

Materiali di discussione | N. 13/2026

a cura di
Francesco Alifano, Silvia Spattini

Retribuzione e busta paga: confronto tra diversi sistemi nazionali

ADAPT

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali

Materiali di discussione

DIRETTORE RESPONSABILE

Francesco Seghezzi

DIRETTORE ADAPT University Press

Lavinia Serrani

REDAZIONE

Laura Magni (coordinatrice di redazione)
Maddalena Magni
Giuseppe Manzella

[ADAPT University Press](#) | aup@adapt.it

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di **double blind peer review**, secondo un procedimento standard concordato dalla Direzione della collana con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

a cura di
Francesco Alifano, Silvia Spattini

Retribuzione e busta paga: confronto tra diversi sistemi nazionali

ISBN 979-12-80922-80-9

Pubblicato il 19 febbraio 2026

© 2026 ADAPT University Press

Pubblicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

Indice

Introduzione.....	VII
-------------------	-----

Parte I. Analisi dettagliata per paese	1
Australia <i>di Alberto Pedone</i>	2
1. Struttura della busta paga	2
2. Aspetti giuridici.....	3
Camerun <i>di Brayan Hervé Euguene Fotsing e Gerard Pires Kong</i>	4
1. Struttura della busta paga	4
2. Aspetti giuridici.....	4
Emirati Arabi Uniti <i>di Anna Loreta Bocale</i>	6
1. Struttura della busta paga	6
2. Aspetti giuridici.....	6
Francia <i>di Nina Mora e Matilde Pizzetti</i>	8
1. Struttura della busta paga	8
2. Aspetti giuridici.....	9
India <i>di Poonam Chand e Abhijot Singh</i>	10
1. Struttura della busta paga	10
2. Aspetti giuridici.....	11
Marocco <i>di Maryeme Monsofi e Dounia Hajoune</i>	12
1. Struttura della busta paga	12
2. Aspetti giuridici.....	13
Moldavia <i>di Alex Otel</i>	15
1. Struttura della busta paga	15
2. Aspetti giuridici.....	16

Parte II. Confronto strutturale e teorico	17
1. Sintesi dell'analisi	18
1.1. Composizione della retribuzione (elementi di base e imposte)	18
1.2. Sistema contributivo (previdenza e fine rapporto).....	18
1.3. Trasparenza e normativa (aspetti giuridici)	19
2. Conclusioni.....	20
3. Fonti.....	21
 <i>Notizie sugli autori</i>	 24

Introduzione

Questo elaborato propone un confronto della struttura e delle componenti della busta paga in diversi contesti nazionali – Australia, Camerun, Francia, Emirati Arabi Uniti, India, Marocco, Moldavia –, con l’obiettivo di evidenziare similitudini e differenze nei modelli retributivi, fiscali e previdenziali adottati a livello internazionale.

L’analisi per singolo Paese è affiancata da un confronto strutturale e teorico che consente di cogliere le logiche sottostanti ai diversi modelli: dalla composizione della retribuzione, al ruolo dei contributi sociali, fino al grado di trasparenza e standardizzazione richiesto dalla normativa.

Il lavoro costituisce il risultato di un esercizio svolto da alcuni studenti – Anna Loreta Bocale, Poonam Chand, Brayan Hervé Eugene Fotsing, Dounia Hajoune, Gerard Pires Kong, Maryeme Monsofi, Nina Mora, Alex Otel, Alberto Pedone, Matilde Pizzetti e Abhijot Singh – del corso di Diritto del Lavoro dell’anno accademico 2025-26 del Dipartimento di Economia “Marco Biagi” dell’Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia tenuto dal prof. Michele Tiraboschi, con l’obiettivo di applicare in chiave comparsata le conoscenze teoriche acquisite durante il percorso formativo.

In particolare, l’elaborato nasce da un’attività didattica ideata dal docente, che ha richiesto agli studenti di partire dalle proprie esperienze personali e familiari per osservare, alla luce delle categorie giuridiche studiate a lezione, come la retribuzione, le sue voci, e il documento che attesta un periodo di paga varino in modo significativo al variare del contesto nazionale. L’esercizio ha dunque inteso valorizzare la dimensione concreta e vissuta del lavoro, stimolando una riflessione critica capace di mettere in dialogo la teoria con le esperienze vissute dagli studenti.

