

Rossella Quintavalle

Consulente del lavoro in Roma

# Dal 1° luglio solo pagamenti tracciabili per le retribuzioni

**A** decorrere dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro e committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, e senza previsione di una soglia minima, esclusivamente con modalità tracciabile. Un nuovo scenario, dunque, che coinvolge ancora una volta le modalità di pagamento delle retribuzioni onde evitare ogni elusione da parte del datore di lavoro e mantenere serrato il controllo sull'effettiva remunerazione dei lavoratori, al fine di assicurare il rispetto di uno stipendio non inferiore ai limiti fissati dalla contrattazione collettiva, e la reale corrispondenza tra la busta paga elaborata e quanto pagato al lavoratore.

Le modalità di pagamento delle retribuzioni ai dipendenti e collaboratori si fanno quindi sempre più stringenti. Senza soffermarsi sulle più vetuste buste paga con taschina apposita per inserire proprio la moneta contante relativa alla mensilità spettante, basti pensare l'escalation di norme susseguitesesi nel tempo sul divieto all'utilizzo del danaro contante che hanno coinvolto anche il pagamento delle retribuzioni; per citare le ultime, il comma 1 dell'articolo 12 del D.L. n. 201/2011, convertito in legge n. 214/2011 (cd. Riforma Monti), nell'ambito della normativa antiriciclaggio e del contrasto all'evasione fiscale, aveva già fissato la barriera dei 999,99 euro a decorrere dal 6 dicembre 2011, oltre la quale anche i pagamenti delle retribuzioni dovevano essere necessariamente tracciabili facendo scendere da 2500 a 1000 euro la soglia relativa all'utilizzo del denaro contante nelle transazioni commerciali e finanziarie tra soggetti diversi, anche privati.

Dopo solo quattro anni, la legge di stabilità per il 2016, L. n. 208/2015, art. 1 comma 898, nel modificare l'art. 49 comma 1, D.Lgs. n. 231/2007, ha portato il

Conto alla rovescia per lo stop al pagamento in contanti della retribuzione in relazione alle disposizioni previste dall'articolo 1, commi 910-914, della legge 205/2017: dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o committenti dovranno corrispondere ai lavoratori la retribuzione e ogni suo anticipo attraverso una banca o un ufficio postale

limite del contante a 3.000 euro concedendo più ampio respiro anche ai datori di lavoro.

Al giorno d'oggi la modalità più diffusa di pagamenti degli stipendi è quella del bonifico bancario, ma esistono condotte deprecabili di alcuni datori lavoro, a danno dei lavoratori, che devono essere assolutamente eliminate. La legge di bilancio per il 2018 n. 205/2017, all'art. 1, commi dal 910 al 914 impone un obbligo di tracciabilità, questa volta rivolto esclusivamente alle modalità di pagamento di dipendenti e collaboratori che prescinde dall'importo. A pochi giorni dall'entrata in vigore del nuovo obbligo, l'ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato una prima circolare esplicativa, la n. 4538 del 22 maggio 2018, focalizzando l'attenzione più che altro sull'apparato sanzionatorio mentre sarebbero auspicabili chiarimenti su dubbi rimasti ancora irrisolti.

## I rapporti di lavoro coinvolti e quelli esclusi

Per quanto sancito dalla novella disposizione, rientrano nell'obbligo i rapporti di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 del codice civile, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata, nonché ogni rapporto di lavoro originato da contratti di collaborazione coordinata e continuativa e i contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci ai sensi della legge n. 142/2001.

Rimangono fuori dall'obbligo della tracciabilità degli stipendi, in quanto non espressamente riconducibili al dettato normativo, e alla luce di quanto chiari-

to in seguito dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro:

- › i rapporti di lavoro instaurati con la Pubblica Amministrazione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165<sup>1</sup>;
- › i rapporti di lavoro domestico;
- › i rapporti di lavoro occasionale autonomo ex art. 2222 cc;
- › tirocini;
- › borse di studio.

### La consegna del cedolino paga e le nuove modalità di pagamento delle retribuzioni

Dal 1° luglio 2018, dunque, non sarà più possibile pagare in contanti nessuno dei lavoratori interessati dalla nuova norma, qualunque sia l'importo dello stipendio o del compenso. Non esiste una soglia limite ma solo di un divieto assoluto di far circolare moneta contanti nei rapporti di lavoro coinvolti.

Qualsiasi importo derivi dall'attività svolta dal lavoratore subordinato e conseguente a quanto stabilito dal contratto collettivo o individuale, o dal collaboratore a seguito del contratto di collaborazione stipulato con il committente, è interessato dalla nuova tracciabilità del pagamento con effettiva corrispondenza con il cedolino paga. Quindi non solo il saldo stipendio a fine mese, ma anche gli acconti corrisposti durante il mese stesso. Dal tenore della norma sembrerebbero esclusi gli anticipi per rimborsi spese in quanto non rientranti nel concetto di "retribuzione", ma anche in questo caso, in attesa di maggiori chiarimenti, sarebbe prudente operare in modo univoco anche nell'erogazione di tali somme.

Stop dunque ai contanti, le retribuzioni potranno essere pagate solo attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:

- › a) bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- › b) strumenti di pagamento elettronico;
- › c) pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aper-

to un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;

- › d) emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

In riferimento alla modalità indicata alla lettera d), per delegato, si intende il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale del lavoratore, purché di età non inferiore a 16 anni<sup>2</sup>, affini esclusi.

