



Dallo 1° luglio 2018, come previsto dalla Legge di Bilancio 2018, non è più consentito, ai datori di lavoro privati ed ai committenti, pagare la retribuzione ed i compensi in contanti, pena l'applicazione di una sanzione da 1.000,00 a 5.000,00 euro.

Il fine della norma è quello di contrastare il fenomeno, ancora diffuso in alcune realtà, della corresponsione al lavoratore di una retribuzione inferiore rispetto a quella stabilita dalla contrattazione collettiva di riferimento. L'obbligo di pagamento della retribuzione/compenso (o loro anticipazioni) tramite sistemi tracciabili è stato pertanto introdotto al fine di tutelare i lavoratori/collaboratori.

La finalità antielusiva della norma risulta avvalorata anche dalla previsione normativa in base alla quale la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

La retribuzione (o compenso) dovrà essere corrisposta ai lavoratori, da parte dei datori di lavoro (o committenti), tramite banca/ufficio postale utilizzando uno dei seguenti mezzi di pagamento:

- bonifico sul conto identificato dal codice Iban indicato dal lavoratore;
- strumenti di pagamento elettronico;
- pagamento in contanti presso lo sportello bancario/postale dove il datore di lavoro ha aperto un c/c di tesoreria con mandato di pagamento;
- emissione di assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato (per "comprovato impedimento" si intende la circostanza in cui il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge/convivente/familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, a condizione che sia di età non inferiore a 16 anni).

Si fa poi presente che nella Nota INL n. 4538 del 22 maggio 2018 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha precisato che il divieto in esame si intende violato quando:

- *la corresponsione delle somme avvenga con modalità diverse da quelle sopra indicate;*
- *il versamento delle somme dovute non sia realmente effettuato, nonostante l'utilizzo dei predetti sistemi di pagamento (fattispecie che si verifica, 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).*

Di conseguenza, ai fini della contestazione, è necessario verificare non solo che il datore di lavoro abbia disposto il pagamento utilizzando i suddetti strumenti ma che lo stesso sia andato a buon fine.

Rientrano nel campo di applicazione della norma:

- tutti i rapporti di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094, cod. civ. (ai sensi del quale "È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore"), indipendentemente dalla durata e dalle modalità di svolgimento del rapporto (pertanto, la norma si applica ai contratti a tempo indeterminato e determinato, di lavoro intermittente o apprendistato, etc.);
- i contratti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 2222, cod. civ., e
- i contratti di lavoro stipulati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci.

Si ritiene che il suddetto obbligo si estenda anche agli anticipi di cassa corrisposti al lavoratore ad esempio, in occasione di una trasferta anche se su questo punto, come su altre fattispecie analoghe, si attendono gli opportuni chiarimenti ufficiali.

Il divieto al pagamento in contanti delle retribuzioni **non si applica** ai rapporti di lavoro:

- instaurati con le P.A. (di cui all'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001);
- domestico (di cui alla L. 339/1958) o comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei CCNL per gli addetti ai servizi familiari e domestici, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Il divieto in esame non si applica, inoltre, ai compensi derivanti da borse di studio, tirocini e rapporti autonomi di natura occasionale.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento si dovesse rendere necessario.

Studio Mantovani & Associati s.s.

Dr. Sergio Mantovani