

## Lavorare nel turismo in Francia e in Italia: calcolo della retribuzione a confronto

### In Francia

#### a. Salario di base, salario lordo e salario netto

Il salario è la somma versata dal datore di lavoro al lavoratore come corrispettivo per il lavoro svolto.

Si distinguono:

- **salario di base** (*salaire de base*): è la somma che figura sul contratto di lavoro e che costituisce la base per il calcolo del salario lordo. Il salario di base è fissato secondo il livello minimo di retribuzione oraria **SMIC** (*salaire minimum de croissance*) al di sotto del quale il lavoratore non può essere retribuito. Il salario di base è inoltre garantito dalle convenzioni collettive specifiche di un settore, in questo caso del settore del turismo e della ristorazione.

Lo **SMIC** a partire dal 2010 viene valorizzato ogni anno al 1° gennaio e non più nel mese di luglio: *lo SMIC lordo può subire delle variazioni quando vi è un aumento dei prezzi durante l'anno di almeno il 2%.* Lo **SMIC hôtelier** per il settore alberghiero aggiornato al 1° gennaio 2011 è di **9€** per un'ora effettiva di lavoro.

- **salario lordo** (*salaire brut*): è il salario comprensivo delle somme dei contributi sociali dovuti allo stato (*cotisations sociales*)
- **salario netto** (*salaire net*): è la somma che si ottiene deducendo i contributi sociali

#### b. Contabilizzazione della paga

Il salario di base è versato di norma mensilmente, ma nel caso dei lavoratori stagionali il salario è pagato in due volte nel mese.

Il calcolo del salario mensile avviene in base all'orario di lavoro mensile medio di 169 h, la durata legale settimanale è fissata a 35 h. La convenzione collettiva per il settore del turismo può prevedere una durata inferiore o superiore alla durata legale con un massimo di 48 h settimanali. In caso di esigenze lavorative eccezionali può essere concesso per un periodo limitato anche un superamento delle 48 h con un limite massimo di 60 h settimanali.

Al salario di base (SMIC x totale ore settimanali) si sommano gli eventuali benefit chiamati *avantages en nature* quali la fornitura del vitto e/o alloggio, le ore supplementari lavorate, i premi/indennità previsti da contratto (anzianità, produttività, indennità legate a situazioni particolari di lavoro). Si ottiene così il salario lordo; sottraendo da quest'ultimo i contributi sociali obbligatori si avrà la retribuzione netta, che rappresenta la somma effettivamente corrisposta al lavoratore.

#### c. La fornitura del vitto e alloggio

La convenzione collettiva del settore turismo stabilisce per la fornitura dei pasti un valore minimo garantito a giornata lavorativa fissato a **3,31 €** in base alla rivalutazione del 2009. Per quanto riguarda la fornitura di un alloggio, essa stabilisce che il lavoratore possa fruire di una locazione a prezzi inferiori rispetto a quelli di mercato. Il lavoratore può avere a disposizione da parte del datore di lavoro di un alloggio o può essere messo nella condizione di affittarne uno a prezzi agevolati.

In entrambi i casi viene calcolata una cifra forfettaria mensile che varia in base al numero di stanze messe a disposizione del lavoratore e al rapporto tra la sua *remunerazione lorda mensile* e il *massimale per la sicurezza sociale (plafond mensuel de la sécurité sociale)*, fissato per gennaio 2011 a **2.946 €**. La cifra forfettaria sommata al salario lordo viene sottoposta a contribuzione sociale e permette al lavoratore di affrontare a prezzi maggiormente ridotti le spese di affitto. Essa può variare da un minimo di **62,60 €** per un salario inferiore ai **1442,5 €** ad un massimo di **177,40 €** previsti per un salario mensile lordo uguale o superiore a **4327,50 €**.

#### d. Un accenno ai contributi sociali

Il principio alla base del versamento dei contributi è di *aiuto sociale*: prima di tutto verrà garantito al beneficiario il diritto alla pensione, ma nell'immediato il lavoratore potrà fruire di servizi circostanziati che attenuino gli effetti negativi di particolari situazioni (disoccupazione, malattia, infortunio, invalidità etc.). I contributi sociali (*cotisations sociales*) in Francia sono alla base del sistema di solidarietà nazionale e sono versati agli organismi competenti che hanno il compito di redistribuire le indennità secondo i bisogni dei lavoratori: malattia, maternità, incidenti sul lavoro, disoccupazione, pensione, etc...

I maggiori contributi sociali:

- la contribuzione sociale generalizzata (**CSG**);
- la contribuzione per il rimborso del debito sociale (**RDS**).

Essi sono a carico del lavoratore e rappresentano il 20/21 % del salario lordo.

I contributi sociali sono incassati dall'**URSSAF** (*Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales*) e servono a finanziare le spese sociali per l'80% della popolazione.

