

DIVIETO DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE/DEL COMPENSO IN CONTANTI: ILLECITO AMMINISTRATIVO LA NON ESIBIZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE ATTESTANTE L'AVVENUTO PAGAMENTO CON STRUMENTI TRACCIABILI

L'art. 1, commi da 910 a 913, della legge 27/12/2017 n. 205 (*) prevede che, dall'1 luglio 2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11, 12 e 14 del 2018):

- a) **i datori di lavoro/i committenti non possono più corrispondere la retribuzione/il compenso ai lavoratori "per mezzo di denaro contante"**, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato. Per rapporto di lavoro si intende quello:
- subordinato di cui all'art. 2094 del Codice civile, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto;
 - originato da contratti di collaborazione coordinata e continuativa e dai contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci ai sensi della legge 142/2001;
- b) **i datori di lavoro/i committenti devono invece corrispondere la retribuzione/il compenso ai lavoratori, compresi eventuali acconti, 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;

(*) **Art. 1, commi da 910 a 913, della legge n. 205/2017**

910. A far data dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, 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 aperto 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. L'impedimento s'intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a sedici anni.

911. I datori di lavoro o committenti non possono corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato.

912. Per rapporto di lavoro, ai fini del comma 910, si intende ogni rapporto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto, nonché ogni rapporto di lavoro originato da contratti di collaborazione coordinata e continuativa e dai contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142. La firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

913. Le disposizioni di cui ai commi 910 e 911 non si applicano ai rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a quelli di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339, né a quelli comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti a servizi familiari e domestici, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Al datore di lavoro o committente che viola l'obbligo di cui al comma 910 si applica la sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro.

- emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato. L'impedimento s'intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a sedici anni;
- c) **la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione/del compenso;**
- d) nei confronti del datore di lavoro/committente che violi le disposizioni sopra indicate, trova applicazione una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma **da 1.000 a 5.000 euro.**

In merito alla possibilità di applicare il regime sanzionatorio di cui alla lettera d) che precede «nei casi di mancata esibizione, da parte del datore di lavoro, di documentazione attestante il pagamento della retribuzione con strumenti tracciabili, anche a fronte di dichiarazione del lavoratore che confermi di non essere stato pagato in contanti», con la nota 22/3/2021 n. 473, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito i seguenti chiarimenti.

In relazione alle modalità attraverso le quali i datori di lavoro possono effettuare la corresponsione della retribuzione e alle procedure di contestazione della violazione di cui al citato art. 1, commi 910 - 913, della legge n. 205/2017, si richiamano le note INL n. 4538, n. 5828 e n. 7369 del 2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 14/2018).

Al riguardo, particolare rilevanza deve essere attribuita alla disposizione, introdotta all'ultimo periodo del comma 912, secondo cui *“la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione”*. In senso del tutto analogo, **non appare possibile accordare rilevanza, ai fini dell'esclusione della responsabilità del datore di lavoro, alla dichiarazione resa dal lavoratore che confermi di essere stato pagato con gli strumenti previsti dal comma 910, in assenza della relativa prova ricavabile dalla tracciabilità intrinseca di tali mezzi di pagamento.**

A ben vedere è proprio in ragione della precipua capacità di tali strumenti di fornire prova del loro utilizzo che il legislatore li ha imposti ai fini del pagamento delle retribuzioni. Per tale motivo, l'INL ha avuto modo di precisare, nelle citate note, che **l'osservanza dell'obbligo normativo è strettamente connesso alla effettiva tracciabilità delle operazioni di pagamento e alla loro possibile verifica da parte degli organi di vigilanza**. Ciò, in particolare, in riferimento a quei mezzi di pagamento che - sebbene non esplicitamente consentiti dalla legge - sono stati ritenuti comunque idonei ad assolvere alla funzione antielusiva della norma, in quanto pur sempre tracciabili, come per es. il pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente o conto di pagamento ordinario, soggetto alle dovute registrazioni e non un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento, come prescritto dalla lett. c) del comma 910.

«Sussiste peraltro, per le medesime ragioni, in capo al datore di lavoro, un obbligo di conservazione della documentazione - in particolare delle ricevute di versamento - anche nei

casi di versamenti effettuati su carta di credito prepagata intestata al lavoratore, non collegata a un IBAN (ricompresa tra gli “strumenti di pagamento elettronico” previsti dalla lett. b del comma 910 dell’art. 1», al fine di garantire l’effettiva tracciabilità delle operazioni eseguite, anche attraverso la loro esibizione agli organi di vigilanza.

Resta salva, nelle ipotesi di dubbia corresponsione della retribuzione attraverso gli strumenti prescritti, la precisazione contenuta nella nota n. 7369/2018, che rimette pur sempre alla valutazione del personale ispettivo - sulla base delle circostanze del caso concreto e degli elementi acquisiti in sede di accertamento - l’eventuale attivazione delle ivi indicate procedure per le verifiche presso gli Istituti di credito, differenziate a seconda del sistema di pagamento adottato, anche per escludere “la corresponsione della retribuzione in contanti direttamente al lavoratore” e, di conseguenza, la sussistenza della fattispecie illecita prevista dalla norma.