

Dal 1° luglio via libera alla tracciabilità delle retribuzioni

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto Fabbrica dei talenti
scrivi a: selezione@adapt.it*

Dal 1° luglio sarà obbligatorio corrispondere la retribuzione mediante gli istituti bancari o postali. Lo ha stabilito il Legislatore con la Legge di Bilancio 2018 (art. 1, co. 910-914 legge 27 dicembre 2017, n. 205) allo scopo di rendere tracciabili i flussi di pagamento impedendo al datore di versare al lavoratore stipendi e anticipazioni di importo inferiore rispetto a quanto indicato nei prospetti paga.

L'obbligo si applica, oltre che ai rapporti di lavoro subordinato, indipendentemente dalla durata e dalle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, **ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa ed ai contratti di lavoro stipulati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci.** Dunque, rientrano nell'ambito di applicazione della norma non solo tutte le tipologie contrattuali di lavoro - quali, ad esempio, i contratti a tempo determinato, a tempo parziale, di apprendistato, di somministrazione di lavoro, di lavoro intermittente - ma anche i compensi da corrispondere a lavoratori che subordinati non sono (co.co.co.).

Sono espressamente esclusi dall'obbligo i rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni - in questo caso sono già previste modalità tracciabili di pagamento - **e i rapporti di lavoro domestico**, che spesso hanno una durata molto breve anche nell'arco della giornata. Inoltre, restano fuori dalla previsione sopra citata **anche i compensi derivanti da borse di studio, tirocini, rapporti autonomi di natura occasionale.**

La tracciabilità sembrerebbe riferirsi esclusivamente alla corresponsione della remunerazione così come individuata dal contratto individuale e collettivo applicabile al rapporto di lavoro. Non dovrebbe coinvolgere i rimborsi spese e le altre somme corrisposte al lavoratore diverse dagli elementi retributivi.

Dal 1° luglio via libera alla tracciabilità delle retribuzioni

Le modalità attraverso le quali sarà possibile effettuare la corresponsione della retribuzione sono specificamente individuate al comma 910: 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 assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, ad un suo delegato.

Se il pagamento dovesse essere effettuato con modalità diverse, al secondo periodo del comma 913 è prevista una **sanzione amministrativa pecuniaria** consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro.

Con un parere rivolto al Comando Generale della Guardia di Finanza, **l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha precisato che la violazione di tale obbligo risulta integrata** non solo quando la corresponsione delle somme avvenga con modalità diverse da quelle indicate dal legislatore, ma **altresì “nel caso in cui, nonostante l'utilizzo dei predetti sistemi di pagamento, il versamento delle somme dovute non sia realmente effettuato”** (si veda [parere INL del 22 maggio 2018, n. 4538](#)). Ciò avviene, continua l'Ispettorato, ad esempio qualora il datore revochi successivamente il bonifico bancario già disposto in favore del lavoratore oppure quando l'assegno emesso venga annullato prima dell'incasso.

In linea con un consolidato orientamento giurisprudenziale, il Legislatore ha anche precisato che la firma apposta dal lavoratore sul prospetto paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione (v. art. 1, comma 912 L. 205/2017). Resta fermo in capo al datore l'obbligo di consegna della busta paga ai sensi della legge 5 gennaio 1953, n. 4.

Nonostante il nobile fine perseguito dal legislatore, l'obbligo introdotto costituisce un adempimento particolarmente oneroso per gli operatori economici, che a breve si troveranno costretti a dover disporre una significativa mole di bonifici anche per prestazioni di breve durata (si pensi al lavoro intermittente) e per acconti anche di lieve entità.

Dal 1° luglio via libera alla tracciabilità delle retribuzioni

A tal proposito, curiosa è la disposizione di cui al comma 914 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2018, con la quale si concede un termine di tre mesi dall'entrata in vigore della suddetta legge per la stipula di una convenzione tra Governo, Associazione bancaria italiana, Poste italiane Spa e associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente (non comparativamente!) rappresentative a livello nazionale. La convenzione – finora mai sottoscritta dalle parti indicate benché il termine di tre mesi sia già ampiamente scaduto nel marzo di quest'anno – sarebbe servita, secondo gli intenti del Legislatore, ad *“individuare gli strumenti di comunicazione idonei a promuovere la conoscenza e la corretta attuazione delle disposizioni”* relative all'obbligo di tracciabilità delle retribuzioni. Peraltro, a tale scopo è stata autorizzata una spesa di 100.000 euro per l'anno 2018.

Ad una prima lettura della disposizione di legge non si comprende quale possa essere l'utilità della predetta convenzione, che difatti è rimasta inattuata. Piuttosto, sarebbe auspicabile un intervento del legislatore volto a realizzare una riduzione dei costi legati agli adempimenti da rispettare a seguito dell'applicazione della norma sopra commentata, mediante il coinvolgimento degli operatori bancari e postali.

Matteo Di Gregorio

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @matteo_gregorio

Scarica il **PDF** 