#### ES. DI CALCOLO DEL SALARIO

##### Calcolo dello SMIC hôtelier e retribuzione

SMIC per 39 ore settimanali - 169 ore mensili

##### SALARIO DI BASE:

Ore mensili x SMIC orario lordo

$$169 \text{ h} \times 9 \text{ €} = 1521 \text{ €}$$

##### SALARIO LORDO:

Salario di base+ somma forfettaria per alloggio

$$1521 \text{ €} + 145,64 \text{ €} = 1666,64 \text{ €}$$

##### SALARIO NETTO:

Salario lordo – contributi sociali CSG+RDS

$$1666,64 \text{ €} - 328,56 \text{ €} = \mathbf{1338,08 \text{ €}}$$

#### e. I prelevamenti fiscali

In Francia l'imposta applicata sul reddito del lavoratore dipendente è denominata **I.R.P.P.** (imposta sul reddito delle persone fisiche).

L'imposizione fiscale non si applica *alla fonte* ma si basa su un principio dichiarato del reddito da parte del lavoratore: è lui stesso che regola le sue imposte.

*Il calcolo dell'imposta viene fatto sulla base del salario netto guadagnato dal lavoratore.*

Attraverso una dichiarazione annuale del proprio reddito il lavoratore paga l'I.R.P.P. e regola le imposte non pagate mensilmente.

L'imposta è calcolata in base al *quoziente familiare*, stabilito in funzione del tasso applicabile a ciascuna tranche che compone il reddito imponibile. Il tasso minimo di imposta è di 53,25%. Per concludere:

**REDDITO IMPONIBILE** (somma dei redditi percepiti dal lavoratore)

- contributi sociali (CSG e RDS)

= **IMPONIBILE NETTO** per il calcolo I.R.P.P.

#### f. Le spese sanitarie

In Francia il sistema di previdenza sanitaria non copre totalmente le spese mediche, ne vengono infatti rimborsate solo in parte.

La parte di spese non rimborsabili dal sistema di previdenza (*chiamato Ticket modérateur*) rimane a carico del cittadino.

Il datore di lavoro può scegliere se pagare parte o interamente la copertura sanitaria del lavoratore.

## In Italia

### a. Salario di base, salario lordo e salario netto

In Italia il salario viene stabilito attraverso i Contratti Collettivi Nazionali di settore (CCNL); nello specifico per il settore turistico alberghiero ci riferiamo al Contratto Collettivo Nazionale del Turismo (ultimo accordo per rinnovo del contratto risale al 20/02/2010). I contratti collettivi sono accordi tra i sindacati dei lavoratori e degli imprenditori allo scopo di disciplinare gli aspetti principali del rapporto di lavoro individuale. Il contratto fissa il salario minimo sulla base del livello raggiunto dal lavoratore e della funzione occupata. In questo modo distinguiamo:

- Il **salario di base** o paga base è il salario minimo previsto dal contratto;
- Il **salario lordo** è la somma che si ottiene aggiungendo al salario di base indennità, eventuali premi, ore straordinarie;
- Il **salario netto** è determinato sottraendo dal salario lordo le ritenute fiscali e previdenziali a carico del lavoratore.

### b. Contabilizzazione della paga

Il salario viene corrisposto ogni mese dal datore di lavoro (retribuzione diretta) e viene calcolato su una base di ore mensili, in media il salario minimo per il contratto del turismo si calcola su 170 ore mensili e varia a seconda del livello di inquadramento. Settimanalmente l'attività lavorativa non può comunque superare le 48 ore.

Al salario di base viene sommata l'*indennità di contingenza* come elemento fisso ( essa rappresenta l'importo che si prevede come adeguamento all'aumento del costo della vita ), e gli elementi variabili quali l'indennità per la fornitura dei pasti e/o alloggio, premi produttività, eventuali ore straordinarie. In questo modo si ottiene il *salario lordo*. Detraendo le contribuzioni a carico del lavoratore e le relative trattenute fiscali dal salario lordo otteniamo il *salario netto*,

la paga che sarà effettivamente corrisposta al lavoratore.

Il calcolo della retribuzione lorda in Italia si basa sul divisore orario stabilito dal CCNL, e può variare da un settore all'altro sia in funzione dell'orario di lavoro previsto settimanalmente per il settore che in funzione del tipo di mansione svolta. Di norma il divisore orario utilizzato in quasi tutti i contratti è 173, denominato divisore orario CONVENZIONALE.

Il divisore orario è dato dalla media delle settimane in un mese moltiplicato per il numero di ore settimanali.

Deducendo i contributi sociali dal salario lordo (20% della retribuzione) sarà possibile ottenere il salario netto.

