

Somme diverse dalle retribuzioni pagabili in contante

ADEMPIMENTI

Senza effetti la normativa sulla tracciabilità dei pagamenti

Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

Anche dopo il 1° luglio i datori di lavoro possono continuare a usare il denaro contante per corrispondere somme, diverse dalla retribuzione, come gli anticipi di cassa effettuati per spese che i lavoratori devono sostenere nell'interesse dell'azienda e nell'esecuzione della prestazione quali, ad esempio, i rimborsi di spese di viaggio, di vitto e/o di alloggio. È stato l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) a precisarlo, con la nota 6201/18, rispondendo a Confindustria che aveva chiesto di specificare la portata della disposizione contenuta nell'articolo 1, commi da 910 a 915, della legge 205/17 (Bilancio 2018).

Nel documento l'Inl ricorda che la disposizione che obbliga i datori di lavoro e i committenti a usare strumenti di pagamento tracciabili si riferisce esclusivamente alla retribuzione e, conseguentemente, possono considerarsi escluse dalla limitazione tutte le erogazioni effettuate a diverso titolo, come i compensi erogati a chi effettua un tirocinio aziendale, nonché quelli derivanti da borse di studio erogate da fondazioni, enti privati e aziende. L'Ispettorato scioglie, così, un dubbio sorto nel momento di pratica applicazione

spese e le altre somme erogate ai lavoratori, diverse da quelle contrattuali, sono esclusi dall'obbligo di tracciabilità. Inoltre, visto che la legge pone la limitazione solo ai pagamenti eseguiti nel contesto di rapporti di lavoro subordinato e a quelli di collaborazione coordinata e continuativa, considerando la posizione espressa dall'Inl con la nota in commento, anche i compensi per lavoro autonomo occasionale sono fuori dall'obbligo della tracciabilità.

Ricordiamo che attualmente esiste un generico divieto di utilizzare contanti quando si effettuano pagamenti di importo superiore a 2.999,99 euro. Pur non andando a modificare tale disposizione, il legislatore ha voluto azzerare tale limite per il pagamento delle retribuzioni e dei compensi ai lavoratori titolari di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Alla base della decisione - che crea comunque una disparità di trattamento tra i diversi soggetti agenti nel nostro tessuto sociale - vi è, probabilmente, l'esigenza di individuare quelle situazioni in cui il datore paga compensi che si collocano sotto i minimi previsti contrattualmente. Ai datori di lavoro (per i rapporti di lavoro subordinato), ai committenti (per le collaborazioni coordinate e continuative) e alle cooperative (per i contratti di lavoro instaurati con i propri soci) la sola via possibile è l'adozione di un mezzo di pagamento tracciabile visto, peraltro, che il mancato adeguamento comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5 mila euro. Va, tuttavia, ricordato

della norma che, pur essendo inserita in una legge che opera dal 1° gennaio, ha goduto di un differimento di sei mesi, entrando in vigore il 1° luglio 2018. L'interpretazione consente di poter affermare che, oltre alle fattispecie sopra citate, gli anticipi di cassa per fondo spese, i rimborsi

che l'eventuale sanzione irrogata, ove pagata nel termine di 60 giorni dalla contestazione immediata o dalla notificazione degli estremi della violazione, è ridotta o al doppio del minimo o a un terzo del massimo (la meno onerosa).

© RIPRODUZIONE RISERVATA