

EPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
Tribunale di Milano
SEZIONE CIVILE
Settore Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Maria Beatrice Gigli ha pronunciato la seguente
SENTENZA

nella causa civile, col rito del lavoro, iscritta al n. r.g. 1771/2021 promossa da:

PIERA, con il patrocinio dell'avv. CATAPANO GIUSEPPE
elettivamente domiciliato in VIA SAN SENATORE, 5 20122 MILANO presso il difensore avv.
CATAPANO

GIUSEPPE

SUSANNA, con il patrocinio dell'avv. CATAPANO GIUSEPPE
elettivamente domiciliato in VIA SAN SENATORE, 5 20122 MILANO presso il difensore avv.
CATAPANO GIUSEPPE

GIUSEPPINA, con il patrocinio dell'avv. CATAPANO GIUSEPPE
elettivamente domiciliato in VIA SANSENATORE, 5 20122 MILANO presso il difensore avv.
CATAPANO

GIUSEPPE

CARMELA, con il patrocinio dell'avv. CATAPANO GIUSEPPE
elettivamente domiciliato in VIA SAN SENATORE, 5 20122 MILANO presso il difensore avv.
CATAPANO GIUSEPPE

PATRIZIA, con il patrocinio dell'avv. CATAPANO GIUSEPPE
elettivamente domiciliato in VIA SANSENATORE, 5 20122 MILANO presso il difensore avv.
CATAPANO GIUSEPPE

RICORRENTI

contro

ROMEO GESTIONI S.P.A. (C.F. 05850080630), con il patrocinio dell'avv. L.....
elettivamente domiciliato in VIA BIGLI, 21 20121 MILANO presso il difensore avv. L.....

RESISTENTE

Le parti hanno concluso come in atti

Esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

Con ricorso del 26/2/2021, le ricorrenti G....., C.....,
G....., G..... e V..... - dipendenti di Romeo
gestioni SPA dal 1° giugno 2015 e addette all'appalto dei servizi di pulizia presso A.T.M. S.p.a.
- Linea 1 della metropolitana milanese - hanno agito nei confronti della datrice di lavoro al fine di
sentire accogliere le seguenti conclusioni:

"1. Accertare e dichiarare il diritto delle ricorrenti di ottenere dal datore di lavoro ROMEO
GESTIONI S.p.A., senza costi a loro carico, la consegna dei prospetti paga in formato cartaceo
relativi al periodo da gennaio 2019 a gennaio 2021; per l'effetto ordinare alla Società
convenuta, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, di consegnare alle ricorrenti i
prospetti paga predetti.

2. Accertare e dichiarare la illegittimità per violazione del disposto degli artt. 1 e 3 L. N. 4/1953
della procedura aziendale adottata dalla Società convenuta per la consegna dei prospetti paga
ai dipendenti sotto forma di file PDF, mediante pubblicazione su sito Internet aziendale ovvero
invio a mezzo email, nella parte in cui non prevede la predisposizione presso il luogo di lavoro
di una idonea postazione informatica provvista di terminale pc e stampante, che consenta
ai lavoratori di ottenere la busta paga in formato cartaceo senza costi a loro carico ed all'atto
della corresponsione della retribuzione, come previsto per

Legge.

3. Per l'effetto, ordinare alla ROMEO GESTIONI S.p.A., in persona del suo legale
rappresentante pro tempore, di predisporre presso il luogo di lavoro una postazione informatica
provvista di stampante in modo da consentire ai lavoratori di ottenere la stampa della busta

paga senza costi a loro carico ovvero, in mancanza, di consegnare ai lavoratori la busta paga in formato cartaceo senza costi a loro carico ed all'atto della corresponsione della retribuzione.

4. Con vittoria di spese e competenze di causa da distrarsi in favore del sottoscritto difensore antistatario".

ROMEO GESTIONI S.p.A. si è costituita chiedendo il rigetto del ricorso ed evidenziando che la mancata predisposizione di apposita postazione è dipesa dall'attuale situazione pandemica.

