

# Pagamento in contanti ai dipendenti: la sanzione va applicata ad ogni infrazione



In caso di pagamento in contanti ai propri dipendenti, le sanzioni previste saranno applicate tante volte quanti saranno i mesi in cui si protrae l'illecito.

Il pagamento in contanti delle retribuzione per i propri dipendenti non è più possibile dal primo luglio 2018. Quali sono le sanzioni applicabili in caso di infrazione? L'Ispettorato del lavoro chiarisce che in caso di violazione ripetuta, la sanzione viene applicata in numero pari al numero delle infrazioni mensili, a prescindere dal numero dei dipendenti.

## La nota dell'Ispettorato

Con la nota 5828 del 4 luglio 2018, l'Ispettorato risponde alle richieste di chiarimenti pervenutegli, in relazione alle disposizioni introdotte con le norme della legge di bilancio 2018:

*“In relazione alla consumazione dell'illecito, il riferimento all'erogazione della retribuzione comporta l'applicazione di **tante sanzioni quante sono le mensilità per cui si è protratto l'illecito**. A titolo esemplificativo, qualora la violazione si sia protratta per tre mensilità in relazione a due lavoratori, la sanzione calcolata ai sensi dell'art. 16 della L. n. 689/1981 sarà pari a: euro  $1666,66 \times 3 =$  euro 5.000. Per quanto sopra chiarito, il medesimo importo sarà così calcolato qualora, per lo stesso periodo (tre mensilità), i lavoratori interessati dalla violazione siano in numero minore o maggiore”.*

La nota inoltre evidenzia anche che per quanto riguarda i mezzi di pagamento:

- rientra tra gli “strumenti di pagamento elettronico” previsti dalla lettera b) del comma 910 dell’art. 1, il versamento degli importi dovuti effettuato su **carta di credito prepagata** intestata al lavoratore, anche laddove la carta non sia collegata ad un IBAN; in tale ultimo caso, per consentire l’effettiva tracciabilità dell’operazione eseguita, il datore di lavoro dovrà conservare le ricevute di versamento anche ai fini della loro esibizione agli organi di vigilanza. Si rammenta, infatti che la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell’avvenuto pagamento della retribuzione;
- in relazione a soci **lavoratori di cooperativa che siano anche “prestatori”** (ovvero intrattengano con la cooperativa un rapporto di prestito sociale) appare altresì conforme alla ratio della norma il pagamento delle retribuzioni attraverso versamenti sul “libretto del prestito”, aperto presso la medesima cooperativa.

### **Il divieto al pagamento in contanti**

Ricordiamo che a seguito dell’entrata in vigore della legge 27 dicembre 2017 n. 205 (legge di bilancio 2018) diveniva obbligatorio il pagamento elettronico di tutti i rapporti di lavoro dipendente e assimilati, in particolare esso si applica a:

- 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

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

### **Le sanzioni**

La violazione di tale precetto è sanzionata ai sensi del successivo comma 913, con la sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro.

Come chiarito successivamente nella nota n. 4538 del 22 maggio 2018 dell'Ispettorato del lavoro, si deve ritenere che la sanzione risulti applicabile anche:

- 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
- in caso di circostanze che evidenziano uno scopo elusivo del datore di lavoro che mina la stessa ratio della disposizione

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