



Ai sigg.ri CLIENTI LORO SEDI

Dal 1° Luglio stop alla retribuzione in contanti

La Legge di Bilancio 2018 (articolo 1, commi da 910 a 914, L. 205/2017) ha previsto, a tutela dei lavoratori, che a decorrere **dal 1° luglio 2018** i datori di lavoro o committenti **non possono più corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante** direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato.

In particolare i **rapporti di lavoro** coinvolti sono i seguenti:

- **rapporti di lavoro subordinato** di cui all'articolo 2094 cod. civ., **indipendentemente** dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto: apprendistato, lavoro a chiamata, a tempo determinato, full time, part time, ecc., sono tutti ricompresi nel divieto;
- rapporti di lavoro originati da **contratti di collaborazione coordinata e continuativa**. Nell'ambito del divieto vanno considerati anche i compensi corrisposti agli **amministratori** quando assimilati, ai fini fiscali, **al compenso da lavoro dipendente**, ovvero certificati da una busta paga;
- contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle **cooperative con i propri soci** ai sensi della **142/2001**.

Dal **1° luglio 2018**, pertanto, il pagamento della retribuzione dovrà obbligatoriamente avvenire con i seguenti **strumenti di pagamento**:

- **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 un **assegno** consegnato direttamente al **lavoratore** o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo **delegato**. Si precisa che 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.

Anche gli **acconti di stipendio**, seppure di modesta entità, devono sottostare alla nuova normativa.

Restano espressamente **esclusi dal predetto obbligo**:

- **i rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001;
- i rapporti rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli **addetti a servizi familiari e domestici**.

Devono altresì ritenersi **esclusi**, in quanto non richiamati espressamente dalla norma, i compensi derivanti da **borse di studio, tirocini, rapporti di lavoro autonomo di natura occasionale**.



Per quanto riguarda le **sanzioni**, al datore di lavoro o committente che viola l'obbligo di pagamento delle retribuzioni con gli strumenti previsti, si applica la **sanzione amministrativa pecuniaria** consistente nel pagamento di una **somma da 1.000 euro a 5.000 euro**. Si precisa, sul punto, che **la firma della busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione**.

L'**Ispettorato del lavoro** ha inoltre chiarito (**nota prot. 4538/2018**) che, 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 strumenti previsti ex lege ma che lo stesso sia andato a buon fine".

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

Thiene (VI), 11 Giugno 2018.

Studipaghe Srl