Attraverso il confronto tra esperienze individuali e le discipline legali degli Stati oggetto dell’analisi, gli studenti sono stati chiamati a individuare analogie, differenze, eventuali criticità applicative e profili di tutela,

sviluppando così un approccio comparato e consapevole. In questo senso, l'elaborato si configura come un lavoro di approfondimento che unisce dimensione personale e verifica pratica dell'approfondimento teorico, trasformando l'esperienza individuale in occasione di studio, sistematizzazione e confronto collettivo.

Parte I.

ANALISI DETTAGLIATA PER PAESE

Australia

di Alberto Pedone

1. Struttura della busta paga

Elementi della retribuzione (base e componenti aggiuntive)

L'elemento di base è la Paga Base Oraria o Stipendio Base (*Base Rate*) definito dai *Modern Awards* federali. A questo si aggiungono le Maggiorazioni (*Penalty Rates*), ovvero tassi orari più elevati (fino al 150-200% della paga base) per lavoro straordinario, notturno, domenicale o festivo. Queste maggiorazioni sono una componente essenziale e standardizzata del Lordo.

Trattenute – Contributi sociali

Non esistono detrazioni per contributi sociali, sanitari o pensionistici a carico del dipendente dal Lordo. I contributi pensionistici sono un onere del datore di lavoro.

Trattenute – Imposte

La sola detrazione è la PAYG (*Pay As You Go*), che è l'acconto dell'imposta federale sul reddito. Il sistema si caratterizza per l'assenza di addizionali regionali o comunali, semplificando la trattenuta fiscale in busta paga.

TFR (trattamento di fine rapporto)/Liquidazione

Non esiste un TFR. La sicurezza finanziaria futura è gestita interamente attraverso la *Superannuation*, che è un costo aggiuntivo obbligatorio del datore di lavoro (modello a capitalizzazione).

2. Aspetti giuridici

Base legale e obbligo documento

La disciplina è regolata dal *Fair Work Act 2009*. La busta paga (*Pay Slip*) è obbligatoria per legge e deve essere consegnata entro un giorno lavorativo dal pagamento.

Responsabilità e compilazione

La responsabilità della compilazione e della conformità (incluso il calcolo corretto dei *Penalty Rates* e del PAYG) ricade sul datore di lavoro. Il documento deve esporre obbligatoriamente l'ABN (*Australian Business Number*). L'uso di software di payroll (come Xero o MYOB) è la prassi per garantire la conformità.

Altri obblighi

La busta paga deve indicare i saldi accumulati per ferie (*Annual Leave*) e permessi (*Personal/Carer's Leave*).

Camerun

di Brayan Hervé Euguene Fotsing e Gerard Pires Kong

1. Struttura della busta paga

Elementi della retribuzione (base e componenti aggiuntive)

L'elemento di base è il Salario Minimo Interprofessionale Garantito (SMIG). La retribuzione Lorda (*Salaire Brut*) include indennità contrattuali, maggiorazioni per lavoro notturno/straordinario e indennità specifiche (es. di trasporto, di rischio).

Trattenute – Contributi sociali

La detrazione principale è la CNPS (*Caisse Nationale de Prévoyance Sociale*), trattenuta dal Lordo del dipendente. I contributi coprono pensione, malattie professionali e prestazioni familiari.

Trattenute – Imposte

L'imposta sul reddito è l'IRPP (*Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques*), che è un'imposta progressiva trattenuta in busta paga.

TFR (trattamento di fine rapporto)/Liquidazione

L'indennità di licenziamento è regolata dal Codice del Lavoro in base all'anzianità.

2. Aspetti giuridici

Base legale e obbligo documento

La disciplina è regolata dal *Code du Travail* (Codice del Lavoro) del 1992. Il *Bulletin de Paie* è obbligatorio per legge (Articolo 69).

Responsabilità e compilazione

La responsabilità della corretta compilazione e dei versamenti fiscali e previdenziali è del datore di lavoro.

Trasparenza

La busta paga deve riportare il dettaglio delle ore lavorate e le basi di calcolo per tutte le ritenute.

Emirati Arabi Uniti

di Anna Loreta Bocale

1. Struttura della busta paga

Elementi della retribuzione (base e componenti aggiuntive)

L'elemento centrale è il Salario Base (*Basic Salary*). La retribuzione Lorda è spesso completata e superata da numerose Indennità (*Allowances*) (es. Alloggio, Trasporto, Educazione dei figli), che sono un elemento negoziale cruciale e fungono da compensazione per l'alto costo della vita.

Trattenute – Contributi sociali

Non esistono detrazioni per contributi sociali o previdenziali a carico del dipendente straniero (*expat*).