Parte resistente ha, in particolare, sostenuto come sia "di intuitiva evidenza che ipotizzare l'installazione di "una postazione internet con computer fisso e stampante" ad utilizzo libero da parte dei lavoratori per l'eventuale estrazione cartacea del prospetto paga mensile, viene a collidere con tutte le prescrizioni e la normativa anti-contagio sui luoghi di lavoro, oggi recata dal Protocollo del 06.04.2021".

Il procedimento fallita la conciliazione è stato deciso seguito di discussione orale con lettura del dispositivo e della motivazione contestuale al termine della camera di consiglio.

La domanda merita accoglimento.

Come osservato da precedente di questo tribunale che si richiama, poiché lo si condivide, anche ex art. 118 disp. Att. C.p.c.: "L'obbligo di consegna della busta paga è disciplinato dall'art. 1 della Legge n. 4 del 5 gennaio 1953: "è fatto obbligo ai datori di lavoro di consegnare, all'atto della corresponsione della retribuzione, ai lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, un prospetto di paga in cui devono essere indicati il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che, comunque, compongono detta retribuzione, nonché, distintamente, le singole trattenute".

La normativa, attualizzata con il Decreto Legge 25 giugno 2008 n. 112 e convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 ha abrogato una serie di previsioni di legge che prevedevano l'istituzione di una molteplicità di libri obbligatori in materia di lavoro sostituendoli con il LUL (libro unico lavoro), quest'ultima prevede che le singole annotazioni sul prospetto paga devono corrispondere esattamente alle registrazioni eseguite sul LUL. Infatti, ai sensi dell'articolo 39, comma 5, D.L. 112/2008, con la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel LUL il datore di lavoro adempie agli obblighi di cui alla L. 4/1953.

Tradizionalmente, la consegna avveniva esclusivamente in forma cartacea e con firma per ricevuta e quietanza da parte del dipendente ma nel corso degli anni l'utilizzo diffuso di nuove tecnologie informatiche e telematiche, ha posto la necessità di modificare e ampliare i tradizionali sistemi di consegna.

Infatti, il Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 13 del 2012 ha esteso esplicitamente le modalità di consegna della busta paga, prevedendo l'introduzione di una nuova modalità, oltre a quella cartacea. 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, può validamente assolvere agli obblighi di consegna del prospetto di paga anche per via telematica. (...) L'unica ulteriore incombenza a carico del datore di lavoro attiene alla necessità che l'azienda metta a disposizione del lavoratore 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.

Il Ministero del lavoro 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".

Il Ministero del lavoro 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".

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 del lavoro spiega che " 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 ed i 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".

(.)

Un ulteriore interpello del Ministero del Lavoro ha chiarito che oltre alla consegna della busta paga via email, è possibile anche ottemperare agli obblighi previsti dalla legge n. 4 del 1953 attraverso la pubblicazione della busta paga online su un sito web aziendale, dotato di un'area riservata al lavoratore **con accesso tramite username e password**.

Il lavoratore può quindi scaricare il proprio cedolino in PDF sul sito, accedendo allo stesso tramite username e password. Il Ministero del lavoro con l'interpello n. 13 del 2012 apre ad una nuova modalità di consegna della busta paga oltre alla normale consegna validità legale del servizio di pubblicazione online del prospetto paga.

Quindi il datore di lavoro può consegnare al lavoratore la busta paga sostanzialmente online.

L'interpello è stato proposto dal Consiglio Nazionale dell 'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

E' stato chiesto se è possibile assolvere agli obblighi ex artt. 1 e 3, L. n. 4/1953, da parte di un datore di lavoro privato, oltre che mediante l'utilizzo della posta elettronica certificata (PEC), anche attraverso sito web, dotato di un'area riservata con accesso consentito al proprio personale mediante password individuale. Il quesito formulato è se possa ritenersi sufficiente, ai fini dell'obbligo di consegna del prospetto paga, la semplice collocazione dei prospetti di paga di volta in volta elaborati (contestuale al pagamento mensile della retribuzione con bonifico bancario e/o altro mezzo), nell'apposita area riservata del sito web, prospetti questi ultimi consultabili e scaricabili esclusivamente dal lavoratore interessato utilizzando una password

individuale.

