

## Capitolo 4

### BUSTA PAGA

Nell'art. 22, comma 7, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, modifica sensibilmente il quadro sanzionatorio in materia di prospetto paga - detto anche busta paga o cedolino paga -, vale a dire il documento che rappresenta ordinariamente la valorizzazione economica, in termini finanziari, fiscali e previdenziali, della prestazione lavorativa.

In particolare la riforma ha riguardato l'integrale sostituzione della norma sanzionatoria - contenuta nell'art. 5 della legge 5 gennaio 1953, n. 4 - che punisce le violazioni compiute dal datore di lavoro rispetto all'obbligo di tempestiva consegna al lavoratore del prospetto di paga, ovvero per le ipotesi di omissione o di inesattezza nelle registrazioni apposte sullo stesso.

Sulla portata operativa del nuovo apparato di sanzioni è intervenuta la Circolare n. 26 del 12 ottobre 2015 del Ministero del Lavoro.

#### 1. Contenuti del prospetto paga

La retribuzione va corrisposta al lavoratore alla scadenza contrattualmente prevista (di norma al termine del periodo di paga) e il pagamento della retribuzione avviene, di norma, mediante la consegna<sup>1</sup> obbligatoria della "busta paga", sottoscritta per quietanza<sup>2</sup> dal lavoratore all'atto della corresponsione dei relativi importi.

---

<sup>1</sup> Il Ministero del Lavoro con tre diverse risposte ad interpello ha legittimato: l'utilizzo del servizio di posta elettronica certificata per assolvere agli obblighi di consegna del prospetto di paga (risposta ad Interpello n. 1 dell'11 febbraio 2008, dove si è affermato: «*si ritiene che la trasmissione telematica del prospetto di paga sia compatibile con le disposizioni previste dalla Legge n. 4/1953*»); la consegna del prospetto di paga mezzo di posta elettronica anche da parte del consulente del lavoro delegato (risposta ad Interpello n. 8 del 2 aprile 2010 precisando però che «*la prova della avvenuta consegna del prospetto paga ricade sul datore di lavoro; prova che, in assenza di email certificata, sarà evidentemente più difficile fornire*»); la consegna della busta paga da parte del datore di lavoro mediante la collocazione dei prospetti di paga su un sito web in un'apposita area riservata con accesso consentito al solo lavoratore interessato (risposta ad Interpello n. 13 del 30 maggio 2012 chiarendo che «*per garantire la verifica immediata da parte del lavoratore o comunque gli eventuali accertamenti dell'organo di vigilanza, appare peraltro necessario che della collocazione mensile dei prospetti di paga risulti traccia nello stesso sito*»).

<sup>2</sup> La sottoscrizione del prospetto di paga, tuttavia, per consolidato orientamento giurisprudenziale non fornisce alcuna prova al datore di lavoro circa la retribuzione effettivamente percepita dal lavoratore, così da ultimo Cass. Civ., Sez. Lav., 30 giugno 2011, n. 14411.

In effetti, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 4/1953, il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare a ciascun lavoratore dipendente<sup>3</sup>, all'atto della corresponsione della retribuzione<sup>4</sup>, un prospetto di paga in cui vanno indicati:

- cognome e nome;
- la qualifica;
- il periodo cui si riferisce la retribuzione;
- l'assegno per il nucleo familiare e tutti gli altri elementi che compongono la retribuzione;
- nonché (distintamente) le trattenute relative alle somme corrisposte a titolo di retribuzione.

Ogni singola annotazione deve necessariamente corrispondere con quelle del Libro unico del lavoro regolarmente in uso<sup>5</sup>.

D'altra parte, sull'importanza delle annotazioni relative all'inquadramento contrattuale del lavoratore nel prospetto paga, valga la pena segnalare come la Suprema Corte abbia avuto modo di sancire che «*in forza degli artt. 1 e 2 legge 5 gennaio 1953 n. 4, il datore di lavoro è tenuto a indicare nel prospetto di paga la qualifica professionale effettivamente rivestita dal lavoratore dipendente all'atto del pagamento della retribuzione e determinata alla stregua dei contratti collettivi di lavoro, fatta salva la possibilità di attribuire una qualifica superiore a quella spettante e di erogare conseguentemente somme maggiori del dovuto*» (Cass. Penale, Sez. III, 17 novembre 1994, n. 11443).

---

<sup>3</sup> Con riguardo all'efficacia di tutela della legge n. 4/1953, si è ritenuto che la norma potesse esplicitare tutta la sua forza anche nei riguardi dei collaboratori coordinati e continuativi, in virtù della estensione degli obblighi datoriali per gli stessi operati ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. In realtà, però, l'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 38/2000 stabilisce che «*ai fini dell'assicurazione INAIL il committente è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal testo unico*» di cui al D.P.R. n. 1124/1965, il quale vincolava all'istituzione e alla tenuta dei libri di matricola e di paga, poi sostituiti dal Libro unico del lavoro per effetto del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, non già alla elaborazione del prospetto di paga di cui alla legge n. 4/1953. D'altro canto, l'art. 1, comma 1, della legge n. 4/1953 testualmente afferma: «*è fatto obbligo ai datori di lavoro di consegnare, all'atto della corresponsione della retribuzione, ai lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, un prospetto di paga*». Inoltre, l'Ordinamento differenzia, anche sul piano fiscale, la busta paga del collaboratore da quella dei dipendenti, basti pensare che vanno assoggettate a imposta di bollo le quietanze relative ai compensi corrisposti ai collaboratori (art. 13 della tariffa, Allegato A, D.P.R. n. 642/1972), mentre l'art. 26 della tabella (Allegato B) allegata al D.P.R. n. 642/1972, prevede una specifica esenzione dall'imposta di bollo per le quietanze relative a rapporti di lavoro subordinato, esenzione inapplicabile per le quietanze di pagamento dei collaboratori (Risoluzione n. 36/E del 2002).

<sup>4</sup> L'art. 3 della legge n. 4/1953 fa obbligo in tal senso: «*Il prospetto di paga deve essere consegnato al lavoratore nel momento stesso in cui gli viene consegnata la retribuzione*».

<sup>5</sup> L'art. 2 della legge n. 4/1953 infatti esplicitamente prescrive che «*le singole annotazioni sul prospetto di paga debbono corrispondere esattamente alle registrazioni eseguite sui libri di paga, o registri equipollenti, per lo stesso periodo di tempo*».

Il prospetto di paga deve poi recare la firma o il timbro del datore di lavoro<sup>6</sup> ed è sottoscritto dal lavoratore, all'atto della corresponsione della retribuzione.

## 2. Valenza sostitutiva del Libro unico del lavoro

L'adempimento può peraltro essere assolto anche attraverso la consegna al lavoratore della copia del Libro unico del lavoro, come chiarito dal *Vademecum* ministeriale del 5 dicembre 2008 e confermato dalla più recente Circolare n. 23 del 30 agosto 2011, come già in passato era sufficiente la consegna di copia del libro paga in uso.

Sul punto, infatti, la giurisprudenza in passato (ben prima della istituzione del Libro unico del lavoro) aveva chiarito che «*i prospetti paga, approntati sotto qualsiasi forma accolta dalla prassi aziendale per la documentazione e la quietanza dei compensi corrisposti al lavoratore, fanno fede nei confronti del datore di lavoro per quanto riguarda gli elementi in essi indicati*» (Cass. Civ., Sez. Lav., 21 gennaio 1989, n. 364).

## 3. Condotte illecite

Fra le condotte illecite che il datore di lavoro può compiere a proposito di prospetto paga, sta anzitutto l'omessa regolare consegna della busta paga al lavoratore al momento della corresponsione dei singoli emolumenti che vanno a comporre il documento di lavoro (retribuzione globale di fatto, straordinario, notturno, indennità di turno e così via).

In secondo luogo è specificamente sanzionato il comportamento datoriale integrato dalla consegna al lavoratore di prospetto di paga contenente dati non corrispondenti all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa come risultante dal calendario presenze del Libro unico del lavoro.

Quest'ultimo inadempimento risulta comunque sanzionabile sia che si voglia a tutelare diritti soggettivi del lavoratore (che ha percepito meno di quanto dovutogli), sia che miri semplicemente a ripristinare la legalità previdenziale e fiscale dei rapporti di lavoro (nel caso in cui il lavoratore abbia percepito dei "fuori busta", ovvero emolumenti non ricompresi nel prospetto di paga, rispetto ai quali il datore di lavoro ha omesso di versare i contributi e i premi e di pagare i tributi previsti dalla legge).

---

<sup>6</sup> L'art. 1, comma 2, della legge n. 4/1953 testualmente afferma che il «*prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci*».