Trattenute – Imposte

Non esistono imposte sul reddito trattenute in busta paga. La retribuzione Lorda è, per il lavoratore straniero, equivalente al Netto (“*Gross = Net*”).

TFR (trattamento di fine rapporto)/Liquidazione

È presente un'Indennità di Fine Servizio (*Gratuity*), che è un importo versato al termine del rapporto di lavoro calcolato in base agli anni di servizio e al *Basic Salary*.

2. Aspetti giuridici

Base legale e obbligo documento

Il quadro normativo è regolato dalla Legge Federale del Lavoro. Sebbene non esista un formato standardizzato per la busta paga, il pagamento è obbligatorio e tracciato tramite il sistema di protezione salariale WPS (*Wage*

Protection System), che assicura che i salari vengano accreditati regolarmente e per intero sui conti bancari dei dipendenti.

Vantaggi e contratto

L'assenza di tassazione e contributi per gli stranieri è il principale vantaggio competitivo, ma la stabilità del lavoro e i benefici accessori dipendono strettamente dal contratto e non da una normativa sociale obbligatoria come in Europa.

Francia

di Nina Mora e Matilde Pizzetti

1. Struttura della busta paga

Elementi della retribuzione (base e componenti aggiuntive)

L'elemento di base è il Salario Base (*Salaire de base*), definito dalla contrattazione collettiva o dal contratto individuale (con riferimento al salario minimo, SMIC). A questo si aggiungono *Primes* (premi) e *Indemnités* (indennità) contrattuali.

Trattenute – Contributi sociali

Rappresentano la parte più corposa della busta paga. Sono detratte dal Lordo del dipendente e coprono previdenza, sanità, disoccupazione e famiglia. Sono distinte in modo chiaro in busta paga tra la quota a carico del datore (*Cotisations Patronales*) e la quota a carico del dipendente (*Cotisations Salariales*).

Trattenute – Imposte

L'imposta sul reddito è trattenuta direttamente in busta paga attraverso il sistema di *Prélèvement à la source* (PAS).

TFR (trattamento di fine rapporto)/Liquidazione

Non esiste un TFR. Il sistema è basato sull'eventuale Indennità di Licenziamento (*Indemnité de licenciement*) maturata dopo un anno di servizio, ma non prevede un accumulo mensile esplicito in busta paga.

2. Aspetti giuridici

Base legale e obbligo documento

La normativa è fondata sul *Code du Travail* (Codice del Lavoro). La busta paga (*Bulletin de Paie* o *Fiche de Paie*) è obbligatoria per legge (Articoli L3243-1 e seguenti).

Trasparenza

Il formato della busta paga è altamente standardizzato e semplificato per legge, con l'obbligo di distinguere in modo chiaro le diverse quote contributive.

Sanzioni

La mancata osservanza delle disposizioni comporta sanzioni e può configurare un reato di lavoro occulto.

India

di Poonam Chand e Abhijot Singh

1. Struttura della busta paga

Elementi della retribuzione (base e componenti aggiuntive)

La retribuzione Lorda è definita dal CTC (*Cost to Company*), che rappresenta il costo totale per il datore. La busta paga è caratterizzata da una divisione strategica degli elementi:

- Salario Base (*Basic Salary*): Una componente fissa e interamente tassabile, che spesso viene mantenuta relativamente bassa per ottimizzare il carico fiscale sul dipendente.
- Indennità (*Allowances*): Numerose indennità, tra cui la HRA (*House Rent Allowance*) per l'affitto e la *Conveyance Allowance* per il trasporto, sono componenti essenziali del Lordo (costo del datore di lavoro). Queste indennità non sono assistenza sociale, ma fanno parte della retribuzione e beneficiano di specifiche esenzioni fiscali parziali o totali, a condizione che il dipendente sostenga le spese relative (es. paghi un affitto).

Trattenute – Contributi sociali

La detrazione principale è l'EPF (*Employees' Provident Fund*), un fondo pensione. L'EPF è obbligatorio, e il contributo del dipendente (trattenuto dal Lordo) è generalmente affiancato da un contributo speculare del datore di lavoro.

Trattenute – Imposte

Le imposte sul reddito sono detratte in base alla progressione fiscale. La struttura fiscale indiana è complessa e offre diverse opportunità di esenzione fiscale (es. Sezione 80C dell'*Income Tax Act*) che il lavoratore può sfruttare

tramite la busta paga (es. tramite investimenti in fondi comuni o polizze assicurative).