Il Ministero risponde ritenendo "che l'assolvimento degli obblighi di cui agli artt. 1 e 3, L. n. 4/1953 da parte del datore di lavoro privato possa essere effettuato anche mediante la collocazione dei prospetti di paga su sito web dotato di un'area riservata con accesso consentito al solo lavoratore interessato, mediante utilizzabilità di una postazione internet dotata di stampante e l'assegnazione di apposita password o codice segreto personale".

Inoltre "per garantire la verifica immediata da parte del lavoratore o comunque gli eventuali accertamenti dell'organo di vigilanza, appare peraltro necessario che della collocazione mensile dei prospetti di paga risulti traccia nello stesso sito". Pertanto le aziende possono collocare i prospetti paga su un sito web aziendale dotato di un'area riservata dove il lavoratore digitando username e password può scaricare la propria busta paga online.

E' però necessario che l'azienda da un lato abbia evidenza dei download del lavoratore e dall'altro lato possa dimostrare di aver messo online sul sito web la busta paga del dipendente" (v. Tribunale di Milano, sent. N. 1092/2019, est. Paziienza, in atti).

La Corte di Appello di Milano, nel confermare il precedente di merito sopra richiamato, ha poi osservato:

"Come rilevato dal Tribunale di Milano che ha richiamato all'uopo l'interpello del Ministero del Lavoro n. 13/12, va riconosciuta validità legale al servizio di pubblicazione on line dei prospetti paga - in alternativa al tradizionale metodo di consegna cartacea - a condizione che il sito web aziendale sia dotato di un'area ad hoc dove il lavoratore possa scaricare la propria busta paga online" (v. App. Milano sentenza del 10/3/2020, est. Mantovani, in atti).

- **Nel caso di specie**, non è contestato che, dal 2019, i lavoratori - per ottenere i listini di competenza -devono accedere ad apposito sito internet con le credenziali individuali fornite, e quindi procedere al "download" dei relativi file in formato pdf. Le ricorrenti hanno inoltre allegato di non essere in possesso di adeguate conoscenze informatiche né di stampanti tanto che devono provvedere a stampare le buste paga presso edicole o Internet point con costi a loro carico.

La resistente, di fatto, non contesta la mancata predisposizione di apposita postazione telematica munita di stampante evidenziando di non potervi provvedere in ragione dell'attuale pandemia.

Si osserva tuttavia come la convenuta non contesti tale mancato allestimento dal 2019 quando la pandemia risale, come è noto, a inizio del 2020.

- La datrice di lavoro ben avrebbe potuto mettere a disposizione dei dipendenti, sul luogo di lavoro, pc e stampante sin dal 2019 e sospendere/regolare eventuali accessi sulla base della normativa emergenziale.

La domanda deve conseguentemente essere accolta con accertamento del diritto delle ricorrenti alla consegna delle buste paga richieste e alla predisposizione presso il luogo di lavoro di una idonea postazione informatica provvista di terminale pc e stampante, che consenta ai lavoratori di ottenere la busta paga in formato cartaceo senza costi a loro carico.

Quanto la richiesta di condanna al risarcimento del danno ex articolo 96 cpc, avanzata dalla parte ricorrente in sede di discussione, si osserva come non se ne ravvisino i presupposti per l'accoglimento.

Il mancato adempimento della resistente appare piuttosto essere dipeso dalla errata interpretazione di una normativa che si rivela complessa e dall'insorgere della pandemia. Spese secondo soccombenza con liquidazione in dispositivo ex d.m. 55/14 e distrazione.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, visto l'art. 429 c.p.c., ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

condanna parte resistente a consegnare a ciascuna ricorrente le buste paga richieste e a predisporre presso il luogo di lavoro idonea postazione che consenta ai lavoratori di ottenere la

busta paga in formato cartaceo senza costi a loro carico;

Condanna altresì la parte resistente a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, che si liquidano in € 5.259,00 oltre i.v.a., c.p.a. e 15 % per spese generali, da distrarsi ex art. 93 c.p.c..

Milano, 24 giugno 2021

Il Giudice dott. Maria Beatrice Gigli