



CDL - Marisa Forino

Aggiornamenti al 7 gennaio 2022

FERIE

il LAVORATORE matura ed ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane. Tale periodo va goduto per almeno due settimane, consecutive nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Il diritto alle ferie è irrinunciabile, non può essere monetizzato, se non solo alla cessazione del rapporto di lavoro. ES.: ferie maturate anno 2020 devono essere usufruite entro giugno 2022.

PERMESSI - R.O.L.

I CCNL di categoria del Datore di Lavoro, possono stabilire un numero di ore di permessi o di riduzione orario di lavoro. Il periodo di ore matura annualmente e deve essere fruito nel corso dell'anno stesso, **oppure entro i 7 mesi successivi**, per le necessità previste dai contratti collettivi, o per motivi personali. Può essere fruito in luogo dei giorni di ferie.

I permessi residui al termine dell'anno o del periodo diverso stabilito dai CCNL, devono essere monetizzati al dipendente, ossia retribuiti in base alla paga oraria vigente nel periodo considerato.

ES.: permessi o R.O.L. maturati anno 2021 devono essere usufruiti o pagati entro il 31.07.2022.

BUSTA PAGA – LUL

In base alla Legge n. 4/1953 (MAI ABROGATA), i datori di lavoro hanno l'obbligo di consegnare ai propri lavoratori, all'atto della corresponsione della retribuzione, un prospetto paga, o oggi, copia delle registrazioni effettuate sul Libro Unico del Lavoro (formato dalla busta paga ufficiale con numero progressivo e data di emissione, nonché dalla seconda parte delle presenze).

I lavoratori devono essere messi in grado di conoscere nel dettaglio gli elementi di inquadramento, l'entità delle varie competenze corrisposte e delle ritenute gravanti sull'ammontare lordo delle competenze stesse, nonché di verificare l'esattezza degli importi e quindi del netto erogato.

I datori di lavoro privati possono consegnare una copia cartacea e tenere agli atti la firma del lavoratore per ricevuta, oppure inviare il prospetto paga a mezzo posta elettronica certificata o non certificata, salvo che, in entrambi i casi, sia garantita la consegna.

TRACCIABILITA' DELLE RETRIBUZIONI EROGATE

Dal 1° luglio 2018 (L. 205/2017 – INL circ. n. 2/2018) i datori di lavoro e/o i committenti devono corrispondere con modalità tracciabili le retribuzioni spettanti ai propri lavoratori dipendenti e collaboratori, non possono più essere corrisposte per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato.

Per rapporto di lavoro, si intende ogni rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto, nonché ogni rapporto di lavoro originato da contratti di collaborazione coordinata e continuativa e dai contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci.

L'obbligo non riguarda i rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni, né quelli comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti a servizi familiari e domestici.

Al datore di lavoro o committente che viola l'obbligo di tracciabilità delle retribuzioni si applica la sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro.

I mezzi di pagamento riguardano esclusivamente gli elementi della retribuzione; pertanto il loro utilizzo non è obbligatorio per la corresponsione di somme erogate a diverso titolo, quali anticipi di cassa effettuati per spese che i lavoratori devono sostenere nell'interesse dell'azienda e nell'esecuzione della prestazione (es. anticipi e/o rimborso di spese di viaggio, vitto, alloggio) ([INL nota n. 6201/2018](#); [INL nota n. 7369/2018](#)).

Il riferimento all'erogazione della retribuzione - che per lo più avviene a cadenza mensile - comporta l'applicazione di tante sanzioni quante sono le mensilità per cui si è protratto l'illecito.

La firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione. Pertanto, ai fini della contestazione, è necessario verificare non soltanto che il datore di lavoro abbia disposto il pagamento utilizzando gli strumenti previsti ex lege ma che lo stesso sia andato a buon fine.

PAGAMENTO RETRIBUZIONI DICEMBRE

Le retribuzioni ed in generale le somme corrisposte con busta paga, di competenza del mese di dicembre, devono essere corrisposte al lavoratore entro il giorno 12 gennaio dell'anno successivo.

I sostituti d'imposta che corrispondono somme e valori soggetti a ritenute alla fonte devono rilasciare al lavoratore una apposita certificazione unica ai fini fiscali e contributivi ([D.P.R. 22 luglio 1998, n. 322, art. 4, comma 6-ter](#)). ES.: Rientrano nella C.U. 2022 – anno d'imposta 2021, tutte le somme erogate ai lavoratori entro il 12 gennaio 2022.