla produzione una capacità professionale superiore a quella di Corrado.

Abbiamo scelto questi due importi, a cifra tonda, e uno il doppio dell'altro, semplicemente per facilitare il colpo d'occhio su quello che accadrà dopo, quando andremo ad esaminare la composizione delle loro rispettive buste paga.

Non sono dunque da intendersi importi riferiti a paghe reali. Sono importi di pura fantasia.

In questo piccolo excursus, prenderemo in considerazione le uniche due formule orarie specificate nel CCNL '99, ovvero:

9 ore di lavoro + un'ora di pausa (*le famose 9+1*).

7 ore continuate (*il "continuato" che si fa il sabato, per capirci*).

Un inciso, per chi non lo sapesse:

"Il regime orario a 8 ore..." cito testualmente *"...con pausa fissa individuale di 20 minuti obbligatoria a rotazione..."* (ma che vuol dire??? In una parola, **SUPERCAZZOLA**, perchè la pausa non la fa mai nessuno, o comunque solo pochi fortunati, circostanza **PESANTEMENTE** illegale per ragioni di sicurezza sul lavoro. Dopo 6 ore di lavoro ci si deve fermare, per legge), l'orario che oramai stiamo adottando come consuetudine, e che ci piace tanto perchè torniamo a casa prima rispetto alle 9+1, è una formula **SPERIMENTALE**, avviata come terza opzione parallela alle regole del CCNL '99 più di dieci anni fa. Ad oggi risulta essere ancora in fase di sperimentazione, quindi non la possiamo in considerazione ai fini dei calcoli che faremo per evidenziare la relazione tra il CCNL '99 e la nostra, amata, busta paga.

COMINCIAMO

PREMESSA:

Permettete un breve cenno storico.

Il CCNL vigente, stipulato nel 1999, rinnovava il contratto collettivo del 1987, quindi a 12 anni di distanza. I lavoratori che all'epoca sono stati parte attiva di quel rinnovo **MIGLIORATIVO** (perchè il rinnovo di un contratto collettivo non può **MAI** essere peggiorativo - o *"in peius"* - rispetto al precedente, sarebbe anticostituzionale), raccontano ancora oggi di quanto sia stato estenuante raggiungere quella firma, e di quanto fortemente l'avessero pretesa e voluta. Infatti, generalmente, i contratti collettivi nazionali avrebbero una validità di 3 anni, salvo diverse disposizioni eventualmente specificate nel contratto stesso. Ma, nel caso in cui non vengano, per qualunque motivo, rinnovati alla scadenza, le regole stabilite rimangono in vigore fino alla prossima firma. Sì, suona strano, ma funziona così, detto grossolanamente.

Dal 1999 ad oggi sono passati 24 anni.

Il documento che state leggendo in questo momento, è stato scritto da lavoratori come voi, con l'unico intento di informare e sensibilizzare tutti i colleghi del settore a prestare la massima attenzione a ciò che potrebbe venire firmato nel prossimo rinnovo contrattuale. Ci auguriamo che la firma del rinnovo avvenga prima possibile, ma, dal momento che è tecnicamente possibile scriverci sopra delle regole anche **NON ADERENTI** alla legislazione in vigore al momento della stipula (attraverso alcuni passaggi che adesso non è il momento di approfondire), rischiamo tutti di incappare in fregature che potrebbero perdurare altri, se tanto mi da tanto, 36 anni.

E alcune questioni poco chiare, scritte nero su bianco nel CCNL '99 (dubitiamo fortemente per volontà dei lavoratori) emergeranno nel breve viaggio che stiamo per fare insieme a voi.

Leggete bene quello che viene adesso:

Nel 1999, l'orario di lavoro settimanale previsto per TUTTI i lavoratori d'Italia, (non solo del cinema,) era quantificato in **38 ore ordinarie**, più eventuali ore straordinarie, alle quali applicare, naturalmente, delle maggiorazioni.

Tenete bene a mente questa cosa.

Ora possiamo cominciare davvero. Andiamo a vedere cosa succede a Corrado e Umberto.

Corrado e Umberto sono classificati nel **quinto livello** di inquadramento del nostro CCNL '99 perchè svolgono una delle seguenti mansioni. Uno fa il microfonista, l'altro, invece, il decoratore.

5° Livello.

