

Ai gentili clienti e Loro Sedi

Legge di Bilancio 2018: retribuzioni solo con mezzi tracciati a decorrere dall'1.7.2018

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che, secondo quanto previsto dall'art. 1 co. 910-914 della L. 205/2017 (legge di bilancio 2018), **dall'1.7.2018 scatterà l'obbligo**, per i datori di lavoro o committenti, **di corrispondere ai lavoratori la retribuzione** od ogni suo anticipo **attraverso una banca o un ufficio postale**, utilizzando specifici mezzi tracciabili. In pratica, la corresponsione delle retribuzioni potrà avvenire tramite: i) **bonifico su conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore**; ii) **strumenti di pagamento elettronico**; iii) **pagamento in contanti** presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro ha aperto un conto corrente di tesoreria **con mandato di pagamento**; iv) oppure **tramite emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o un suo delegato**. L'obbligo in questione **non trova applicazione nel pubblico impiego** e neppure ai **rapporti di lavoro domestico** e a quelli comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti ai servizi familiari e domestici. In caso di **violazione dell'obbligo** in argomento, è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria con **un importo variabile da 1.000,00 a 5.000,00 euro**.

Premessa

Il pagamento del corrispettivo erogato a fronte del lavoro svolto (che può essere subordinato o parasubordinato) **segue le regole stabilite dall'articolo 1277 del Codice civile**. Trattandosi, infatti, di un debito pecuniario, lo stesso si estingue "*con moneta legale avente corso legale nello Stato al tempo del pagamento e per il suo valore nominale*".

Osserva

Il tenore letterale di questa disposizione ha sempre indotto gli operatori a ritenere che **non potesse essere imposto al dipendente di accettare il pagamento con mezzi diversi dal denaro, ma che tale condizione dovesse essere condivisa dal lavoratore**. Per questo motivo, **spesso si realizzavano convenzioni tendenti a riconoscere al dipendente**, che apriva un conto bancario con l'accredito dello stipendio, **condizioni di miglior favore che lo inducessero a operare tale scelta**.

La suddetta disposizione **deve, però, soggiacere a quanto prescritto dall'art. art. 49, co. 1, D.Lgs. 21.11.2007, n. 231** che prevede delle "Limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore".

Osserva

A questo proposito, si rammenta che l'art. 12, co. 1, D.L. 6.12.2011, n. 201, **aveva originariamente fissato ad Euro 999,99 la soglia di trasferimento di denaro contante senza l'intervento di operatori finanziari** (art. 49, co. 1, D.Lgs. 21.11.2007, n. 231). Successivamente, la **Legge di stabilità 2016 ha previsto**, a decorrere dal 01.01.2016, **l'aumento del limite per l'utilizzo del denaro contante** (di libretti di deposito bancari o postali al portatore e titoli al portatore in euro o in valuta estera) da Euro 1.000,00 **ad Euro 3.000**.

Conseguentemente, la citata soglia limite per i pagamenti in contanti **si riflette anche sui rapporti di lavoro dipendente**. Infatti, alla data odierna, ovvero sino al prossimo 30.6.2018, in forza della disciplina suddetta, **lo strumento di pagamento alternativo al denaro contante diviene la regola per i cedolini paga il cui netto esposto supera i 2.999,99 euro**, sicché il datore di lavoro non può erogare la mensilità in contanti qualora l'importo esposto in busta paga ecceda appunto tale importo. Superato tale limite, il pagamento dovrà avvenire necessariamente attraverso modalità di pagamento tracciabili, ovvero mediante pagamento bonifico bancario o con assegno (circolare o di conto corrente) purché non trasferibile.

Osserva

Al riguardo, **l'Agenzia delle Entrate ha avuto modo di precisare che è precluso al datore di lavoro** (con ovvie finalità di eludere la disposizione), **frammentare l'importo da corrispondere, a titolo di retribuzione, effettuando più pagamenti a titolo di acconto e saldo**.

Tale limite deve, inoltre, essere osservato anche nel caso in cui il datore di lavoro debba rimborsare al proprio dipendente i costi sostenuti da quest'ultimo in occasione di trasferte.

Osserva

Sul punto, **il Ministero dell'Economia ha avuto modo di chiarire**, in occasione di Telefisco 2012, **che il trasferimento si deve considerare compiutamente realizzato al momento della consegna dell'anticipo e che lo stesso, se superiore ad Euro 999,99 (ora 2.999,00), viola il divieto con conseguente applicabilità delle sanzioni.**

Novità Legge di bilancio 2018

La disciplina appena commentata è destinata però ad essere radicalmente modificata **a decorrere dal prossimo 1.7.2018**. Infatti, la legge di bilancio 2018 (art. 1 co. 910 - 914 della L. 205/2017) ha previsto che, a far data dall'1.7.2018, i datori di lavoro o committenti **debbano corrispondere ai lavoratori la retribuzione od ogni suo anticipo**, attraverso una banca o un ufficio postale, **con uno dei seguenti mezzi tracciabili:**

Strumenti per il pagamento delle retribuzioni

Bonifico su 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 un suo delegato

Osserva

L'art. 1, co. 910 della L. 205/2017 precisa che il **lavoratore può delegare un altro soggetto** in caso di comprovato impedimento. Nello specifico, viene stabilito che l'impedimento si intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è **il coniuge, il convivente oppure un familiare**, in linea retta o collaterale, di età non inferiore a 16 anni.

Ai predetti soggetti (datori di lavoro o committenti) è, pertanto, **fatto divieto di corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante** direttamente al lavoratore, indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro che intercorra tra le parti.

Osserva

Al riguardo, l'art. 1, co. 912 della L. 205/2017 definisce "rapporto di lavoro" – in presenza del quale scatta l'obbligo di pagamento della retribuzione con mezzi tracciabili -:

- qualsiasi **rapporto di lavoro subordinato ex art. 2094 c.c.**, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto (a tempo indeterminato, determinato, part time orizzontale e verticale ecc.);
- ogni **rapporto di lavoro originato da contratti di co.co.co.** e da contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con propri soci (L. 3.4.2001 n. 142).

Sono esclusi, invece, dall'obbligo in esame, **soltanto i rapporti di lavoro instaurati con le Pubbliche Amministrazioni** ed i **rapporti di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti ai servizi familiari e domestici.**

Per la violazione dell'obbligo di utilizzare strumenti tracciati per la corresponsione della retribuzione è prevista una **sanzione amministrativa pecuniaria compresa tra 1.000,00 e 5.000,00 euro.**

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti