

LAVORO E PREVIDENZA

Dal 1° luglio stop alla retribuzione in contanti

di **Federica Furlani**

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**”.



Seminario di specializzazione
PATENT BOX – EVOLUZIONE NORMATIVA E ASPETTI OPERATIVI
Scopri le sedi in programmazione >