Appartengono a questo livello coloro cui sono attribuite le qualifiche e le mansioni seguenti:

Assistenti operatori, Assistenti scenografi, Assistenti costumisti, Assistenti al montaggio di 1[^], Fotografi di scena, Microfonisti, Assistenti arredatori, Amministratori assunti con contratto a termine o a film con responsabilità della amministrazione della troupe, Capiquadra elettricisti e macchinisti, Decoratori, Scenotecnici.

La tabella riportata qui sotto illustra come deve essere retribuita economicamente la loro prestazione professionale.

E' parte integrante del CCNL. Tutti i CCNL ne hanno una.

		minimo	
Livello 5° sviluppo orario		Lire	Euro
paga base L.	662.765	€	342,29
edr L.	5.000	€	2,58
forfait 27% L.	180.297	€	93,12
tot 1 L.	848.062	€	437,99
tfr (:13,5%) L.	62.819	€	32,44
tot (38 ore) L.	910.881	€	470,43
1 ora L.	17.441	€	9,01
ora +55% L.	27.034	€	13,96
7 ore 55% L.	189.237	€	97,73
tfr (:13,5%) L.	14.018	€	7,24
Tot. 45 ORE L.	1.114.135	€	575,40

Analizziamola rapidamente voce per voce, ci tornerà utile quando poi andremo a vedere cosa succede nelle buste paga di Corrado e Umberto.

Come potete osservare, nella tabella gli importi sono espressi in lire (colonna centrale), perchè nel 1999 la moneta unica europea non era ancora nata. Successivamente, accanto a destra, è stata aggiunta una colonna con la conversione al cambio in euro. Useremo la versione in euro per praticità, perchè quella in lire ci pare un po' démodé, nonostante conservi pur sempre il suo fascino.

La prima voce riguarda la **paga base**.

paga base L. 662.765 | € 342,29 |

(**ATTENZIONE!** Da non confondere con la cosiddetta "*minima sindacale*". Poi capirete). Si tratta dell'importo che viene corrisposto al lavoratore per quelle **38 ore** di cui parlavamo poco fa. Viene stabilito attraverso la negoziazione tra i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro (nel nostro caso le associazioni dei produttori, come, ad esempio, ANICA) durante la trattativa per la stipula del contratto nazionale, o del suo rinnovo. Ricordate? Le **38 ore** che nel 1999, il lavoratore era tenuto a garantire settimanalmente al datore di lavoro quando veniva assunto. Non solo nel cineaudiovisivo, ripeto, in tutti i lavori e in tutta Italia, perchè la legge è uguale per tutti, salvo diverse disposizioni previste dai contratti collettivi nazionali. Dividendo l'importo di **342,29 €** per **38 ore**, otteniamo una paga oraria di **9,01 €**, che ritroveremo più avanti.

La Paga Base determina quindi il valore delle ore prestate dal lavoratore in regime ORDINARIO.

La prossima voce nella tabella si chiama **E.D.R.**

edr L. 5.000 | € 2,58 |

Sta per Elemento Distinto della Retribuzione. Si ingloba alla paga base. Ci viene corrisposto settimanalmente, ed è uguale per tutti, indistintamente da ruolo o livello. Questo *istituto* (così si definisce tecnicamente) è nato sulla scorta dell'art. 36 della Costituzione, nella parte in cui prevede che il lavoratore ha diritto ad una retribuzione in ogni caso sufficiente ad assicurare a se stesso e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Fu introdotto nel 1992, e fissato nella misura di cinquemila lire. Nel 2001 è stato aggiornato a €10,33.

Peccato, per un soffio..

La terza voce della tabella rappresenta il cosiddetto **Forfait degli Istituti Normativi** quantificato nella misura del **27%**.

forfait 27% L. 180.297 | € 93,12 |

Che cosa sarà mai, con questo nome così astruso..?

Ce lo spiega il CCNL '99, poiché è una componente della nostra retribuzione, creata proprio apposta per noi. Sì, sì! Avete capito bene. Proprio per noi che, poverini, non possiamo godere di alcuni benefit come gli altri lavoratori "normali", essendo la natura del nostro lavoro intermittente, e anche perchè è praticamente impossibile che siamo assunti dallo stesso datore di lavoro per l'intera durata dell'anno.

Come avrete intuito, in sede di contrattazione collettiva, si possono modellare un bel po' di cose, che non avremmo mai immaginato, da profani quali siamo. Modellate proprio ad hoc per noi.

Art. 5 - Forfettizzazione istituti normativi - (trattamento economico per ferie, gratifica natalizia e premio annuo) -.

Il trattamento economico spettante ai lavoratori per ferie, premio annuo e gratifica natalizia, di cui rispettivamente agli artt. 10, 11 e 28 della Parte Comune del presente contratto, è assolto dalle imprese con una percentuale complessiva del 27% calcolata sulla retribuzione oraria (paga base tabellare) per le ore di lavoro normale effettivamente prestate.

La percentuale di cui al presente articolo non viene computata:

- a) sulla retribuzione e relativa maggiorazione per il lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;
- b) sulla maggiorazione per lavoro normale notturno e festivo;
- c) su qualsiasi compenso speciale attribuito volontariamente dalla impresa per prestazioni speciali, per disagio o per particolari condizioni ambientali;
- d) sulla diaria o trasferta;

Proviamo a “tradurre” questo estratto del CCNL '99.

La “*gratifica natalizia*” sarebbe la famosa “tredicesima”, ossia il tredicesimo stipendio, o mensilità che dir si voglia, annuale, a cui un lavoratore “normale” ha diritto per godersi il Natale e l'inizio del nuovo anno più serenamente con i propri cari.

Il “*premio annuo*” o premio di produzione, è un incentivo economico che viene erogato ai lavoratori per premiare il raggiungimento di obiettivi specifici, come l'aumento della produttività, l'efficienza o la qualità del lavoro. È un modo per motivare i dipendenti a dare il massimo e a contribuire al successo dell'azienda.

Le “*ferie*”, come sappiamo bene, sono delle giornate retribuite delle quali il lavoratore può usufruire per prendersi un periodo di meritato riposo. Data la natura del nostro lavoro, è conclamato che noi non lavoriamo praticamente mai per lo stesso datore di lavoro (cioè la stessa produzione) per l'intero periodo dell'anno. Perciò sarebbe complicato sia *maturare* queste giornate, che si cumulano nel corso dell'anno lavorativo, sia, poi, goderne.

Per sopperire alla scomodità di gestione degli *istituti normativi* sopraelencati, si è deciso, nel 1999, di confezionare questo *forfait*, e di calcolarlo nella misura del **27% della paga base** (E.D.R. inclusa).

Se prendete una calcolatrice, vedrete che il 27% di:

342,29 € (paga base) + 2,58 € (E.D.R.)

corrisponde esattamente all'importo di **93,12 €** accanto alla dicitura “*forfait 27%*” nella tabella. Questa somma rappresenta ciò che ci viene corrisposto settimanalmente per tutto quello di cui sopra. Tale somma, essendo generata da altre somme non variabili, rimarrà sempre uguale, al di là di quella che sarà la paga che avremo concordato in ufficio di produzione.

Adesso facciamo rapidamente altri due due conti.

tot 1 L.	848.062	€ 437,99
tfr (:13,5%) L.	62.819	€ 32,44
tot (38 ore) L.	910.881	€ 470,43

La voce "tot 1" qui sopra, indica un totale di **437,99 €**, cioè la somma di:

$$342,29 \text{ € (paga base)} + 2,58 \text{ € (E.D.R.)} + 93,12 \text{ € (F.I.N.)}$$

A questo punto dovremmo avere, in teoria, tutto quello che ci serve per sapere a quanto ammonta la nostra minima sindacale, giusto? No, perchè dobbiamo aggiungere i T.F.R., il famoso Trattamento di Fine Rapporto. Che cos'è?

Un compenso che il datore deve al dipendente all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo (licenziamento, dimissioni, o raggiungimento dell'età della pensione). Una sorta di salario posticipato calcolato per quote annuali.

Sempre per i motivi di discontinuità analoghi al forfait delle ferie, tredicesima.. etc., si è deciso di includerlo direttamente in quella che è la nostra paga settimanale. Quindi quando contrattate un settimanale in ufficio di produzione, sappiate che al suo interno è compreso anche il T.F.R., che, a differenza vostra, ai lavoratori "normali" viene dato alla fine di tutto il rapporto lavorativo, quindi nei casi di assunzioni di durata prolungata, come chi lavora tutta la vita nello stesso posto, consisterà in una *buonuscita* piuttosto consistente.

