

Lavoro e Previdenza

Legge di Bilancio 2018

Retribuzione in contanti al lavoratore: divieto esteso ai rimborsi spese?

di Giuseppe Buscema - Consulente del lavoro, Commercialista e Revisore legale in Catanzaro

Dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o i committenti non potranno più corrispondere la retribuzione in contanti al lavoratore. E' quanto prevede la legge di Bilancio 2018 che obbliga le imprese, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro instaurato, ad avvalersi di una banca o di un ufficio postale per l'erogazione degli emolumenti dovuti. Le novità riguardano i rapporti di lavoro subordinato, le collaborazioni coordinate e continuative ed i contratti di lavoro instaurati da cooperative con i propri soci. La violazione dell'obbligo è punita con pesanti sanzioni. Dall'analisi della disciplina emergono però i primi dubbi interpretativi come, ad esempio, nel caso dei rimborsi spese.

La legge di Bilancio 2018 (legge n. 205 del 2017) ha introdotto l'obbligo di **pagamento delle retribuzioni** attraverso una banca o un ufficio postale.

La nuova disciplina è contenuta all'articolo 1, commi 910 e seguenti della Manovra finanziaria 2018 e riproduce il contenuto di un disegno di legge di analogo tenore già approvato dalla Camera dei Deputati nel mese di novembre 2017.

La legge di Bilancio 2018, infatti, riproduce con piccole differenze il testo approvato dalla Camera dei deputati il 15 novembre 2017 e trasmesso dal Presidente della Camera dei deputati alla Presidenza del Senato il 16 novembre 2017 (A.S. n. 2976).

La finalità, leggendo la relazione al citato disegno di legge, è quella di contrastare il fenomeno che alcuni datori di lavoro, sotto il ricatto del licenziamento o della non assunzione, corrispondono ai lavoratori una **retribuzione inferiore ai minimi** fissati dalla contrattazione collettiva, pur facendo firmare al lavoratore, molto spesso, una busta paga dalla quale risulta una retribuzione regolare.

Le novità riguardano non solo i rapporti di lavoro subordinato, ma anche quelli di **collaborazione coordinata e continuativa** ed i contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma da cooperative con i propri soci.

Leggi anche:

- La tracciabilità delle retribuzioni entra nella legge di Bilancio per il 2018?

- Retribuzioni a lavoratori e collaboratori: escluso il pagamento in contanti

Cosa cambia dal 1° luglio 2018

Analizziamo le nuove regole, in attesa della loro piena entrata in vigore prevista dal 1° luglio 2018.

Dal mese di luglio prossimo, i datori di lavoro o committenti che corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, non potranno più erogarla direttamente al lavoratore utilizzando denaro contante. E' necessario, infatti, a prescindere dalla

tipologia del rapporto di lavoro instaurato, avvalersi di una **banca** o di un **ufficio postale** in una delle seguenti modalità:

- **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. 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.

Sanzioni

La disciplina è di grande impatto anche per gli effetti che derivano in capo a datori di lavoro e committenti in caso di violazioni. Infatti, qualora il pagamento delle retribuzioni o degli acconti di esse avvenga con modalità differenti rispetto a quelle indicate, è prevista la **sanzione amministrativa pecuniaria** consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro. Tale sanzione amministrativa sarà applicata dagli organi ispettivi a prescindere da eventuali controversie tra le parti del rapporto di lavoro in quanto rilevata nel corso dell'attività di vigilanza.

Accanto alla sanzione amministrativa, occorre tenere conto che il comma 912 prevede espressamente che la firma apposta sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione. La **consegna della busta paga**, pertanto, assumerà esclusivo effetto ai fini della ancora vigente legge n. 4/1953 che prevede per i datori di lavoro l'obbligo di consegnare, all'atto della corresponsione della retribuzione ai lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, un prospetto di paga. La violazione a tale obbligo risulta

soggetta a sanzione amministrativa.

Campo di applicazione e criticità operative

Le nuove regole si applicano non solo ai contratti relativi a rapporti di lavoro subordinato, ma anche quelli di collaborazione coordinata e continuativa ed ai contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma da cooperative con i propri soci, ai sensi della legge 3 aprile 2001, n.142.