Di seguito un esempio di calcolo del salario lordo orario spettante ad un lavoratore inquadrato come 3° livello del Contratto Nazionale del Turismo:

#### Calcolo della retribuzione oraria

ex. 3° livello CCNL Turismo

**SALARIO LORDO da contratto 1438,83 €**

$1438,83 / 173 \text{ h} = \mathbf{8.32 \text{ €}}$  **salario lordo orario**

#### SALARIO NETTO:

Salario lordo – Contributi sociali

$1438,83 \text{ €} - 287.766 \text{ €} = \mathbf{1151,06 \text{ €}}$

### c. I benefit: vitto e alloggio

Il CCNL del Turismo prevede che il datore di lavoro possa provvedere per i lavoratori dipendenti stagionali alla somministrazione del vitto e alla fornitura dell'alloggio. In alcuni casi il datore di lavoro può non essere in grado di fornire questo tipo di servizio, ragion per cui è obbligato a dichiararlo all'atto dell'assunzione del dipendente. In caso di fornitura dei pasti il lavoratore è chiamato a corrispondere al datore di lavoro il prezzo del servizio ad una cifra minima stabilita secondo la convenzione: per il vitto è previsto il pagamento di una somma giornaliera di 0,70 €, mentre per il pernottamento di 0,75 €. Le somme vengono detratte direttamente dal salario mensile.

#### **d. I contributi sociali**

Il principio alla base del versamento dei contributi, è di *aiuto sociale*: in primis, verrà garantito al beneficiario il diritto alla pensione, ma nell'immediato il lavoratore potrà fruire di servizi circostanziati che attenuino gli effetti negativi di particolari situazioni (disoccupazione, malattia, infortunio, invalidità, carichi familiari).

I contributi sociali sono obbligatori in quanto dovuti per legge e vengono calcolati in percentuale sulla retribuzione: una parte è a carico dell'azienda e una parte a carico del lavoratore. I contributi devono essere versati e dichiarati mensilmente dall'azienda all'INPS (*Istituto nazionale di previdenza sociale*).

Essi si dividono in:

- *Contributi previdenziali*, sono versamenti obbligatori effettuati all'INPS (Settore privato) e all'INPDAP (settore pubblico) per ottenere successivamente una prestazione pensionistica.
- *Contributi assistenziali*, altrettanto obbligatori, effettuati all'INPS o all'INAIL (*Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro*), per ottenere la copertura di rischi legati all'invalidità, alla malattia, agli infortuni.

*Il datore di lavoro a seguito di assunzione in Italia ha l'obbligo contributivo verso il lavoratore.*

#### **e. I prelevamenti fiscali**

L'imposta sul reddito da lavoro in Italia è denominata **IRPEF**, è un'imposta diretta in quanto va a incidere direttamente sulla retribuzione mensile.

Il reddito è soggetto a **ritenuta alla fonte** a titolo di **acconto**, sistema che consiste nel sottrarre ogni mese l'imposta dallo stipendio, per poi ricalcolare a fine anno, a quanto ammonta l'imposta da versare. A questo punto si determina il *conguaglio* tra quanto eventualmente sia ancora dovuto e quanto già versato a titolo di acconto.

L'IRPEF si calcola sulla base imponibile che si ottiene sottraendo dal reddito complessivo le relative deduzioni: i cosiddetti **oneri deducibili**

quali spese mediche, contributi previdenziali, versamenti per pensioni integrative.

Una volta determinata la base imponibile si procede alla determinazione dell'imposta; poiché l'IRPEF è un'imposta progressiva, la tassazione avviene applicando alla base imponibile aliquote crescenti per **scaglioni** di reddito.

#### **f. Le spese sanitarie**

Il servizio sanitario italiano è un sistema pubblico di carattere universalistico che garantisce l'assistenza sanitaria a tutti i cittadini. E' finanziato attraverso la fiscalità generale e le entrate dirette, percepite dalle aziende sanitarie locali, derivanti dai ticket sanitari (le quote con le quali l'assistito contribuisce alle spese) e dalle prestazioni a pagamento.

Come per tutti i paesi della Comunità Europea in Italia è stata introdotta la Tessera Sanitaria come strumento di controllo della spesa sanitaria da parte delle Regioni e serve per avere accesso alle prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale: ottenere farmaci, esami clinici e cure sanitarie.

Le spese sono addebitate al Servizio Sanitario Nazionale, con le modalità specifiche previste dalla regione di residenza dell'assistito.

LINK UTILI:

<http://www.travail-solidarit.gouv.fr>  
<http://www.ursaff.fr>  
<http://www.assurance-maladie.fr>  
<http://www.service-public.fr>  
<http://rhone-alpes.travail.gouv.fr/dd73>  
<http://www.questionsaison.fr>  
<http://www.pole-emploi.fr>  
<http://www.federalberghi.it>  
<http://www.inps.it>  
<http://www.inail.it>  
<http://www.salute.gov.it>