

Ispettorato nazionale del lavoro  
Nota 22 maggio 2018, prot. n. 4538

**Antonella Iacopini \***  
Ispettore del lavoro

# Retribuzione pagata in contanti, procedura di contestazione della sanzione

**A**ll'approssimarsi della data del 1° luglio 2018, dalla quale, in base a quanto stabilito dalla Legge di bilancio per il 2018<sup>1</sup>, i datori di lavoro e i committenti dovranno provvedere al pagamento della retribuzione e di eventuali acconti della stessa unicamente con modalità tracciabili, sorgono i primi dubbi sull'applicazione della prevista sanzione amministrativa pecuniaria nelle ipotesi di violazione della suddetta norma. Infatti, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, rispondendo ad un quesito posto dal Comando Generale della Guardia di Finanza, ha pubblicato la nota 22 maggio 2018, n. 4538 con la quale si procede ad una disamina delle novità introdotte in materia dall'art. 1, cc. 910-913, legge n. 205/2017 dal punto di vista ispettivo, con particolare attenzione ai profili sanzionatori. Come già illustrato dall'Inl nella circ. 25 gennaio 2018, n. 2 di commento alla Legge di bilancio (in *Guida al Lavoro* n. 6/2018), la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, dovrà essere corrisposta attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi: bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore; strumenti di pagamento elettronico; pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento; emissione di assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato. La circ. n. 2/2018 precisava, altresì, che la semplice *firma apposta dal lavoratore sulla busta paga, non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.*

Come previsto dalla legge di bilancio 2018 i datori di lavoro dovranno provvedere dal 1° luglio al pagamento della retribuzione con modalità tracciabili. L'Ispettorato chiarisce, in caso di irregolarità, il perimetro entro il quale si applicano le sanzioni

Il comma 912 del citato articolo 1 stabilisce che tale modalità di pagamento sia obbligatoria nei seguenti ambiti: rapporti di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c., indipendentemente dalla durata e dalle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa; contratti di collaborazione coordinata e continuativa; contratti di lavoro stipulati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci.

Restano espressamente esclusi dal predetto obbligo i rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni di cui al comma 2 dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001, nonché i rapporti di lavoro domestico. Devono altresì ritenersi esclusi, in quanto non richiamati espressamente dal comma 912, i compensi derivanti da borse di studio, tirocini, rapporti autonomi di natura occasionale.

Quanto ai profili sanzionatori, il successivo comma 913 prevede una sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro da comminare al datore di lavoro/committente, in caso di violazione di quanto previsto dal comma 910.

Ciò detto, l'Ispettorato, con la nota in commento, prosegue il ragionamento su tale ultimo aspetto affermando che, in considerazione del tenore letterale e della *ratio* della norma si deve ritenere che la violazione in oggetto risulti integrata in due ipotesi. La prima, *quando la corresponsione delle somme avvenga*

\* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza

1. Legge 27 dicembre 2017 n. 205, articolo 1, commi 910-913

con modalità diverse da quelle indicate dal legislatore ai fini della tracciabilità.

La seconda, nel caso in cui, nonostante l'utilizzo dei predetti sistemi di pagamento, il versamento delle somme dovute non sia realmente effettuato, ad esempio, nel caso in cui il bonifico bancario in favore del lavoratore venga successivamente revocato ovvero l'assegno emesso venga annullato prima dell'incasso. Di conseguenza, dal momento che quest'ultima ipotesi rappresenta un palese tentativo di elusione della norma, nella nota viene sottolineata la necessità di verificare, ai fini della contestazione, non soltanto che il datore di lavoro abbia disposto il pagamento utilizzando gli strumenti previsti dalla norma, ma che lo stesso sia andato a buon fine.

Tuttavia, l'introduzione di questo secondo concetto, a parere della scrivente, potrebbe lasciare disorientati. Infatti, in caso di mancato pagamento, esiste un altro provvedimento che l'ispettore del lavoro già può adottare, qualora ne ricorrano i presupposti, ossia la diffida accertativa di cui all'articolo 12, D.Lgs. n. 124/2004, mentre la sanzione di cui al comma 913 non sembrerebbe, limitandosi al tenore della norma, essere stata prevista per questo, ma unicamente per l'utilizzo di modalità di pagamento non tracciabili.

