



Modifiche agli articoli 1 e 3 della legge 5 gennaio 1953, n. 4, in materia di consegna dei prospetti di paga ai lavoratori

A.C. 2453

Dossier n° 281 - Schede di lettura
11 marzo 2015

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	2453
Titolo:	Modifiche agli articoli 1 e 3 della legge 5 gennaio 1953, n. 4, in materia di consegna dei prospetti di paga ai lavoratori
Iniziativa:	Parlamentare
Numero di articoli:	1
Date:	
presentazione:	13 giugno 2014
assegnazione:	1 agosto 2014
Commissione competente :	XI Lavoro
Sede:	referente
Pareri previsti:	I (Affari costituzionali), II (Giustizia) e X (Attività produttive)

Contenuto

La **proposta di legge C.2453** (Albanella ed altri), apporta alcune modifiche alla disciplina sulla **corresponsione delle retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga**, di cui alla [legge n. 4/1953](#).

In particolare, con l'obiettivo di consentire al lavoratore di ottenere, nei tempi ordinari di 30 giorni dal momento del deposito del ricorso, un decreto ingiuntivo per il pagamento degli emolumenti lavorativi (o, in mancanza, per la consegna del prospetto di paga) si prevede (novellando l'[articolo 1 della L. 4/1953](#)) che l'**obbligo di consegna** del prospetto paga operi non solo al momento della corresponsione della retribuzione al lavoratore ma, indipendentemente dall'effettiva corresponsione della retribuzione medesima, **entro il quindicesimo giorno del mese successivo** a quello in cui è maturata la retribuzione (**articolo 1, comma 1, lettera a**). Allo stesso tempo (novellando l'[articolo 3 della L. 4/1953](#)) si dispone, per finalità di coordinamento normativo, che il prospetto paga sia consegnato al lavoratore al momento della corresponsione della retribuzione e comunque **entro il quindicesimo giorno** del mese successivo a quello in cui è maturata la retribuzione stessa (**articolo 1, comma 1, lettera b**).

Secondo quanto riportato nella **relazione illustrativa**, la necessità della proposta in esame trae origine dal fatto che la richiamata disciplina non offre le dovute garanzie per i lavoratori in caso di comportamenti elusivi da parte dei datori di lavoro che non ottemperino al dovere di rilasciare il documento comprovante il credito del lavoratore. L'attuale prassi giudiziaria, infatti, sarebbe orientata nel senso di non consentire un immediato accesso allo strumento del decreto ingiuntivo previsto dal rito monitorio, senza l'allegazione dei progetti di paga dei quali si richiede il pagamento, con evidente nocumento per il prestatore di lavoro che abbia effettivamente adempiuto alla propria prestazione lavorativa senza ottenere alcun corrispettivo. Questa prassi, pertanto, finirebbe con il prediligere l'atteggiamento inadempiente del datore di lavoro che viene favorito da una normativa imprecisa e dai tempi della giustizia notoriamente troppo dilatati, considerato che dal momento del deposito di un ricorso ordinario presso la cancelleria del tribunale trascorrono circa diciotto mesi per ottenere la prima udienza di trattazione, tempi senz'altro troppo lunghi per un lavoratore che debba provvedere ai bisogni propri e, spesso, della propria famiglia.

Si ricorda, in proposito, che il ricorso per **decreto ingiuntivo** in materia di lavoro ha, per lo più, ad oggetto il pagamento delle somme a vario titolo spettanti al lavoratore in relazione al

rapporto lavorativo in corso o esaurito. Come in generale previsto nell'ambito dei procedimenti monitori agli **articoli 633 e ss. c.p.c.**, ai fini della proposizione di un ricorso per decreto ingiuntivo in materia di lavoro occorre la **prova scritta del credito**, e cioè, nel caso della retribuzione, elementi quali il prospetto paga, l'estratto previdenziale, il cud (questi ultimi potenzialmente incompleti in mancanza di prospetto di paga).

Va comunque ricordato che la **giurisprudenza di legittimità** ritiene che non esista una presunzione assoluta di corrispondenza della retribuzione percepita dal lavoratore rispetto a quella risultante dai prospetti di paga, per cui è sempre possibile l'accertamento della insussistenza del carattere di quietanza anche delle sottoscrizioni eventualmente apposte dal lavoratore sulle busta paga (Cass. sentenza n. 9588/2001). Inoltre, va precisato che la sottoscrizione "per ricevuta" opposta dal lavoratore alla busta paga non implica, in maniera univoca, l'effettivo pagamento della somma indicata nel medesimo documento (Cass., sentenza 6267/1998). La Corte di cassazione, inoltre, ha precisato (sentenza n. 9509/2012) che l'obbligo imposto al datore di lavoro di effettuare i pagamenti delle retribuzioni tramite cedolini paga, non interferisce in alcun modo con la disposizione di cui all'[articolo 2955, comma primo, n. 2, c.c.](#) (che prevede che si prescrivano in un anno i diritti dei prestatori di lavoro, per le retribuzioni corrisposte a periodi non superiori al mese), né con quella di cui all'[articolo 2956, comma primo, n. 1, c.c.](#), (che prevede che si prescrivano in 3 anni i diritti dei prestatori di lavoro, per le retribuzioni corrisposte a periodi superiori al mese) in tema di prescrizioni presuntive, attenendo detto obbligo all'aspetto pubblicistico del rapporto di lavoro, in funzione di controllo della regolarità degli adempimenti fiscali e contributivi connessi con il rapporto medesimo, mentre la disciplina delle prescrizioni presuntive riguarda i profili privatistici del rapporto. Ne consegue che la prescrizione presuntiva si applica anche ai rapporti di lavoro formalizzati per i quali il pagamento della retribuzione è accompagnato da consegna di busta paga, senza che da ciò possa derivare un pregiudizio per il lavoratore, la cui posizione resta garantita dalla declaratoria di incostituzionalità della norma (operata con la sentenza n. 63/1966 della Corte Costituzionale) nella parte in cui consentiva che la prescrizione del diritto alla retribuzione decorresse durante il rapporto di lavoro.

Relazioni allegare

Alla proposta di legge è allegata la relazione illustrativa.

Necessità dell'intervento con legge

L'intervento con legge si rende necessario in quanto la disciplina della materia oggetto della proposta di legge è attualmente regolata da una fonte normativa primaria.

Rispetto delle competenze legislative costituzionalmente definite

Il contenuto della proposta di legge è riconducibile alla **materia di potestà esclusiva statale "ordinamento civile"**, di cui all'[articolo 117, comma 2, lettera I\), Cost.](#)

Quadro della normativa vigente

La [legge n. 4/1953](#) ha stabilito l'obbligo, per il datore di lavoro, di consegnare, all'atto della corresponsione della retribuzione ai lavoratori dipendenti (ad esclusione dei dirigenti) un prospetto di paga (nel momento stesso in cui viene consegnata la retribuzione, ai sensi dell'articolo 3) in cui risultino specifici elementi (quali, ad esempio, nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, periodo della retribuzione, gli assegni familiari, nonché, distintamente, le singole trattenute). Nel prospetto paga devono risultare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci (articolo 1). Allo stesso tempo, è disposto l'obbligo di esatta corrispondenza tra le singole annotazioni sul prospetto di paga e le registrazioni eseguite sui libri di paga, o registri equipollenti, per lo stesso periodo di tempo (articolo 2). Il richiamato obbligo non si applica (articolo 4) alle Amministrazioni dello Stato ed alle relative Aziende autonome; alle Regioni e agli enti locali; alle aziende agricole che impiegano nell'annata agraria mano d'opera salariata per un numero di giornate lavorative non superiori a 3000; ai privati datori di lavoro per il personale addetto esclusivamente ai servizi familiari. In caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga di omissione o di inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga (salvo che il fatto costituisca reato), al datore di lavoro viene applicata una sanzione amministrativa, da lire 50.000 (25,82 euro) a lire 300.000 (154,94 euro).

Inoltre, secondo la Corte di Cassazione (sentenza n. 11443/1994) ogni annotazione sui prospetti paga deve eseguirsi in riferimento al momento del pagamento della retribuzione ed a nessun altro. Ne deriva che la qualifica da attribuire al lavoratore dipendente è soltanto quella che il medesimo ricopre all'atto della singola erogazione, tenuto conto di tutte le modifiche intervenute nel rapporto di lavoro. Il datore di lavoro "ha quindi l'obbligo di specificare la qualifica effettivamente rivestita, con l'assoluto divieto di assegnarne di inferiori, se non corrispondenti a quelle concretamente convenute. È invece sempre possibile l'attribuzione di una qualifica superiore a quella spettante e conseguentemente la dazione di somme maggiori del dovuto. La determinazione della qualifica va poi compiuta sulla base dei contratti collettivi di lavoro,

raffrontando le definizioni normative e quelle realmente convenute ed espletate. Occorre pertanto procedere all'interpretazione dei suddetti contratti di diritto comune, che è riservata, trattandosi di una indagine di fatto, all'esclusiva competenza del giudice di merito, le cui valutazioni soggiacciono, in sede di legittimità, ad un sindacato, limitato alla verifica del rispetto dei canoni legali di ermeneutica contrattuale (artt. 1362 cod. civ. e segg.) ed al controllo della sussistenza di una motivazione coerente e logica".