Sommando adesso:

$$437,99 \text{ € (tot. 38 ore)} + \text{il T.F.R. che genera (32,44 €)}$$

Otteniamo **470,43 €**, che finalmente è la nostra **MINIMA SINDACALE !!**

In teoria, sì, ma, ahinoi, in pratica no. Perchè???

Avevamo detto all'inizio che, nel CCNL '99, le due formule che si possono applicare alla giornata di lavoro sono **9+1** oppure, in alternativa, le **7 ore continue**, giusto?

Però non tornano i conti..

perchè, come abbiamo visto analizzando la tabella della retribuzione, le ore settimanali sono 38.

9 ore x 5 giorni, fa 45, e non 38 (orario **9+1**)

7 ore x 5 giorni fa 35, e non 38 (orario **7 ore continue**)

Giusto?

Cosa è successo nel 1999:

Poichè i nostri cari datori di lavoro (nello specifico le associazioni datoriali, i produttori insomma) ritenevano che una settimana di 38 ore fosse troppo poco produttiva, hanno escogitato un sistema innovativo per ricavare (sulla nostra schiena) un giorno di lavoro nascosto tra gli altri 5.

Aggiungendo infatti ulteriori 7 ore alle 38 previste, si ottiene il numero 45, e...

“Siiiiii !! Adesso siiiii ! Eureka ! Il numero 45 è divisibile per 5 !! E fa 9 !!

Perfetto ragazzi, adesso ci dobbiamo solo mettere una bella oretta di pausa al giorno, che se no si lamentano, ed è fatta !!”

Quelle **7 ore aggiunte** alle 38 non sono, di fatto, altro che **una giornata lavorativa in più**, assimilabile alla nostra giornata di **7 ore continue** (quelle che facciamo, per esempio, di sabato), di cui sopra.

Tant'è vero che nella nostra busta paga (e lo vedrete anche negli esempi di quelle di Corrado e Umberto, ma potete tranquillamente controllare le vostre e vedrete che è uguale) quando lavoriamo 5 giorni (a Roma, per capirci) ci vengono comunque conteggiate 6 giornate contributive.

Significa che la nostra retribuzione, o paga settimanale, è per 5 giorni, e **solamente** ai fini previdenziali pensionistici ne vengono conteggiati 6.

Tutto questo fu spacciato all'epoca come una sorta di indulgenza per poter stare più sereni e non avere il timore di non riuscire ad arrivare alla pensione, perchè, all'epoca, il numero di giornate necessarie a far valere un anno nel computo degli anni “*pensionistici*” per il conseguimento della pensione doveva essere 120. Non tutti i lavoratori del nostro settore riuscivano a raggiungere 120 giornate di lavoro in un anno, e quindi è sembrato un buono scambio negoziale.

Per la cronaca, il numero di giornate lavorate da raggiungere in un anno affinché quell'anno sia valido come anno “*pensionistico*” per l'INPS, da qualche anno, è stato ridotto a 90.

Quando di giornate ne lavoriamo 6 invece (fuori Roma, per capirci, in diaria) le giornate contributive conteggiate rimangono 6.

La beffa in tutto ciò, è che per 24 anni i sindacati ci hanno continuato a dire:

“..E ricordatevi, che grazie a noi e alla trattativa che siamo riusciti a concludere brillantemente coi produttori, che ha portato a firmare il meraviglioso CCNL '99, voi lavorate 5 giorni, ma è come se ne aveste lavorati 6!”

A noi sinceramente invece sembra che così ne lavoriamo 6 nel tempo di 5..

A voi no??

Aggiungiamoci un bel sabato in diaria di 7 ore continue, e arriviamo a un totale di 7 giornate lavorate nella settimana.

Ed ecco svelato perchè... la domenica è diventata... udite udite..

L'ottavo giorno della settimana.

Ecco svelato il mistero dunque. Questo, se volete, è un buon momento per prendervi una pausa dalla lettura, o rivedere i concetti che non vi sono del tutto chiari fino a qui, perchè la parte nozionistica di questo viaggio nei meandri dei numeri, della burocrazia e delle regole, è finita. Ma non il viaggio. **Adesso viene il bello.** Ora comincia un piccolo film, ricco enigmi incomprensibili. Ma che risolveremo insieme. Mettetevi comodi.