Nella nota n. 4538/2018 viene tracciata anche la procedura di contestazione della violazione in argomento. Trattasi, in particolare, di illecito non materialmente sanabile per il quale trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 16 della Legge n. 689/1981 con conseguente determinazione della sanzione nella misura ridotta ad un terzo del massimo, ovvero la somma pari a 1.666,67 euro, da versare indicando il codice tributo 741T.

Non essendo materialmente sanabile, dal momento che il pagamento è già stato effettuato con modalità difformi, il personale ispettivo non potrà adottare la diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004. Nell'eventualità in cui il trasgressore/obbligato in solido non dovesse effettuare il pagamento della predetta sanzione nei termini prescritti, l'autorità competente a ricevere il rapporto, ai sensi dell'art. 17 della Legge n. 689/1981, è l'Ispettorato territoriale del lavoro.

Allo stesso modo, avverso il verbale di contestazione e notificazione adottato dagli organi di vigilanza di cui all'art. 13, comma 7, del D.Lgs. n. 124/2004 è possibile presentare ricorso amministrativo al direttore della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro

ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 124/2004 entro trenta giorni dalla sua notifica. Entro il medesimo termine è altresì possibile presentare scritti difensivi all'Autorità che riceve il rapporto ai sensi dell'art. 18 della L. n. 689/1981.

### Rimborsi

Un'ulteriore considerazione riguarda la questione dei rimborsi spese per trasferte e gli anticipi di spese per conto del datore di lavoro o del committente. Su tale aspetto, infatti, l'Ispettorato, almeno per il momento, non si è espresso.

Ora, la retribuzione costituisce il corrispettivo della prestazione fornita dal lavoratore e gli elementi che la compongono sono stabiliti tanto dalla legge quanto dai contratti collettivi ai vari livelli (paga base, contingenza, e.d.r., scatti di anzianità, maggiorazioni, indennità, ecc.) e da altri eventuali elementi concordati a livello individuale tra lavoratore e datore di lavoro (ad esempio: superminimo, premio, ecc).

### Altre voci in busta paga

Vi sono, poi, elementi che, pur transitando dalla busta paga, non rientrano per i loro requisiti specifici nella nozione giuridica di "retribuzione". Stiamo parlando di prestazioni assistenziali (asseggni per il nucleo familiare, indennità di malattia e maternità, ecc.), rimborsi spese (ossia erogazioni patrimoniali volte a risarcire il lavoratore delle spese sostenute nell'ambito dell'esecuzione della prestazione nell'interesse del datore di lavoro), indennità di trasferta spettante al lavoratore comandato temporaneamente a prestare la propria opera in luogo diverso da quello del normale svolgimento dell'attività lavorativa.

In questo caso, siamo di fronte a somme che, come detto, non rappresentano una retribuzione, sotto il profilo fiscale e previdenziale, e, proprio per questo motivo, lo stop al pagamento in contanti introdotto dal citato comma 910 potrebbe non coinvolgere tali somme.

Una conferma di tale possibile interpretazione sembra rinvenibile proprio del dettato normativo. In effetti, il comma 910 della Legge di bilancio fa esclusivo riferimento alla "retribuzione, nonché ogni anticipo di essa", non comprendendo, per l'effetto, elargizioni di denaro che tecnicamente non rientrino nella nozione di "retribuzione".

Inoltre, ad ulteriore sostegno di tale impostazione,

si consideri che l'omessa corresponsione proprio di alcune di queste indennità, come quella di maternità e di malattia<sup>[1]</sup> o il trattamento previsto per gli assegni al nucleo familiare<sup>[3]</sup>, è già sanzionata da specifi-

che disposizioni che *ratione materia* risultano, ad avviso di chi scrive, sicuramente speciali rispetto alla nuova ipotesi sanzionatoria, prevista dal comma 913. ●

2. Si veda quanto previsto dall'articolo 1 del D.L. 663/1979 convertito con legge n. 33/1980 ed in particolare il comma 12, secondo il quale il datore di lavoro che non provveda, entro i termini di cui al primo comma, alla erogazione dell'indennità giornaliera di malattia e di maternità dovuta è punito con una sanzione amministrativa di euro 125,00 per ciascun dipendente cui si riferisce la violazione.

3. Si veda quanto previsto dall'articolo 82, comma 2, del D.P.R. 797/1955, secondo il quale il datore di lavoro che non provvede, se tenuto, alla corresponsione degli assegni è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 5.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 1.500 a 9.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 3.000 a 15.000 euro.

## IL TESTO DEL PROVVEDIMENTO

Ispettorato nazionale del lavoro  
Nota 22 maggio 2018, prot. n. 4538

**OGGETTO:** procedure di contestazione della violazione di cui all'art. 1, commi 910-913, della Legge 27 dicembre 2017 n. 205 - Richiesta di parere.

In relazione all'oggetto, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si rappresenta quanto segue.

L'art. 1, comma 910 della L. n. 205/2017 (legge di bilancio per il 2018) ha stabilito che a far data dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o committenti debbano corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso gli strumenti di pagamento individuati dalla stessa norma, non essendo più consentito, da tale data, effettuare pagamenti in contanti della retribuzione e di suoi acconti, pena l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 euro a 5.000 euro.

Ai sensi del successivo comma 912, tale obbligo si applica ai rapporti di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c., indipendentemente dalla durata e dalle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa ed infine ai contratti di lavoro stipulati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci.

Restano espressamente esclusi dal predetto obbligo i rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni di cui al comma 2 dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001, nonché i rapporti di lavoro domestico.

Devono altresì ritenersi esclusi, in quanto non richiamati espressamente dal comma 912, i compensi derivanti da borse di studio, tirocini, rapporti autonomi di natura occasionale.

Le modalità elencate attraverso le quali effettuare la corresponsione della retribuzione sono costituite dai seguenti strumenti:

- › bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- › strumenti di pagamento elettronico;
- › pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- › emissione di assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

In considerazione del tenore letterale e della ratio della norma si deve ritenere che la violazione in oggetto risulti integrata:

- a) quando la corresponsione delle somme avvenga con modalità diverse da quelle indicate dal legislatore;
- b) nel caso in cui, nonostante l'utilizzo dei predetti sistemi di pagamento, il versamento delle somme dovute non sia realmente effettuato, ad esempio, nel caso in cui il bonifico bancario in favore del lavoratore venga successivamente revocato ovvero l'assegno emesso venga annullato prima dell'incasso; circostanze che evidenziano uno scopo elusivo del datore di lavoro che mina la stessa ratio della disposizione.

Del resto, la finalità antielusiva della norma risulta avvalorata anche dalla previsione dell'ultimo periodo del comma 912 a mente del quale la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

Ne consegue che, ai fini della contestazione si ritiene sia necessario verificare non soltanto che il datore di lavoro abbia disposto il pagamento utilizzando gli stru-

menti previsti ex lege ma che lo stesso sia andato a buon fine.

Ciò premesso, con riferimento alla contestazione dell'illecito al trasgressore, trovano applicazione, le disposizioni di cui alla L. n. 689/1981 e al D.Lgs. n. 124/2004 ad eccezione del potere di diffida di cui al comma 2 dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 trattandosi di illecito non materialmente sanabile. Ne consegue che la sanzione sarà determinata nella misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981 e, in caso di mancato versamento delle somme sul cod. tributo 741T, l'autorità competente a ricevere il rapporto, ai sensi dell'art. 17 della L. n. 689/1981, è da individuare nell'Ispettorato territoriale del lavoro.

Va, infine, ricordato che avverso il verbale di contestazione e notificazione adottato dagli organi di vigilanza di cui all'art. 13, comma 7, del D.Lgs. n. 124/2004 è possibile presentare ricorso amministrativo al direttore della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 124/2004 entro trenta giorni dalla sua notifica. Entro il medesimo termine è altresì possibile presentare scritti difensivi all'Autorità che riceve il rapporto ai sensi dell'art. 18 della L. n. 689/1981.

In proposito, si rinvia alla circolare n. 4 del 29 dicembre 2016 nel cui contesto sono state riportate le avvertenze da inserire in calce ai verbali di accertamento adottati dal personale di codesti Comandi.