

Tracciabilità retribuzioni: dal 1° luglio addio agli stipendi in contanti



Dai Consulenti del Lavoro i chiarimenti sulla tracciabilità delle retribuzioni: modalità di pagamento, soggetti ammessi e quelli esclusi. Sanzione da 1.000 a 5.000 euro per chi non si adegua.

Dal 1° luglio scatta il **divieto dei contanti nel pagamento delle retribuzioni**: datori di lavoro e committenti dovranno pagare stipendi ed anticipazioni dei lavoratori solo con assegno, bonifico o pagamento elettronico, qualunque sia il rapporto di lavoro instaurato.

Questo per effetto della norma contenuta nella legge di Bilancio 2018 (legge 205/2017), commi 910 a 913, che impone appunto la **tracciabilità nel pagamento delle retribuzioni**, al fine di verificare che la retribuzione corrisposta non sia inferiore ai minimi fissati dalla contrattazione collettiva.

L'obbligo riguarda esclusivamente la corresponsione della remunerazione relativa all'attività svolta dal lavoratore, sia esso subordinato o autonomo, rientrante nel campo di applicazione della norma; sono escluse, invece, le altre somme di denaro che possono essere versate al lavoratore come gli anticipi di cassa per fondo spese e rimborsi spese.

La norma introduce 2 novità fondamentali sul piano sanzionatorio e su quello probatorio. Rispettivamente: nel caso di utilizzo di mezzi diversi da quelli espressamente previsti per il pagamento, è prevista una **sanzione amministrativa pecuniaria** da 1.000 a 5.000 euro; la firma apposta sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

Segnaliamo al riguardo il **documento di approfondimento a cura della Fondazione Consulenti del Lavoro** contenente tutte le novità in tema di retribuzioni e le relative modalità operative che i datori di lavoro dovranno seguire per adempiere al nuovo obbligo sulla **tracciabilità delle retribuzioni**.

Ambito di applicazione

L'ambito di applicazione riguarda tutti i rapporti di lavoro dipendente e assimilati; in particolare, ai sensi del comma 912 della legge 205/2017:

- rapporti di lavoro subordinato
- collaborazioni coordinate e continuative (quindi anche i lavoratori autonomi NON a partita Iva)
- contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci ai sensi della legge 142/2001

Il documento chiarisce che l'applicazione ai rapporti di lavoro subordinato è prevista indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto. Pertanto, rientrano nell'applicazione tutte le tipologie contrattuali quali, ad esempio: i contratti a tempo determinato, a tempo parziale, di apprendistato, di lavoro intermittente.

Sono esclusi, invece, i rapporti di lavoro domestico e quelli con la Pubblica Amministrazione, così come devono ritenersi esclusi i compensi derivanti da borse di studio, tirocini, rapporti autonomi di natura occasionale.

Modalità di pagamento

Tutti i pagamenti di stipendi ed anticipazioni dovranno essere effettuati soltanto con una delle seguenti modalità, per poter essere tracciabili:

- 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, ad un suo delegato

Viene inoltre precisato che gli anticipi di cassa per fondo spese, rimborsi spese ed altre somme corrisposte al lavoratore, diverse da quelle contrattuali, si ritiene sono esclusi dall'obbligo di tracciabilità.

Come pagare

La retribuzione verrà versata attraverso un istituto di credito o un ufficio postale (il lavoratore deve avere, quindi, un conto o un Iban) o può essere anche liquidata con assegno o con strumenti di pagamento elettronico. Il contante può essere versato al lavoratore, con mandato di pagamento, solamente presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro ha un conto corrente.

Sanzioni

Nel caso di utilizzo di mezzi diversi da quali espressamente previsti per il pagamento è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria che va dai 1.000 ai 5.000 euro.

Inoltre, come chiarito nella nota n. 4538 del 22 maggio 2018 dell'Ispettorato del lavoro, si deve ritenere che la violazione risulti integrata:

- quando la corresponsione delle somme avvenga con modalità diverse da quelle indicate dal legislatore
- 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

Pertanto, sul piano probatorio, la firma apposta sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione. Ne consegue quindi 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, ma anche che lo stesso sia andato a buon fine.

La misura che introduce l'obbligo di stipendio tracciabile (comma 912) stabilisce anche che la firma apposta sulla busta paga non è più prova di avvenuto pagamento, ossia non ha più valore probatorio. In pratica è necessario verificare non soltanto che il datore di lavoro abbia disposto il pagamento utilizzando gli strumenti previsti, ma anche che lo stesso sia andato a buon fine.

Esempio

Chiude il documento una tabella riepilogativa cd un esempio di lettera con le indicazioni sulle modalità di pagamento delle retribuzioni da inviare al cliente.

FONTE: "BibLus-net by ACCA – biblus.acca.it"