

IN ITALIA E' POSSIBILE LA CONSEGNA DELLA BUSTA PAGA DEL DIPENDENTE VIA EMAIL O TRAMITE APPOSITO SITO WEB AZIENDALE ?

IL DATORE DI LAVORO PUO' INVIARE LA BUSTA PAGA VIA EMAIL AL DIPENDENTE?

Al datore di lavoro è consentito inviare la busta paga via email (anche PEC) al dipendente per adempiere agli obblighi di consegna del prospetto paga al momento del pagamento della retribuzione (stipendio).

Con l'interpello n. 1 del 2008, il Ministero del Lavoro ha chiarito che è possibile la trasmissione telematica del prospetto paga ai dipendenti. Ossia è possibile inviare la busta paga tramite email all'indirizzo di posta elettronica sia certificata che email normale. Si tratta quindi di un'apertura ministeriale alle nuove tecnologie che consentono di evitare la consegna della busta paga cartacea.

QUALI SONO LE CONDIZIONI CHE DEVE RISPETTARE IL DATORE DI LAVORO ?

Il Ministero del lavoro ha chiarito in un interpello che è possibile consegnare la busta paga via email a dipendente. Ai fini della dimostrazione dell'avvenuta consegna il datore di lavoro deve però rispettare una serie di condizioni.

- Il datore di lavoro nel momento in cui eroga la retribuzione mensile al lavoratore è obbligato anche a consegnargli un prospetto paga con tutte le voci retributive. L'obbligo di consegna della busta paga al momento della corresponsione della retribuzione è disciplinato dalla legge n. 4 del 1953.
- Il Ministero nell'interpello ha precisato che "La retribuzione va corrisposta alla scadenza temporale prevista, contestualmente alla busta paga, al fine di consentire al lavoratore la verifica immediata della corrispondenza tra le annotazioni riportate sul prospetto di paga e la retribuzione percepita".

QUALI SONO LE FORME DI PAGAMENTO POSSIBILI DELLO STIPENDIO?

Se in presenza del consenso del lavoratore, l'obbligazione del pagamento della retribuzione può essere assolta attraverso forme equipollenti rispetto al danaro contante (assegni, bonifico, accredito in conto corrente, ecc.), problemi possono sorgere riguardo alla dimostrazione dell'avvenuta consegna della busta paga al lavoratore.

QUAL' E' LA FORMA CORRETTA DI INVIARE LA BUSTA PAGA TRAMITE EMAIL ?

Il Ministero chiarisce che nulla vieta l'invio della busta paga elettronica via email al dipendente, "purché vi sia la prova legale dell'effettiva consegna prospetto di paga al lavoratore alla scadenza prevista per il pagamento della retribuzione".

Consegna della busta paga via email PEC. L'azienda che utilizza il servizio di posta elettronica certificata seguendo le procedure previste dalle norme, nel rispetto delle regole in materia di protezione dei dati personali, potrà validamente assolvere agli obblighi di consegna del prospetto di paga anche per via telematica.

E l'email PEC non è altro che la versione telematica della raccomandata postale. Il sistema delle email PEC però, per poter essere uno strumento di prova dell'avvenuta ricezione della comunicazione (dell'email PEC) contenente la busta paga, può funzionare

a livello legale solo se il mittente (datore di lavoro) e il destinatario (il lavoratore) siano entrambi dotati di account certificati, quindi di email PEC. E' bene quindi che l'azienda chieda al lavoratore di dotarsi di un indirizzo email PEC per la consegna delle buste paga.

SE IL DIPENDENTE NON HA IL PC O IL COLLEGAMENTO AD INTERNEET PER RICEVERE LA BUSTA PAGA TRAMITE EMAIL, COSA SUCCEDDE?

In questo caso il datore di lavoro deve mettere a disposizione del dipendente idonee tecnologie ed attrezzature informatiche per la ricezione e stampa del prospetto, posto che i costi relativi alla formazione e consegna dello stesso sono a carico dell'impresa.

LA TRASMISSIONE TELEMATICA DELLA BUSTA PAGA VALE COME PROVA DI RICEZIONE / CONSEGNA?

TRAMITE EMAIL PEC

Il Ministero conferma che se l'email PEC è inviata ad un lavoratore dotato di indirizzo email PEC, la prova della consegna della busta paga c'è. Il Ministero infatti "ritiene che la trasmissione telematica del prospetto di paga sia compatibile con le disposizioni previste dalla L. n. 4/1953, se eseguita con le modalità e i limiti sopra indicati, atteso che il servizio di posta elettronica certificata costituisce idonea prova, nei confronti degli organi ispettivi di vigilanza, dell'effettiva trasmissione e ricezione da parte del lavoratore di detto prospetto".

TRAMITE EMAIL NORMALE

Consegna della busta paga via email normale. Il Ministero nell'interpello n. 1/2008 chiarisce che "è possibile anche trasmettere il cedolino di paga come file allegato ad un apposito messaggio di posta elettronica, a condizione che venga inviato ad indirizzo di posta elettronica intestato al lavoratore provvisto di password personale".

Con l'interpello n. 8 del 2010, il Ministero del Lavoro ha ritenuto "possibile per i datori di lavoro privati l'invio del prospetto anche a mezzo posta elettronica non certificata".

NOTA BENE

Su richiesta degli organi di vigilanza, infatti, il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare l'avvenuta consegna del prospetto di paga all'atto della corresponsione della retribuzione. Il Ministero quindi se da un lato conferma che l'email PEC è una soluzione migliore, non nega la possibilità di inviare le buste paga ai dipendenti tramite email ordinaria non PEC. Il problema nel quale può incorrere il datore di lavoro attiene alle possibilità di dimostrare l'avvenuta consegna della busta paga al lavoratore..

CONSEGNA BUSTA PAGA AL DIPENDENTE TRAMITE WEB E SITO AZIENDALE

Anche nell'interpello n. 13 del 2012 in materia di consegna della busta paga tramite web e sito aziendale il Ministero ha ribadito che sussiste "la legittimità della consegna del documento anche mediante posta elettronica non certificata".

Il Ministero spiega perché: "Analogamente a quanto infatti avviene in materia di obblighi di certificazione fiscale del sostituto d'imposta, l'art. 1 della L. n. 4/1953 fa riferimento ad un obbligo di "consegnare" il prospetto paga senza alcun richiamo alla necessità che sia consegnata in forma cartacea, con la conseguenza che non si ravvisa uno specifico divieto di trasmettere al lavoratore il documento per posta elettronica anche non certificata. Ciò a condizione che sia garantita al dipendente la possibilità di entrare nella disponibilità del prospetto e di poterlo materializzare. È tuttavia opportuno, da parte del datore di lavoro, adottare anche in questi casi le opportune iniziative per comprovare l'avvenuto adempimento nei confronti di ciascun lavoratore".

Ricade quindi ovviamente sul datore di lavoro l'onere di provare la corretta consegna della busta paga al lavoratore ..