TFR (trattamento di fine rapporto)/Liquidazione

Esiste. Il sistema è chiamato *Gratuity*. È un importo versato al termine del rapporto (dopo un minimo di 5 anni di servizio) calcolato in base agli anni di anzianità e all'ultimo stipendio.

2. Aspetti giuridici

Base legale e obbligo documento

La *Salary Slip* (busta paga) è obbligatoria e disciplinata dalle normative sul lavoro (es. *Payment of Wages Act*) e fiscale (*Income Tax Act*).

Trasparenza

La busta paga deve chiaramente distinguere tra le diverse componenti di reddito (*Earnings*) e le detrazioni (*Deductions*) per permettere al dipendente di verificare la corretta applicazione delle esenzioni fiscali.

Marocco

di Maryeme Monsofi e Dounia Hajoune

1. Struttura della busta paga

Elementi della retribuzione (base e componenti aggiuntive)

L'elemento fondamentale della retribuzione è il *Salaire de base* (Salario Base), stabilito dal contratto di lavoro e mai inferiore al SMIG (*Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti*) per il settore non agricolo o allo SMAG per il settore agricolo. Alla retribuzione base possono aggiungersi componenti variabili o accessorie che concorrono alla formazione del *Salaire Brut* (Retribuzione Lorda), tra cui premi di rendimento o produttività (*primes*), indennità di trasporto, alloggio, mensa o responsabilità (*indemnités*), lavoro straordinario (*heures supplémentaires*) con maggiorazioni previste dalla legge, e vantaggi in natura (*avantages en nature*). La busta paga marocchina è generalmente più semplice e sintetica rispetto a quella italiana, con una minore frammentazione delle voci retributive.

Retribuzione lorda e imponibile

Dal *Salaire Brut* si determina il *Revenu Brut Imposable*, che costituisce la base di calcolo sia dei contributi sociali sia dell'imposta sul reddito. Alcune indennità possono beneficiare di esenzioni totali o parziali entro limiti stabiliti dalla normativa fiscale marocchina.

Trattenute – Contributi sociali

- CNSS (*Caisse Nationale de Sécurité Sociale*): La CNSS è l'ente previdenziale obbligatorio e copre pensione di vecchiaia, invalidità, superstiti, assegni familiari e indennità per perdita del lavoro (*Indemnité pour Perte d'Emploi* – IPE). I contributi sono a carico sia del dipendente sia del datore di lavoro, con aliquote differenti e un tetto massimo contributivo per alcune prestazioni.

- AMO (*Assurance Maladie Obligatoire*): L'AMO rappresenta il sistema di assicurazione sanitaria obbligatoria e finanzia cure mediche, ospedalizzazione e farmaci. Anche in questo caso i contributi sono ripartiti tra datore di lavoro e lavoratore e sono calcolati sul salario imponibile.
- Altri contributi: Possono essere presenti contributi per la formazione professionale, generalmente a carico esclusivo del datore di lavoro, oltre a eventuali fondi complementari previsti da accordi aziendali o contratti collettivi.

Trattenute – Imposte

- IR/IGR (*Impôt sur le Revenu*): È un'imposta progressiva applicata per scaglioni di reddito. Viene trattenuta mensilmente alla fonte dal datore di lavoro, che opera come sostituto d'imposta.
- Base imponibile e deduzioni: L'imposta è calcolata sul reddito netto imponibile, ottenuto sottraendo dal reddito lordo imponibile i contributi CNSS, l'AMO e le deduzioni per carichi familiari. Il sistema fiscale marocchino è meno complesso di quello italiano e prevede un numero limitato di detrazioni fiscali.
- Adempimenti fiscali: Il lavoratore dipendente non è normalmente tenuto a presentare una dichiarazione dei redditi se percepisce esclusivamente redditi da lavoro dipendente già tassati alla fonte.

TFR (trattamento di fine rapporto)/Liquidazione

Nel sistema marocchino non esiste un accantonamento mensile equivalente al TFR italiano e tale voce non compare in busta paga. Alla cessazione del rapporto di lavoro, il dipendente può avere diritto a un'indennità calcolata in funzione dell'anzianità di servizio e della retribuzione di riferimento, secondo quanto previsto dal *Code du Travail*. L'indennità è liquidata una tantum al termine del rapporto e non viene accumulata mese per mese.

2. Aspetti giuridici

Base legale e obbligo del documento

Il sistema è regolato dal *Code du Travail* marocchino, dalla normativa fiscale e da quella previdenziale. Il *Bulletin de Paie* è obbligatorio e deve essere consegnato al lavoratore ad ogni pagamento della retribuzione.