Bene (insomma..),

a questo punto possiamo tornare un attimo alla nostra tabella delle retribuzioni minime, e vedere come ci vengono calcolate queste 7 ore aggiunte, o questa giornata aggiunta, chiamatela come volete, a seconda della vostra personale interpretazione. Adesso preparatevi, perchè si entra in un altro posto magico, il tortuoso mondo dell'illusione, dove ogni cosa assume sembianze equivoche e aurei colori scintillanti che nessuno aveva mai visto o immaginato prima. Entriamo nel fantasmagorico e lisergico mondo dello **STRAORDINARIO**.

Leggiamo dal CCNL '99:

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo, sono le seguenti:

- lavoro straordinario diurno(oltre le prime 38 e fino a 7 ore settimanali): 55%
- lavoro notturno ordinario: 55%
- lavoro notturno straordinario: 80%.
- lavoro festivo: 100%.
- lavoro festivo notturno: 100%.

- lavoro svolto dopo le ore 24 del venerdì: 65%.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra saranno calcolate sulla paga base tabellare.

Le percentuali di maggiorazione di lavoro straordinario non sono cumulabili e la maggiore assorbe le minore.

Et voilà!

Ecco spiegato, nero su bianco, come ci vengono retribuite le 7 ore settimanali aggiunte, o giornata in più che dir si voglia, alle nostre amate, ma oramai lontane e compiante 38 ore. E' molto semplice, basta aggiungere una maggiorazione del 55% al valore di un'ora di paga base (**paga base**, mi raccomando, non vi sbagiate che si sono anche preoccupati di riscriverlo, nel caso prima non foste stati attenti) che, se vi ricordate bene, avevamo calcolato che per Corrado e Umberto dovrebbe valere **9,01 €**. Ed il gioco è fatto. Impossibile? Chissà..

Andiamo a controllare nella nostra tabella della retribuzione minima se è davvero così.

1 ora	L.	17.441	€	9,01
ora +55%	L.	27.034	€	13,96
<hr/>				
7 ore 55%	L.	189.237	€	97,73
tfr (:13,5%)	L.	14.018	€	7,24
<hr/>				
Tot. 45 ORE	L.	1.114.135	€	575,40

Eh già !!

Avevamo fatto bene i calcoli. La nostra ora base ORDINARIA, che vale **9,01 €**, adesso, nel fantastico mondo dell'illusione, attraverso l'incantesimo della maggiorazione del 55%, si trasforma in ora STRAORDINARIA ed acquisisce il superlativo valore di **13,96 €**.

Sempre lordi, non vi scordate, come tutto dall'inizio di questo viaggio.

Non rimane che moltiplicare per 7, aggiungere una spruzzatina di T.F.R., come avevamo visto nella parte nozionistica propedeutica a questo mirabolante viaggio, ed ecco a voi la tanto agognata paga **MINIMA SINDACALE**. Quella definitiva stavolta. Per un valore di **575,40 €**.

E adesso? Che cosa succede?

Succede che nessuna produzione potrà mai assumere Corrado e Umberto a meno di **575,40 €** a settimana, per 45 ore. Che sarebbe anche una bella cosa, se non fosse che, considerando che ancora dobbiamo calcolare le tasse che saranno trattenute in busta paga (abbiamo detto che i 575,40 € sono lordi), e che mediamente viene trattenuto dallo stato circa il 35% al 45% della retribuzione, la nostra **Retribuzione Minima Sindacale Garantita** “netta” (per capirci, non si dice in realtà) si potrebbe paragonare ad uno stipendio mensile netto di un lavoratore “normale” che si aggiri intorno ai **1380 €**. Corrado e Umberto però, sono fermamente convinti che le loro competenze, vista la specializzazione che prevede il loro bellissimo e particolare mestiere, valgano ben di più. Ne sono convinti perchè il loro mestiere lo amano alla follia, e non lo cambierebbero per nulla al mondo. E ci hanno messo molto tempo e impegno per impararlo. Anche perchè sanno che è bello proprio perchè non si finisce mai di imparare, e quella curiosità, il loro mestiere la premia. Per questo si battono in ufficio di produzione, magari uno più dell'altro, dipende anche dai periodi, se hanno tante richieste o se c'è poco lavoro in generale..., per avere una paga più alta di 575,40 €.

