

Tracciabilità. Sanzioni congelate per 180 giorni

Mai più retribuzioni in denaro contante Divieto dal 1° luglio

Sarà in vigore dal 1° luglio 2018 l'obbligo per i datori di lavoro e committenti privati di provvedere al pagamento delle retribuzioni con modalità e forme che escludano l'uso del contante

Il comma 910 della legge 205/2017 disciplina le modalità di pagamento della retribuzione (nonché ogni anticipo di essa) spettante ai lavoratori da parte dei datori di lavoro e dei committenti, ammettendo le seguenti forme di pagamento:

bonifico su conto identificato da codice Iban indicato dal lavoratore;

strumenti di pagamento elettronico;

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 (bancario o circolare) consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

Il comma 912, nell'escludere che la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga costituisca prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione, definisce l'ambito oggettivo di applicazione della norma che interessa le seguenti fattispecie:

rapporti di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del Codice civile;

rapporti di lavoro originati da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;

contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci.

Il riferimento ai rapporti di lavoro e a quelli di collaborazione coordinata e continuativa lascerebbe intendere che l'obbligo di utilizzo di mezzi tracciati non riguarda il pagamento di altre forme di reddito che non derivano da rapporti di lavoro propriamente detti come borse di studio, attività di amministratore di società, ovvero il pagamento di compensi per lavoro autonomo occasionale (contratto d'opera).

In conformità al comma 913, sono comunque esclusi dal nuovo obbligo di pagamento con mezzi tracciabili, i rapporti di lavoro instaurati con le Pa (per le quali già l'articolo 2, comma 4-ter, del Dl 138/2011 ha previsto di divieto di effettuare pagamenti di retribuzioni o compensi in contante per importi superiori a mille euro) e quelli comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti a servizi familiari e domestici (ad esempio colf e badanti).

Contestualmente all'obbligo di pagamento della retribuzione con mezzi tracciabili, si interviene introducendo il divieto di provvedere al pagamento delle retribuzioni al lavoratore per mezzo di contante. In particolare, il comma 911 vieta la corresponsione cash della retribuzione direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato.

Il divieto introdotto appare generalizzato prescindendo dall'importo. Dovrebbero invece rilevare le cause o i motivi della transazione posto che la norma vieta il pagamento in contanti di retribuzioni nonché ogni anticipo di esse. La formulazione letterale della norma lascerebbe quindi intendere possibile continuare a effettuare pagamenti in contante per somme che non rappresentano fiscalmente o previdenzialmente retribuzione, come ad esempio rimborsi spese per trasferte e/o trasferimenti nonché di anticipi di spese per conto del datore di lavoro anche per finalità diverse dalla trasferta.

Lo stesso comma prevede altresì un distinto apparato sanzionatorio per l'inosservanza dei nuovi obblighi con l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie da mille a 5 mila euro per il datore di lavoro o committente che viola l'obbligo di cui sopra.

Tale normativa si affianca al generale divieto di uso del contante previsto dall'articolo 49, comma 1, del Dlgs 231/2007, che attualmente limita il trasferimento di contante per importi pari o superiori a 3 mila euro. Pertanto, nonostante la predetta disposizione consenta l'effettuazione di pagamenti in contante di importi inferiori alla soglia, sarà comunque impedito l'utilizzo di contante per il pagamento di retribuzioni, ad eccezione del settore pubblico e per il pagamento di colf e badanti, fattispecie escluse dalla nuova norma.

LE ECCEZIONI Fuori dall'obbligo i rapporti di lavoro con la pubblica amministrazione e i contratti per gli addetti ai servizi familiari