



# Studio Cirilli

consulenza aziendale, fiscale e del lavoro

## AREA AZIENDALE - FISCALE

Dott. Gianluigi Cirilli - Dottore Commercialista  
Dott.ssa Paola Morelli - Dottore Commercialista  
Dott.ssa Giada Maistro - Dottore Commercialista  
Dott. Mauro Bertazzo

## AREA CONSULENZA DEL LAVORO

Rag. Francesco Cirilli - Consulente del Lavoro  
Dott.ssa Sofia Toniolo

Padova, 27 giugno 2018

A TUTTI I CLIENTI  
LORO SEDI

## Nuovo obbligo di tracciabilità delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori

Come già anticipato con la nostra circolare dello scorso 6 febbraio, in base all'art. 1, comma 910, Finanziaria 2018, **a decorrere dal 1° luglio 2018, i datori di lavoro/committenti sono tenuti a corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, tramite specifici strumenti di pagamento, con divieto di utilizzo del contante.**

Si ritiene che il suddetto obbligo si estenda anche agli anticipi di cassa corrisposti al lavoratore, ad esempio in occasione di una trasferta.

Mediante tale disposizione il Legislatore si propone di arginare la prassi, diffusa soprattutto nelle imprese di minori dimensioni, di corrispondere al lavoratore una retribuzione inferiore rispetto a quella fissata dalla contrattazione collettiva e indicata nel cedolino paga.

## AMBITO SOGGETTIVO

L'obbligo in esame, come precisato dal comma 912, è applicabile a:

- rapporti di lavoro subordinato di cui all'art. 2094, C.c, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto (a tempo determinato / indeterminato, part-time orizzontale / verticale, ecc.);
- contratti di co.co.co. (tra i quali rientrano gli amministratori di società);
- contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci ex Legge n. 142/2001.

## ESCLUSIONI

L'obbligo in esame non riguarda, ai sensi del comma 913, i rapporti di lavoro:

- instaurati con le Pubbliche amministrazioni;
- rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti ai servizi familiari e domestici (ad esempio, colf, badanti, baby sitter), stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Come evidenziato dall'INL nella Nota n. 4538, sono esclusi dall'ambito applicativo della disposizione in esame i compensi derivanti da borse di studio, tirocini, rapporti di lavoro autonomo occasionale.

È confermato il divieto di pagamento in contanti di somme pari o superiori a € 3.000 previsto dalla disciplina anticiclaggio.





## MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI

Come sopra accennato, ai sensi del citato 910, a decorrere dall'1.7.2018, la retribuzione va corrisposta ai lavoratori da parte dei datori di lavoro / committenti tramite banca / posta utilizzando 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 / postale dove il datore di lavoro ha aperto un c/c di tesoreria con mandato di pagamento;
- assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di comprovato impedimento, ad un suo delegato. Per impedimento comprovato si intende la circostanza in cui il soggetto 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.

La violazione del nuovo obbligo in esame, come precisato dall'INL, si determina qualora:

- la somma dovuta sia corrisposta utilizzando modalità diverse da quelle sopra evidenziate;
- all'utilizzo dei predetti sistemi di pagamento non consegua l'effettivo versamento delle somme dovute, evidenziando uno scopo elusivo da parte del datore di lavoro.

È il caso, ad esempio, del bonifico bancario disposto a favore del lavoratore, successivamente revocato ovvero dell'emissione di un assegno annullato prima dell'incasso.

Per contestare la violazione dell'obbligo in esame, la verifica dell'Ispettorato del Lavoro non è limitata al solo riscontro dell'utilizzo degli strumenti sopra accennati per il pagamento della retribuzione, ma anche alla constatazione che lo stesso sia andato a buon fine.

Va sottolineato che, ai sensi del citato comma 912, la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione, in quanto integra l'obbligo del datore di lavoro ex Legge n. 4/53, di "consegnare all'atto della corresponsione della retribuzione, ai lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, un prospetto di paga". Ciò è stato rilevato anche dalla Corte di Cassazione nella sentenza 26.10.2017, n. 25463 secondo la quale *"è onere del datore di lavoro di consegnare ai propri dipendenti i prospetti contenenti tutti gli elementi della retribuzione e che, comunque, i detti prospetti, anche se eventualmente sottoscritti dal prestatore d'opera con la formula «per ricevuta», non sono sufficienti per ritenere deliberato l'effettivo pagamento, potendo costituire prova solo dell'avvenuta consegna della busta paga e restando onerato il datore di lavoro, in caso di contestazione, della dimostrazione di tale evento"*.

## CONTESTAZIONE DELL'ILLECITO E DETERMINAZIONE DELLA SANZIONE

L'INL, nella Nota n. 4538, precisa che: *"con riferimento alla contestazione dell'illecito al trasgressore, trovano applicazione le disposizioni di cui alla L. n. 689/1981 e al D.Lgs. n. 124/2004 ad eccezione del potere di diffida di cui al comma 2 dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 trattandosi di illecito non materialmente sanabile"*.

Ne consegue che l'Ispettore del Lavoro, dopo aver ravvisato la violazione, non può diffidare il datore di lavoro a provvedere alla regolarizzazione entro un determinato termine per evitare le conseguenti sanzioni, ma deve direttamente irrogare la sanzione prevista (da € 1.000 a € 5.000).

A seguito del riscontro della violazione del predetto obbligo risulta applicabile l'art. 16, Legge n. 689/81 in base al quale è ammessa l'oblazione, ossia la possibilità di pagare una somma ridotta ad 1/3 del massimo della sanzione prevista, o, se più favorevole, pari al doppio del relativo importo, oltre alle spese del procedimento.

Da quanto sopra risulta pertanto che la sanzione applicabile è pari a € 1.667 (5.000 / 3).

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

Studio Cirilli