Sostanzialmente, risultano esclusi solo i **contratti di lavoro autonomo** diversi dalle collaborazioni coordinate e continuative.

Queste ultime sono da individuarsi nella “stringata” nozione contenuta nell’articolo 409 c.p.c., così come di recente novellato dall’articolo 15, comma 1, della legge n. 81/2017. Si tratta dei rapporti di collaborazione che si concretizzano in una **prestazione di opera continuativa e coordinata**, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

Occorre prestare contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma da **cooperative con i propri soci** ai sensi della legge 3 aprile 2001, n.142. La lettura della norma sembra estenderne l’applicazione a tutte le tipologie attraverso le quali, in ossequio al regolamento previsto dalla citata legge n. 142/2001, il socio lavoratore concorre a realizzare lo scopo mutualistico della cooperativa.

Nessun dubbio invece sui **rapporti di lavoro subordinato** che rientrano nel campo di applicazione: vanno ricomprese tutte le tipologie contrattuali ed a prescindere dalla durata della prestazione lavorativa.

Infine, sotto il profilo oggettivo, la norma parla di “retribuzione”. Si ritiene debba ricomprendersi in tale nozione tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro nell’ambito del contratto di lavoro. Quindi sia la retribuzione mensile che quella differita ed al netto di eventuali trattenute previste, compresi i prestiti del datore di lavoro ai lavoratori. In tale ipotesi, a giustificare la decurtazione, occorre la documentazione in possesso del datore di lavoro (es. lettera di concessione del prestito al dipendente).

Qualche dubbio sussiste in merito a quanto il lavoratore possa ricevere in via incidentale o comunque senza un diretto collegamento al contratto di lavoro. Appare infatti ultroneo considerare rientranti nell’ambito di applicazione della norma, ad esempio, i **rimborsi spese** in quanto la loro corresponsione è estranea all’oggetto del contratto di lavoro. Naturalmente il problema si pone nella misura in cui i rimborsi vengano corrisposti al di fuori del cedolino paga.

Appare difficile ipotizzare, infatti, che un datore utilizzi due diverse modalità di pagamento di quanto

risultante dal netto del cedolino paga.

Considerando la competenza dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro ai fini della irrogazione delle sanzioni, l’auspicio è che giungano chiarimenti tesi a fornire un chiaro indirizzo agli organi di vigilanza.

Esclusioni

Sono espressamente esclusi dalle nuove modalità di pagamento della retribuzione i **rapporti di lavoro domestico** (legge 2 aprile 1958, n. 339) e 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.

Campagna informativa

Al fine di consentire la massima diffusione della conoscenza delle novità descritte, sono previste apposite campagne di comunicazione.

Entro fine marzo 2018 il Governo stipulerà 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, una **convenzione** per individuare gli strumenti di comunicazione idonei a promuovere la conoscenza e la corretta attuazione delle nuove disposizioni.

Inoltre, la Presidenza del Consiglio dei ministri, in collaborazione con il Ministero dell’economia e delle finanze, predispone idonee campagne informative, utilizzando i principali mezzi di comunicazione, nonché degli organi di comunicazione e di stampa e di soggetti privati.

IPSOA In Pratica è l’innovativa soluzione che fornisce risposte operative e immediate alle problematiche legate alla quotidiana attività professionale, aziendale e di consulenza.

Fisco, il primo volume della nuova collana IPSOA InPratica, nasce dall’esperienza editoriale di Wolters Kluwer per offrire un inquadramento completo dell’intera materia tributaria e per essere strumento di consultazione rapida e intuitiva. In più, In Pratica è una **soluzione digitale** interamente **aggiornata online**.

Con **Fisco di IPSOA In Pratica**, Wolters Kluwer supporta il professionista in materia fiscale guidandolo su temi che vanno dalle imposte sui redditi (IRPEF, IRES e IRAP) a quelle indirette (IVA, Registro, Bollo, successioni e donazioni, ipotecaria e catastale) dalle tasse e imposte locali (tra cui IMU, TASI, TARI), all’accertamento e riscossione, dal contenzioso alle sanzioni fino alle operazioni straordinarie.

[Acquista Fisco 2018 su Shop.Wki.it](#)

I 3 motivi per cui scegliere **IPSOA In Pratica**: