

## La busta paga

### Prospetto paga

Il datore di lavoro deve corrispondere la **retribuzione**, al termine di ciascun **periodo di paga**, nella misura determinata dai contratti collettivi o dagli accordi individuali, con le modalità in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.

I contratti collettivi dispongono generalmente il pagamento con **cadenza mensile**.

A norma dell'art. 1277 cod. civ. i debiti pecuniari si estinguono con moneta avente corso legale. Il pagamento della retribuzione può avvenire anche con mezzi diversi (assegni circolari, bonifici bancari) con il consenso del lavoratore.

In caso di **ritardo** nel pagamento è previsto a carico del datore di lavoro l'**obbligo di corrispondere gli interessi** nella misura legale sulla somma dovuta ed il risarcimento del maggior danno derivante dalla diminuzione del valore del credito in relazione all'andamento dell'inflazione.

I contratti collettivi prevedono con frequenza a carico del datore di lavoro che ritardi il pagamento, l'obbligo di corrispondere un interesse più elevato di quello legale.

### Requisiti del prospetto

Il datore di lavoro deve consegnare ai propri dipendenti - ad esclusione dei dirigenti e del personale addetto esclusivamente ai servizi familiari - all'atto della corresponsione della retribuzione, un **prospetto paga** o **busta paga**. La legge non impone l'adozione di un modello specifico ma elenca come segue gli elementi minimi che devono essere contenuti nel prospetto:

- nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore;
- il periodo cui la retribuzione si riferisce;
- le voci componenti della retribuzione;
- le trattenute.

Il prospetto deve riportare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro.

I dati contenuti nel prospetto devono corrispondere alle registrazioni eseguite sul **libro paga**.

## Quietanze del lavoratore e risultanze dei libri contabili

Non esiste una presunzione assoluta di corrispondenza della retribuzione percepita dal lavoratore rispetto all'importo risultante dal prospetto paga ed è sempre possibile l'accertamento della insussistenza del carattere di **quietanza** della sottoscrizione eventualmente apposta dal lavoratore sulla busta paga (Cass. 14 luglio 2001, n. 9588). Anche la sottoscrizione apposta dal dipendente sulla busta paga accanto alla dicitura "**per ricevuta**" non costituisce di per sé quietanza di pagamento, ma deve essere interpretata dal giudice alla luce dei criteri posti dagli artt. 1362 segg. cod. civ. (Cass. 24 giugno 1998, n. 6267).

Più in generale, si ritiene che la **quietanza liberatoria** rilasciata dal lavoratore al proprio datore di lavoro non possa integrare una rinuncia a tutti gli eventuali diritti connessi al rapporto, e alle azioni esercitabili in dipendenza di essi, in mancanza del presupposto che il lavoratore abbia avuto l'esatta rappresentazione dei diritti che intendeva dismettere in favore del proprio datore di lavoro, ma possa avere solo il valore di dichiarazione di scienza, ovvero di mera manifestazione del convincimento soggettivo del lavoratore stesso di essere stato soddisfatto in tutti i suoi diritti, e come tale, è del tutto inidonea a precludere l'azione giudiziaria volta a far valere diritti che non risultino soddisfatti effettivamente (Cass. 14 ottobre 2003, n. 15371).

Neppure le quietanze a saldo o liberatorie che il lavoratore sottoscrive a seguito della risoluzione del rapporto, accettando senza riserve la liquidazione e le altre somme dovutegli, implicano di per sé l'accettazione del recesso datoriale e la rinuncia ad impugnarlo; tuttavia, i predetti comportamenti possono assumere tale significato negoziale, in presenza di altre circostanze precise, concordanti e obiettivamente concludenti, che dimostrino l'intenzione del lavoratore di accettare l'atto risolutivo, in base ad un adeguato accertamento da parte del giudice di merito (Cass. 12 luglio 2002, n. 10193).

Le risultanze dei libri contabili obbligatori dell'azienda, in quanto atti precostituiti dall'imprenditore (art. 2709 cod. civ.), costituiscono prova contro il datore di lavoro che li ha formati e solo in quanto siano prova di fatti (quali l'esistenza di un **rapporto di lavoro**

**subordinato**) dai quali non discenda esclusione o limitazione dell'obbligazione che grava su di lui (Cass. 1° ottobre 2003, n. 14658).

## Conversione Lire/Euro

Dal **1° gennaio 2002** gli importi delle voci retributive contenuti nei contratti collettivi e individuali sono espressi in **euro**. La conversione in euro degli importi espressi in lire contenute nei contratti stipulati prima di quella data viene effettuata, a norma del regolamento (CE) n. 2866/98 del 31 dicembre 1998, utilizzando il divisore 1936,27.

Così ad esempio l'importo corrispondente al minimo di retribuzione in vigore al 1° luglio 2001 di un operaio metalmeccanico di 3° livello viene convertito in euro con la seguente operazione:

$$\begin{array}{l} - \text{ lire } 2.073.875 : 1936,27 = \text{ euro} \\ \quad 1.071,07 \end{array}$$

L'arrotondamento del risultato al centesimo di euro deve essere effettuato:

- per **eccesso**, se la terza cifra decimale è 5 o superiore;
- per **difetto**, se la terza cifra decimale è 4 o inferiore.