

STUDIO ASSOCIATO BASSO - DE BORTOLI - ZAMBELLI

CONSULENZA AZIENDALE E DEL LAVORO

EFREM BASSO	<i>Dottore Commercialista – Revisore Legale – Consulente del Lavoro</i>
NADIA DE BORTOLI	<i>Consulente del Lavoro</i>
SARA BASSO	<i>Consulente del Lavoro</i>
SILVIA BASSO	<i>Dottore Commercialista – Revisore Legale</i>
FABIO ZAMBELLI	<i>Dottore Commercialista – Revisore Legale</i>

Verona, 28/01/2021

Ai nostri
Spett.li Clienti

CONSEGNA PROSPETTO PAGA AL DIPENDENTE E PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI

Con la presente intendiamo ricordare ai datori di lavoro l'importanza del rispetto di alcune regole che, in caso contrario, porterebbero ad elevate sanzioni per l'azienda.

1) CONSEGNA DEL PROSPETTO PAGA AL DIPENDENTE

Il datore di lavoro è obbligato per legge alla consegna del prospetto paga al dipendente e deve poter dimostrare l'avvenuta consegna in caso di accesso ispettivo.

Le modalità di consegna del cedolino vanno dalla consegna cartacea, all'invio via e-mail PEC o ordinaria, fino alla possibilità di consegna tramite pubblicazione su sito web in apposita area riservata.

In caso di consegna cartacea il datore di lavoro dovrà richiedere una firma per ricevuta da parte del lavoratore per dimostrare di aver adempiuto al suo obbligo di consegna del Libro Unico.

Al datore di lavoro è consentito inviare la busta paga via e-mail (PEC o ordinaria). Il Ministero detta però una serie di condizioni per la prova dell'avvenuta consegna del Libro Unico al lavoratore: in caso di e-mail PEC la consegna è provata solamente se anche il lavoratore è dotato di un indirizzo PEC. In caso di e-mail ordinaria è necessario adottare opportune misure per comprovare l'avvenuto adempimento nei confronti del lavoratore (ad esempio chiedere al lavoratore una risposta a conferma dell'avvenuta ricezione del cedolino). Inoltre il datore deve garantire al dipendente la possibilità di entrare nella disponibilità del prospetto e di poterlo materializzare.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che è possibile consegnare il cedolino anche tramite pubblicazione in apposita area riservata del sito aziendale al quale il lavoratore potrà accedere tramite username e password individuali.

Le sanzioni previste per mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto paga sono le seguenti:

- Da 150 a 900 euro se la violazione interessa da 1 a 5 lavoratori ovvero un periodo fino a 6 mensilità
- Da 600 a 3.600 euro se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mensilità
- Da 1.200 a 7.200 euro se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi.

2) PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE CON MODALITA' TRACCIABILI

Dal 1° luglio 2018 è previsto l'obbligo di pagamento delle retribuzioni esclusivamente attraverso metodi tracciabili. Anche gli acconti, seppure di modesta entità, devono sottostare alla nuova normativa.

Le modalità ammesse per il pagamento delle retribuzioni sono le seguenti:

- Bonifico su conto corrente
- Strumenti di pagamento elettronico
- Pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento
- Emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di comprovato impedimento, ad un suo delegato.

Al datore di lavoro/committente che violi l'obbligo di pagamento delle retribuzioni con gli strumenti previsti si applica la sanzione amministrativa pecuniaria consistente in una somma da 1.000,00 a 5.000,00 euro.

Lo Studio resta a disposizione per ogni chiarimento.

Studio Ass.to Basso – De Bortoli - Zambelli