Contenuto minimo della busta paga

Devono essere indicati l'identità del datore di lavoro e del dipendente, il periodo di riferimento, il *salaire de base*, la retribuzione lorda, il dettaglio delle trattenute sociali e fiscali, il *Revenu Brut Imposable* e il *Net à payer*.

Lingua e terminologia

La busta paga utilizza prevalentemente la lingua francese, che è la principale lingua amministrativa in ambito lavorativo e fiscale, con termini come *Salaire de base*, *Cotisation CNSS*, *IR* e *Net à payer*.

Trasparenza e valore legale

Il *Bulletin de Paie* ha valore probatorio in caso di controversie di lavoro ed è soggetto ai controlli dell'Ispettorato del Lavoro, dell'Amministrazione fiscale e della CNSS.

Moldavia

di Alex Otel

1. Struttura della busta paga

Elementi della retribuzione (base e componenti aggiuntive)

L'elemento di base è il Salario Base (*Salariul de bază*), che deve rispettare il salario minimo garantito (*Salariul minim garantat*). La retribuzione Lorda include premi, maggiorazioni per straordinario e indennità (*sporuri și adasuri*).

Trattenute – Contributi sociali e sanitari

Esistono detrazioni obbligatorie per contributi sociali e sanitari, come l'Assicurazione Sociale di Stato (*Asigurările Sociale de Stat*) e l'Assicurazione Medica Obbligatoria (*Asigurarea Medicală Obligatorie*). Questi sono trattenuti direttamente dal Lordo del dipendente.

Trattenute – Imposte

L'imposta sul reddito (*Impozitul pe venit*) viene trattenuta alla fonte dal datore di lavoro. L'aliquota fiscale è generalmente fissa (*flat tax*) o a scaglioni molto semplici, applicata al reddito imponibile (dopo la deduzione di eventuali contributi obbligatori).

TFR (trattamento di fine rapporto)/Liquidazione

Non esiste un TFR con accantonamento mensile come in Italia. Le disposizioni per l'indennità di fine rapporto sono previste dal Codice del Lavoro e dipendono dalla causa della cessazione e dall'anzianità.

2. Aspetti giuridici

Base legale e obbligo del documento

La normativa è regolata dal Codice del Lavoro della Repubblica di Moldavia. Il rilascio della busta paga (o del documento equivalente) è obbligatorio per legge (Articolo 135 del Codice del Lavoro).

Trasparenza

La busta paga deve indicare chiaramente l'importo totale della retribuzione, i dettagli di tutte le trattenute e l'importo netto da pagare.

Parte II.

CONFRONTO STRUTTURALE E TEORICO

1. Sintesi dell'analisi

1.1. Composizione della retribuzione (elementi di base e imposte)

Australia: L'elemento base è la Paga Base definita da *Awards*. Sono caratteristici le forti Maggiorazioni (*Penalty Rates*) per straordinario/notturno. La tassazione è semplice: PAYG (ritenuta federale unica, senza addizionali locali).

Camerun: L'elemento base è lo SMIG (Salario Minimo Interprofessionale Garantito). La tassazione è basata sull'IRPP (*Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques*), un'imposta progressiva sul reddito.

Emirati Arabi Uniti (EAU): L'elemento base è il *Basic Salary*, spesso completato da Indennità (*Allowances*). Non esiste tassazione sul reddito per gli stranieri (*Expat*).

Francia: L'elemento base è il Salario Base (*Salaire de base*) legato allo SMIC. La tassazione è gestita dal PAS (*Prélèvement à la source*), l'imposta sul reddito trattenuta alla fonte.

India: La retribuzione è frammentata strategicamente tra *Basic Salary* e Indennità (es. HRA per affitto), spesso finalizzate all'ottimizzazione fiscale. Le imposte sul reddito sono trattenute alla fonte.

Marocco: L'elemento base è il *Salaire de base*. La tassazione è l'IR/IGR (*Impôt Général sur le Revenu*), imposta progressiva trattenuta alla fonte.

Moldavia: L'elemento base è il Salario Base legato al minimo garantito. La tassazione è gestita dall'*Impozitul pe venit*, trattenuto alla fonte.

1.2. Sistema contributivo (previdenza e fine rapporto)

Australia: Assenza di contributi sociali a carico del lavoratore. Il fondo pensione è la *Superannuation* (modello a Capitalizzazione, costo del datore). Non esiste TFR.

Camerun: Contributi sociali presenti (CNPS), trattenuti dal Lordo del dipendente (modello a Ripartizione). Non esiste TFR, ma una indennità di licenziamento.

Emirati Arabi Uniti: Assenza di contributi sociali per gli stranieri. Esiste la *Gratuity* (Indennità di Fine Servizio).

Francia: Contributi sociali presenti (*Cotisations Sociales*), con forte incidenza in busta paga (modello a Ripartizione). Esiste una indennità di licenziamento.

India: Contributi previdenziali presenti (EPF), trattenuti dal Lordo. Esiste la *Gratuity* come diritto di fine servizio (Modello Misto/Capitalizzazione).

Marocco: Contributi sociali presenti (CNSS, AMO), trattenuti dal Lordo del dipendente. Non esiste TFR, ma una indennità di licenziamento.

Moldavia: Contributi sociali presenti (Assicurazione Sociale e Medica obbligatoria). Non esiste TFR con accantonamento mensile.

1.3. Trasparenza e normativa (aspetti giuridici)

Australia: Busta paga obbligatoria (*Fair Work Act*), consegna entro un giorno. Richiede l'ABN. Sistema gestito da software per garantire la conformità agli *Awards*.

Camerun: Busta paga obbligatoria (*Code du Travail*). Richiede il dettaglio delle basi di calcolo.

Emirati Arabi Uniti: Pagamento obbligatorio e tracciato tramite il WPS (*Wage Protection System*).

Francia: Busta paga obbligatoria (*Code du Travail*). Formato altamente standardizzato e semplificato per legge.

India: Busta paga obbligatoria (*Payment of Wages Act*). Richiede estremo dettaglio per gestire le esenzioni fiscali.

Marocco: Busta paga obbligatoria (*Code du Travail*). Richiede l'indicazione del *Revenu Brut Imposable*.

Moldavia: Busta paga obbligatoria (Codice del Lavoro). Deve indicare chiaramente Lordo, trattenute e Netto.

2. Conclusioni

Il confronto tra i diversi sistemi di busta paga analizzati evidenzia come la struttura della retribuzione, il sistema di imposizione fiscale e quello contributivo siano il risultato diretto delle scelte normative, economiche e sociali proprie di ciascun Paese. Non emerge un modello universalmente adottato, ma una pluralità di approcci che rispondono a esigenze differenti di tutela del lavoratore, sostenibilità del welfare e modello economico nazionale.

Nei Paesi europei e mediterranei (Francia, Marocco, Moldavia) e in quelli con sistemi di welfare di tipo redistributivo (come Camerun), la busta paga è caratterizzata da una forte incidenza delle trattenute contributive e fiscali. Il salario lordo risulta ampiamente ridimensionato dalle ritenute per previdenza, sanità e imposte sul reddito, a fronte però di una maggiore copertura sociale e di diritti più strutturati in termini di tutela del lavoratore. In questi contesti, la busta paga assume anche una funzione di trasparenza giuridica e probatoria, con formati spesso standardizzati e obblighi informativi stringenti.

Al contrario, sistemi come quello australiano ed emiratino presentano buste paga più “leggere” dal punto di vista delle trattenute a carico del lavoratore. In Australia, l’assenza di contributi sociali in capo al dipendente e la centralità delle maggiorazioni orarie (*Penalty Rates*) riflettono un modello orientato alla semplicità fiscale. Negli Emirati Arabi Uniti, l’assenza totale di imposte sul reddito e contributi per i lavoratori stranieri rende il salario lordo coincidente con il netto, spostando però la tutela previdenziale e la sicurezza futura sul piano contrattuale e sull’indennità di fine servizio (*Gratuity*).

Il caso indiano rappresenta un modello ibrido e particolarmente complesso, in cui la retribuzione è frammentata in modo strategico tra salario base e indennità, con l’obiettivo di ottimizzare il carico fiscale. La busta paga diventa uno strumento centrale di pianificazione fiscale individuale, più che un semplice riepilogo retributivo, mentre il sistema previdenziale combina elementi di capitalizzazione e tutele di fine rapporto.

Dal punto di vista del trattamento di fine rapporto, in alcuni casi è prevista una tutela di fine servizio consistente in una indennità una tantum, calcolate in base all’anzianità e all’ultimo salario (Francia, Marocco, India, Emirati). Questo elemento incide significativamente sulla percezione di stabilità del rapporto di lavoro e sulla protezione del reddito nel lungo periodo.