In conseguenza di ciò è consigliabile, per chi opera ancora con i contanti, attivarsi nel predisporre una richiesta al lavoratore per conoscere gli elementi necessari utili per effettuare il pagamento, come imposto dalla norma.

Il datore di lavoro, dunque, a fine mese o nei termini aziendali in uso, oltre a provvedere al pagamento delle retribuzioni nella nuova modalità imposta, consegnerà al lavoratori il cedolino paga nel rispetto di quanto previsto dall'art. 1 della legge n. 4/1953 che, sancisce un principio fondamentale:

*“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.”*

Il comma 912 della legge n. 205/2017 espressamente dispone che *“la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione”*.

Dunque il datore di lavoro/committente è sempre obbligato a consegnare il prospetto paga al lavoratore, il quale deve apporre la sua firma a riprova di averlo ricevuto a null'altro valendo in quanto la stessa non costituisce prova di aver riscosso quanto spettante, come si era già evinto da un indirizzo giurisprudenziale già consolidato (cfr da ultimo Cassazione sentenza n. 25463/2017).

1. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni si applicano anche al CONI.

2. Sono parenti in linea retta le persone che discendono l'una dall'altra (genitore-figlio), sono parenti in linea collaterale coloro che, pur avendo uno stipite comune (ad esempio il padre o il nonno), non discendono l'una dall'altra (fratelli, zii o cugini).

La riprova dell'effettiva ricezione delle somme indicate in busta paga, che devono obbligatoriamente corrispondere alle registrazioni eseguite sui libri di paga, sarà solo ed esclusivamente il pagamento tracciabile nelle modalità imposte a decorrere dal 1° luglio 2018. Tuttavia l'art. 3 della medesima legge n. 4/1953 dispone anche che *“il prospetto di paga deve essere consegnato al lavoratore nel momento stesso in cui gli viene consegnata la retribuzione”* e questo significherebbe che le due operazioni, consegna e pagamento, dovrebbero essere effettuate nel medesimo tempo, cosa che, per quanto da ultimo disposto, comporterà operazioni improbabili da realizzarsi.

È da rilevare che seppur vetusta questa norma, emanata più di sessantacinque anni fa, appaia ancora coerente con la *ratio* dell'odierno dettato normativo. Una legge mutata nel tempo solo a riguardo dell'articolo 5 per ciò che riguarda l'apparato sanzionatorio, a seguito delle modifiche apportate dall'art. 22 comma 7 del D.Lgs. n. 151/2015, il quale prevede che in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, o di omissione o inesattezza nelle registrazioni effettuate, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 900 euro elevata sino a un massimo di 7.200 euro in dipendenza del numero dei lavoratori o al periodo cui la violazione si riferisce. Tuttavia tali sanzioni non si applicano se il datore lavoro adempie a tali obblighi attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro, in tal caso il medesimo sarà sanzionabile esclusivamente ai sensi dell'art. 39, comma 7, del D.L. 112/2008, con una sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 1.500 euro, fino a un massimo di 6.000 euro a seconda del numero dei lavoratori o del periodo cui la violazione si riferisce.

#### **Pagamento in contanti e apparato sanzionatorio**

Al datore di lavoro che non ottempera alle nuove disposizioni a decorrere dal 1° luglio 2018, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 euro a 5.000 euro ogni qualvolta la corresponsione delle somme avvenga con modalità diverse da quelle indicate dal legislatore o nel caso in cui, nonostante l'utilizzo dei predetti sistemi di pagamento, il versamento delle somme dovute non sia realmente effettuato e/o non andato a buon fine a causa di una revoca successiva del bonifico bancario o annullamento dell'assegno prima dell'incasso.

È da notare tuttavia come la sanzione, in questo caso, non muta a seconda del numero dei lavoratori coinvolti, né è legata alla durata del periodo in cui si verifica l'inosservanza dell'obbligo.

Nella nota Inl n. 4538 del 22 maggio 2018 (in *Guida al Lavoro* n. 23/2018) sono state fornite istruzioni rivolte agli organi di vigilanza. 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 ma non il potere di diffida di cui al comma 2 dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 trattandosi di illecito non materialmente sanabile.

La sanzione sarà quindi determinata nella misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981 che prevede il pagamento nella misura pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa o, se più favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo, oltre alle spese del procedimento, da effettuarsi entro il termine di sessanta giorni dalla contestazione immediata o, se questa non vi è stata, dalla notificazione degli estremi della violazione. Quindi, l'inosservanza del nuovo obbligo può costare, al minimo, 1.666,67 euro.

Avverso il verbale di contestazione e notificazione adottato dagli organi di vigilanza 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 e presentare scritti difensivi.

Occorre anche ricordare che qualora la retribuzione sia superiore ai 2.999,99 euro, soglia ancora in vigore relativamente alla normativa antiriciclaggio di cui all'articolo 49, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2007, si applica sanzione amministrativa pecuniaria da 3mila a 50mila euro prevista all'art. 63 dello stesso decreto.

Infine al comma 914 dell'art. 1 della legge di bilancio per il 2018, era stato previsto che entro il 30 marzo 2018 il Governo avrebbe dovuto stipulare con le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale, con l'Associazione bancaria italiana e con la società Poste italiane Spa una convenzione per individuare gli strumenti di comunicazione idonei a promuovere la conoscenza e la corretta attuazione delle disposizioni di cui ai commi dal 910 al 912. A tutt'oggi nessuna convenzione in tal senso è stata realizzata, ma si sa, la puntualità non è una peculiarità del nostro legislatorie. ●