E' un freddo venerdì di gennaio del 2000. Siamo appena entrati nel nuovo millennio. Alle 18:30, minuto più minuto meno, nel vialetto che dai teatri di posa di Cinecittà porta all'uscita su via Tuscolana, Corrado e Umberto passeggiano dirigendosi verso il bar dove a volte si fermano a bere una birra dopo il lavoro. E parlano del loro mestiere, di quanto lo amino, in fondo è un mestiere che non puoi fare se non lo ami davvero, perchè è bello, conosci un sacco di persone interessanti, vedi bei posti... Ma ha anche i suoi aspetti, diciamo così, negativi. Spesso ti porta a stare lontano dai tuoi cari e dalla tua famiglia, non sai mai se potrai andare al corso di tennis il mercoledì alle 19:30 perchè chissà se lavorerai di giorno o di notte, hai dovuto più volte strappare i biglietti aerei per Zanzibar perchè pensavi di poterti concedere una vacanza, ma sei stato contattato all'ultimo momento per fare un film che non potevi rifiutare altrimenti chi te lo aveva proposto non ti richiamava più, l'orario di lavoro è pesante perchè si arriva a lavorare anche 52 ore a settimana col sabato, più le Golden Hours...

- Come? Come dici?
- Le golden hours.. Le Golden!
- E che roba è?
- Aaaaaaah.. Ma non sai proprio niente allora! Ma non hai visto la busta paga, quella nuova, che è arrivata a parte solo per gli straordinari? Pensa, li hanno chiamati Golden Hours. Bello eh? Senti come suona bene.. **GOLDEN HOURS** ! anche solo “Golden” suona bene, prova un po'.. prova, prova a dire... Golden
- Ggolden,.. Golden! E' vero!! E' figo proprio!
- Ma guarda, impossibile che non ti sia arrivata. Sono una novità del nuovo CCNL '99, pensa che un'ora di straordinario prestata dopo la nona ora di lavoro, va be.. che poi sarebbe l'undicesima, se dovessimo considerare la pausa.. la tredicesima se ci metti le due ore che ci vogliono da casa a lavoro e viceversa, **ce la pagano maggiorata del 400% !!** Però se ne possono fare solo 3 a settimana purtroppo.. E non ne hanno diritto nemmeno tutti quanti, però va be', peggio per loro.
- Che cosaaa?!?! 400% ?? Ma figurati, impossibile.
- Va be', non ci credi? Andiamo al bar, che qua non si vede niente che è buio, e ti faccio vedere la busta.

Lasciamo Corrado e Umberto al bar a godersi la loro meritata birra che prelude ad un sereno weekend di riposo, e diamo loro il tempo di esaminare con attenzione le loro nuove buste paga che il CCNL '99 ha portato in quel freddo gennaio del 2000.

Esaminiamole anche noi.

Se vi ricordate ricordate, Corrado aveva pattuito 1000 € lordi. Umberto invece, 2000 €.

Vi alleghiamo qui sotto lo specchietto che abbiamo scomposto insieme all'inizio, che compone la retribuzione minima sindacale.

A seguire la busta paga di Corrado. Poi quella di Umberto.

Siccome si tratta di buste paga "di fantasia", anche se sono state davvero create con lo stesso identico software che genera le nostre VERE buste paga, vi alleghiamo anche un estratto di una busta paga di un collega, di pari livello inquadramentale (quinto), questa volta però in carne ed ossa.

E, per ultimo, ma certo non per importanza, lo specchietto sindacale che sviluppa il calcolo delleeee... **Golden Hours** !!

CGIL		minimo	
SLC		sviluppo orario	
Livello 5°			
sviluppo orario			
	Lire	Euro	
paga base L.	662.765	€	342,29
edr L.	5.000	€	2,58
forfait 27% L.	180.297	€	93,12
tot 1 L.	848.062	€	437,99
tfr (:13,5%) L.	62.819	€	32,44
tot (38 ore) L.	910.881	€	470,43
1 ora L.	17.441	€	9,01
ora +55% L.	27.034	€	13,96
7 ore 55% L.	189.237	€	97,73
tfr (:13,5%) L.	14.018	€	7,24
Tot. 45 ORE L.	1.114.135	€	575,40

Nome: **CORRADO** Codice Fiscale: **PRVPRV71H15H501V**

Retribuzione dal 17/04/2023 al 23/04/2023 Qualifica: Microfonista

Gg Retribuiti:	5	Gg Contributi:	6	Gg Detrazioni:	7	Livello:	5
----------------	---	----------------	---	----------------	---	----------	---

Matr Assunto dal 0 17/04/2023 Cessato il 23/04/2023 Titolo Produzione **SOCIETA'** CodBud 000.000 CIG

