

Dal 1° luglio 2018 in vigore il divieto delle retribuzioni in contanti

Ricordiamo che dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro ed i committenti non potranno più corrispondere ai lavoratori/collaboratori la retribuzione/compenso, nonché ogni anticipo di essa, per mezzo di denaro contante, indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro instaurato.

La previsione è contenuta nell'art. 1, comma 910 e ss. della L. n. 205/2017 (legge di bilancio per il 2018).

.....

Qui di seguito, Vi proponiamo schematicamente le previsioni della norma.

Previsione

Dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o committenti devono corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso gli strumenti di pagamento individuati dalla stessa norma (e più sotto descritti), non essendo più consentito, da tale data, effettuare pagamenti in contanti della retribuzione e di suoi acconti, pena l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria.

Campo di applicazione

Tale obbligo si applica ai rapporti di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c., indipendentemente dalla durata e dalle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (quindi anche per esempio ai contratti a tempo determinato o intermittenti), ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa ed infine ai contratti di lavoro stipulati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci.

Esclusioni

I rapporti di lavoro esclusi dalla previsione sono:

- i rapporti di lavoro instaurati con le Pubbliche Amministrazioni (di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)
- i rapporti di lavoro domestico (di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339 e a quelli comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei CCNL per gli addetti a servizi familiari e domestici, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale).

- *Resta comunque inteso che qualora la retribuzione sia superiore ai 2.999,99 euro, si dovrà fare riferimento, anche per questi rapporti di lavoro, alla normativa generale (articolo 49, comma 1, del decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007) che prevede il divieto al trasferimento di denaro contante qualora sia di importo pari o superiore a 3.000 euro. Il trasferimento superiore al predetto limite, quale che ne sia la causa o il titolo, è vietato anche quando è effettuato con più pagamenti, inferiori alla soglia, che appaiono artificiosamente frazionati.*
- devono altresì ritenersi esclusi, in quanto non richiamati espressamente, i compensi derivanti da borse di studio, tirocini, rapporti autonomi di natura occasionale.

Modalità di pagamento

Gli strumenti di pagamento possibili individuati dalla norma sono i seguenti:

- bonifico (bancario o postale) 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. Viene considerato comprovato l'impedimento qualora il delegato sia: il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a 16 anni.

Violazione della norma

La norma di legge risulta violata quando:

- 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.

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 dalla legge, ma che lo stesso sia andato a buon fine.

Sanzioni

Il pagamento della retribuzione effettuato con l'utilizzo di denaro contante comporterà violazione alla disposizione in oggetto e l'emissione, da parte degli organi di vigilanza, di una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 a 5.000 euro.

Valore della firma del lavoratore sulla busta paga

La previsione di legge dispone una precisazione circa il valore della quietanza, fornita dal lavoratore con la sottoscrizione della busta paga: la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

La suddetta prescrizione è un chiarimento conseguente a quanto più volte dettato dalla giurisprudenza di Cassazione. I giudici di legittimità hanno infatti più volte affermato che la sottoscrizione "per quietanza" o "per ricevuta", apposta dal lavoratore alla busta paga, non implica, di per sé, in maniera univoca, l'effettivo pagamento della somma indicata nel medesimo documento, e pertanto non è da ritenersi prova di tale pagamento.

Nota

La norma ha previsto la stipula di una convenzione con le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale, con l'Associazione bancaria italiana e con la società Poste italiane Spa, con la quale saranno individuati gli strumenti di comunicazione idonei a promuovere la conoscenza e la corretta attuazione delle disposizioni sopra descritte.

Ad oggi, però, l'accordo non è ancora stato stipulato, malgrado il legislatore abbia disposto che lo stesso doveva essere sottoscritto entro il 30 marzo 2018.