In sintesi, la busta paga si configura come uno specchio fedele della complessità della struttura retributiva, dei sistemi fiscale e contributivo di ciascun Paese: più articolata e gravata da trattenute nei sistemi ad alta protezione sociale e con assetti retributivi complessi, più semplice nei contesti a bassa fiscalità e con una struttura salariale essenziale.

3. Fonti

Australia:

- Guida ai pagamenti: <https://www.fairwork.gov.au/pay-and-wages/minimum-wages/pay-guides>
- Pay Slips: <https://www.fairwork.gov.au/pay-and-wages/paying-wages/pay-slips>
- Pagamento Stipendi: <https://www.fairwork.gov.au/pay-and-wages/paying-wages>
- ATO (*Australian Taxation Office*): <https://www.ato.gov.au/businesses-and-organisations/super-for-employers/paying-super-contributions>
- ATO, Obligation: <https://www.ato.gov.au/businesses-and-organisations/hiring-and-paying-your-workers/engaging-a-worker/obligations-when-people-work-for-you>
- <https://www.ato.gov.au/businesses-and-organisations/hiring-and-paying-your-workers/payg-withholding?initialSessionID=358-3494844-6217239&ld=SDAUSOADirect&page-Name=AU%3ASD%3ASOA-blog-what-is-payg>

Camerun:

- Bulletin de paie individuel: <https://www.juriafrica.com/lex/loi-92-007-14-aout-1992-17550.htm>
- Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS): <https://www.cnps.cm/fr/employeurs/obligations-de-lemployeur1.html> e, per le prestazioni pensionistiche (pensione di vecchiaia, invalidità, decesso) <https://www.cnps.cm/en/beneficiaire/prestations-servie.html>
- Code du Travail Camerounais, article 69: <https://www.juriafrica.com/lex/art-69-code-travail-cameroun-22076.htm?utm> e <https://www.droit-afrique.com/uploads/RCI-Code-2015-travail1.pdf>

Emirati Arabi Uniti:

- Ministero del Lavoro degli Emirati Arabi Uniti (MOHRE), pagina ufficiale sul pagamento dei salari nel settore privato, incluso il funzionamento del sistema *Wage Protection System* (WPS), obblighi del datore di lavoro e diritti dei lavoratori: <https://u.ae/en/information-and-services/jobs/employment-in-the-private-sector/payment-of-wages?utm>
- Esempio di *Salary Slip Format* negli Emirati Arabi Uniti: <https://hudi.com/salary-slip-format-uae/?utm>
- Salary Slip Format in UAE (dettaglio delle componenti obbligatorie): <https://bshsoft.com/salary-slip-format-in-uae?utm>
- Regime fiscale negli Emirati Arabi Uniti: <https://www.applyemirates.com/it/articles/personal-income-tax-in-the-uae-a-unique-advantage-for-workers?utm>
- Template realistico di *Pay Slip* negli UAE: <https://www.hr cabin.com/uae-salary-slip-format-word-excel-pdf/?utm>

Francia:

- Contesto normativo/analisi: <https://stranieriditalia.com/esempio-busta-paga-francese-come-leggerla.html>
- Obblighi della busta paga e classificazione: <https://travail-emploi.gouv.fr/diritti-dei-lavoratori-dipendenti-distaccati-it>
- Pensione: <https://www.neeyamo.com/it/blog/paese-evidenza-busta-paga-francia>
- Assenza TFR e indennità di licenziamento: <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F987>
- Dettaglio contributi: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/it_a2.html

India:

- <https://groww.in/blog/understanding-salary-slip-format>

Marocco:

- CCNS: <https://www.cnss.ma/>
- AMO: <https://www.anam.ma/>
- Tassazione (IR/IGR): <https://www.tax.gov.ma/>

Moldavia:

- Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS):
<https://www.cnas.gov.md/?utm> e https://www.cnas.md/public/files/LAW_on_the_public_pension_system.pdf
- Serviciul Fiscal de Stat (SFS): <https://www.sfs.md/en/?utm>
- Ministry of Finance of the Republic of Moldova:
<https://mf.gov.md/en/content/taxes-and-duties?utm>