Paga Base	342,29
EDR	2,60
FIN	93,12
Ore Straordinarie	97,73
Superminimo	395,29
TFR	68,97

LORDO → **1.000,00**

Nome: **UMBERTO** Codice Fiscale **PRVPRV71H15H501V**

Retribuzione dal 17/04/2023 al 23/04/2023 Qualifica: Decoratore

Gg Retribuiti:	5	Gg Contributi:	6	Gg Detrazioni:	7	Livello:	5
----------------	---	----------------	---	----------------	---	----------	---

Matr Assunto dal 0 17/04/2023 Cessato il 23/04/2023 Titolo Produzione **SOCIETA'** CodBud 000.000 CIG

Paga Base	342,29
EDR	2,60
FIN	93,12
Ore Straordinarie	97,73
Superminimo	1.326,33
TFR	137,93

LORDO → **2.000,00**

BUSTA del COLLEGA in CARNE ED OSSA

Paga Base	342.29	PERIODO	Dal 09-05-2022
E. D. R.	2.58		Al 14-05-2022
Forfet.	93.12	GIORNI	Lavoro 5
Straord. h 7 m 0	97.76		Contributi 6

Come vedete,

- la **paga base**
- l'**E.D.R.**
- il **forfait per gli istituti normativi** (tredicesima, ferie e premio annuo)
- le **7 ore straordinarie** che vanno dalla 39esima alla 45esima

Sono **IDENTICI** in tutti e quattro i casi, sia che la paga lorda, sia di:

575,40 €, 1000 €, 2000 € o qualunque altro importo, come quello che non ci è dato conoscere del collega in carne ed ossa.

Ciò che cambia radicalmente, è il **SUPERMINIMO**.

Il superminimo sarà l'ultimo elemento che analizzeremo in conclusione del viaggio che abbiamo fatto insieme nei meandri della retribuzione e del CCNL. Vediamo di che si tratta su Wikipedia:

Il superminimo nel diritto del lavoro italiano, è una voce della retribuzione concordata direttamente tra datore di lavoro e dipendente in sede di assunzione o come integrazione successiva al contratto di lavoro. È imponibile ai fini contributivi e fiscali, fa parte della retribuzione di calcolo del T.F.R. e dev'essere calcolato su tutte le mensilità aggiuntive. Eccetera eccetera.

Il superminimo (dal latino *super* e *minimus*, ovvero "al di sopra del minimo"), in pratica, è quella parte di paga che si somma alla minima sindacale, per poter arrivare all'importo della paga lorda settimanale concordata **personalmente** con il datore di lavoro (l'organizzatore generale, solitamente, nel nostro caso).

Purtroppo però, **non incide sul calcolo delle maggiorazioni**, per cui, da quello che abbiamo visto prima, e prima ancora, possiamo dedurre che, in sostanza, il lavoro che esula dall'ORDINARIO, non viene calcolato sul valore del professionista, ma sul valore economico della paga base sindacale, uguale per tutti, a seconda del livello di inquadramento, decisa nel 1999.

Come promesso, alleghiamo l'ultimo specchietto, quello del calcolo delle Golden Hours, che vi lasciamo decifrare da soli, ora che avete acquisito gli strumenti per poterlo fare. Se avete compreso il meccanismo, vedrete che anche le Golden Hours, nonostante il nome altisonante, valgono sempre e comunque la stessa cifra, che per Corrado e Umberto (quinto livello) è 59,98 € lordi. Ovvero circa 35€ netti.



golden in orari
Livello 5°

	Lire	Euro
ora L.	17.441	€ 9,01
ora +55% L.	27.034	€ 13,96
1 al 55%x4 L.	108.135	€ 55,85
tfr (:13,5%) L.	8.010	€ 4,14
Tot L.	116.145	€ 59,98

Corrado e Umberto sono appena usciti dal bar. Pare che la birra questa volta non abbia infuso quel senso di spensieratezza e di buonumore che generalmente erano abituati a condividere.

-Senti un po', ma a me 'sta roba del superminimo non è che mi convince poi così tanto, cioè sì.. il nome è anche bello, robusto.. Ma non ho capito bene perchè io e te prendiamo gli stessi soldi di straordinari e di maggiorazioni notturne e compagnia bella. Boh? Non ti offendere eh.. So che prendi la metà di quello che prendo io, quindi sono contento per te se prendi qualche soldo in più, però allo stesso tempo non capisco perchè io non dovrei prendere il doppio di te.. Boh? Sono confuso.. Non è che ci hanno fatto la supercazzola, e quella roba del rinnovo del CCNL era meglio se la seguivamo di più e meglio?