Notizie sugli autori

Francesco Alifano	Assegnista di ricerca, Dipartimento di Economia “Marco Biagi”, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Centro studi DEAL
Anna Loreta Bocale	Studentessa del Dipartimento di Economia “Marco Biagi”, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Poonam Chand	Studentessa del Dipartimento di Economia “Marco Biagi”, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Brayan H.E. Fotsing	Studente del Dipartimento di Economia “Marco Biagi”, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Dounia Hajoune	Studentessa del Dipartimento di Economia “Marco Biagi”, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Gerard Pires Kong	Studente del Dipartimento di Economia “Marco Biagi”, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Maryeme Monsofi	Studentessa del Dipartimento di Economia “Marco Biagi”, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Nina Mora	Studentessa del Dipartimento di Economia “Marco Biagi”, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Alex Otel	Studente del Dipartimento di Economia “Marco Biagi”, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Alberto Pedone

Studente del Dipartimento di Economia “Marco Biagi”, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Matilde Pizzetti

Studentessa del Dipartimento di Economia “Marco Biagi”, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Abhijot Singh

Studente del Dipartimento di Economia “Marco Biagi”, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Silvia Spattini

Cultrice della materia in diritto del lavoro, Dipartimento di Economia “Marco Biagi”, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Centro studi DEAL

ADAPT

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali

Materiali di discussione

1. L. Casano, T. Galeotto, A. Guerra, G. Impellizzieri, S. Prosdocimi, M. Tiraboschi, [Scuola/Università e mercato del lavoro: la transizione che non c'è](#), 2021
2. F. Nespoli, [Le relazioni industriali alla prova di maturità: politica, contrattazione o comunicazione?](#), 2021
3. F. Nespoli, [Il futuro della rappresentanza del lavoro nelle parole dei protagonisti](#), 2021
4. T. Galeotto, [Il tirocinio e le sue molteplici articolazioni nell'incrocio tra definizioni nazionali e regolazioni regionali](#), 2022
5. E. Massagli, D. Porcheddu, S. Spattini (a cura di), [Una legge sul salario minimo per l'Italia? Riflessioni e analisi dopo la direttiva europea](#), 2022
6. ADAPT, [Elezioni 2022: il lavoro nei programmi dei partiti](#), 2022
7. F. Alifano et al., [Scuola/Università e mercato del lavoro: la transizione che non c'è. Quello che raccontano i percorsi di formazione e le esperienze di lavoro dei nostri studenti. Seconda edizione](#), 2022
8. G. Benincasa (a cura di), [Il disegno di legge collegato lavoro \(1532-bis\). La prospettiva delle parti sociali](#), 2024
9. M. Colombo, [Per una valorizzazione del lavoro di ricerca nel settore privato. Una proposta di legge](#), 2024
10. F. Seghezzi, G. Impellizzieri, I. Armaroli, M. Tiraboschi (a cura di), [Partecipazione dei lavoratori e relazioni industriali. Il contributo dei ricercatori ADAPT](#), 2025
11. G. Comi, A. Della Vecchia, F. Di Gioia, G. Martini, [Verso la direttiva tirocini. Dall'analisi delle proposte europee al confronto comparato](#), 2025
12. E. Rompoti, [La leadership del dirigente scolastico nella gestione delle risorse umane e dei rapporti di lavoro](#), 2026

Soci ADAPT

A2A	Confindustria Lecco e Sondrio	Generali Italia S.r.l.
Adecco Group		Gi Group
ANCL Nazionale	Confindustria Toscana Nord	Ifoa
ANCL Veneto	Confindustria Varese	IHI Charging Systems International
ANCE	Confindustria VenetoEst	Inail
Associazione Compagnia delle Opere	Confprofessioni	INAPP
ASSIV	CONSORZIO STABILE CMF	LavoroPiù
Assolavoro	Cremonini	Legacoop
Assologistica	Day	Leonardo
Assolombarda	Edenred Italia	Manageritalia
ASSOSOMM	Edison	Manpower
Brembo	Elettra Sincrotrone Trieste	Marchesini Group
C.N.A. Nazionale	Enel	MBDA
Cisl	Esselunga	MCL
COESIA	Farmindustria	Nuovo Pignone
Confagricoltura	Fater	OPENJOBMETIS S.P.A.
Confartigianato	Federalberghi	Randstad Italia
Confartigianato Imprese Bergamo	Federdistribuzione	Scuola Centrale Formazione
Confcommercio	FederlegnoArredo	SNFIA
Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza	Federmeccanica	Synergie Italia
Confcooperative	Femca-Cisl	UGL
Confetra	Fim-Cisl	Umana
Confimi Industria	Fincantieri	Unindustria Reggio Emilia
Confindustria Bergamo	Fipe	Unione Industriali Torino
Confindustria Cuneo	Fisascat	
	Fondazione Fai-Cisl	Unipolsai



Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali

Materiali di discussione