-Guarda, neanche io non ci ho capito gran che, però adesso non ce ne ho proprio voglia, che devo correre a casa a preparare la roba per andare a sciare coi bambini domani, ne riparlamo lunedì.

-Ok ok, meglio sì. Dai ciao, divertitevi.

-Ciao bello! A lunedì.

Domani è un altro giorno. Si vedrà.

E vissero tutti felici e contenti.

(se le volete consultare, nelle prossime pagine trovate le 2 buste paga per intero)

STAMPA DI PRC

VIA _____

Matr INPS _____ P/INAIL _____ 00193 ROMA (RM)
Partita IVA _____ Cod Fisc: _____

Nome: **CORRADO** Codice Fiscale: **PRVPRV71H15H501V**

Retribuzione dal 17/04/2023 al 23/04/2023 Qualifica: Microfonista

Gg Retribuiti: 5 Gg Contributi: 6 Gg Detrazioni: 7 Livello: 5

Matr Assunto dal Cessato il Titolo Produzione CodBud CIG
0 17/04/2023 23/04/2023 **SOCIETA'** 000.000

Paga Base	342,29
EDR	2,60
FIN	93,12
Ore Straordinarie	97,73
Superminimo	395,29
TFR	68,97

LORDO  **1.000,00**

Giorni Accreditati Precedenti	0
Imponibile Contributivo	931,03
Imponibile Contributivo Totale	931,03
Imponibile Contributivo - Aliquota Massima	931,03
Imponibile Contributivo - Buste relative	0,00
Trattenuta ex-ENPALS	85,56
Trattenuta Fondo Solidarieta' Residuale (INPS)	2,48

TOTALE Contributi **88,04**

Reddito Presunto	30.000,00
Imponibile Fiscale Precedente	8.500,00
Imponibile Fiscale	911,96
Imponibile Fiscale Totale	9.411,96
Imposta Lorda	209,75
Max Detraz annua Lav Dip	1.910,00
Detrazione Lavoro Dipendente	34,55
Imposta Netta	175,20
Addizionale Regionale 08	15,78
Addizionale Comunale ROMA (RM)	8,21

TOTALE Imposte **199,19**

NETTO A PAGARE **712,77**

STAMPA DI PRC

VIA _____

Matr INPS P/INAIL 00193 ROMA (RM) Partita IVA Cod Fisc:

Nome: **UMBERTO**

Codice Fiscale **PRVPRV71H15H501V**

Retribuzione dal 17/04/2023 al 23/04/2023

Qualifica: **Decoratore**

Gg Retribuiti:	5	Gg Contributi:	6	Gg Detrazioni:	7	Livello:	5
----------------	---	----------------	---	----------------	---	----------	---

Matr Assunto dal Cessato il Titolo Produzione CodBud CIG
0 17/04/2023 23/04/2023 **SOCIETA'** 000.000

Paga Base	342,29
EDR	2,60
FIN	93,12
Ore Straordinarie	97,73
Superminimo	1.326,33
TFR	137,93

LORDO  **2.000,00**

Giorni Accreditati Precedenti	0
Imponibile Contributivo	1.862,07
Imponibile Contributivo Totale	1.862,07
Imponibile Contributivo - Aliquota Massima	1.862,07
Imponibile Contributivo - Aliquota Aggiuntiva	860,07
Imponibile Contributivo - Buste relative	0,00
Trattenuta ex-ENPALS	171,12
Trattenuta ex-ENPALS - Aliquota Aggiuntiva	8,60
Trattenuta Fondo Solidarieta' Residuale (INPS)	4,97

TOTALE Contributi **184,69**

Reddito Presunto	30.000,00
Imponibile Fiscale Precedente	8.500,00
Imponibile Fiscale	1.815,31
Imponibile Fiscale Totale	10.315,31
Imposta Lorda	417,52
Max Detraz annua Lav Dip	1.910,00
Detrazione Lavoro Dipendente	34,55
Imposta Netta	382,97
Addizionale Regionale 08	31,40
Addizionale Comunale ROMA (RM)	16,34

TOTALE Imposte **430,71**

NETTO A PAGARE **1.384,60**