

# Rischio di sanzioni elevate per le retribuzioni pagate in contanti

L'attuale meccanismo prevede una sanzione non diffidabile di 1.666,66 euro per ogni mese

/ Mario PAGANO

A quasi dieci mesi dalla piena operatività dell'**obbligo di tracciabilità** dei pagamenti è già possibile stilare un primo bilancio di una normativa che ha sicuramente il pregio di rendere certi e trasparenti gli adempimenti retributivi, ma che può produrre, in certi casi, in ragione di un trattamento sanzionatorio particolare, effetti indesiderati attraverso l'irrogazione di sanzioni elevate anche nei riguardi di condotte dal modesto disvalore, frutto più di leggerezza che di effettiva volontà elusiva.

In base a quanto disposto dall'[art. 1](#) comma 910 della L. 205/2017, a far data dal 1° luglio 2018 non è più possibile retribuire in contanti i propri dipendenti, in quanto la norma impone, a fini di piena tracciabilità dei flussi retributivi e a tutela dei lavoratori, di servirsi unicamente di alcuni strumenti tipizzati, attraverso una banca o un ufficio postale.

Più precisamente, i pagamenti possono avvenire esclusivamente tramite **bonifico** sul conto identificato dal codice IBAN, già comunicato dal lavoratore, ovvero tramite strumenti di pagamento elettronico ovvero ancora effettuando un pagamento in contanti ma direttamente presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro ha aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento. Infine, è possibile assolvere l'obbligo retributivo anche mediante emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

L'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) ha confermato che gli strumenti di pagamento legittimi si riferiscono **soltanto** alle somme erogate a titolo di **retribuzione**. Conseguentemente, il loro utilizzo non è obbligatorio per la corresponsione di somme dovute a diverso titolo, quali, ad esempio, quelle imputabili a spese che i lavoratori sostengono nell'interesse del datore di lavoro e nell'esecuzione della prestazione (es: anticipi e/o rimborso spese di viaggio, vitto, alloggio), che potranno, quindi, continuare a essere corrisposte in **contanti**.

Ai sensi dell'art. 1 comma 912, l'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, ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa e, infine, ai contratti di lavoro stipulati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci. Restano **esclusi** i rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni ([art. 1](#), comma 2 del DLgs. n. 165/2001), i rapporti di lavoro domestico, nonché i compensi derivanti da bor-

se di studio, tirocini, rapporti autonomi di natura occasionale.

Dal punto di vista della condotta, le ipotesi rilevanti sono essenzialmente due.

La prima è quella che ci riporta a tutte quelle fattispecie di pagamento che non avvengono secondo le modalità analiticamente indicate nel comma 910. Tipica e assai frequente, a volte più, come detto, per leggerezza che per una reale volontà di celare all'Erario gli emolumenti corrisposti, è l'ipotesi del pagamento in contanti anche di semplici acconti. Si pensi al caso del commesso **part time**, assunto per poche ore nel fine settimana, pagato ogni volta in contanti dal proprio datore di lavoro, che preleva quanto necessario direttamente dalla cassa.

Oltre a tale ipotesi se ne aggiunge un'altra, rappresentata dall'utilizzo dei mezzi indicati nel comma 910, ma con esito negativo in ragione di una condotta **volutamente elusiva** da parte del datore di lavoro che, ad esempio, revochi un bonifico bancario o annulli un assegno già emesso.

Dal punto di vista sanzionatorio l'ultimo periodo del comma 913 individua una sanzione amministrativa pecuniaria, consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro. Sanzione non diffidabile, il cui importo in concreto, pertanto, sarà pari a **1.666,66 euro**.

Come chiarito dall'INL con la nota n. [5828/2018](#), il regime sanzionatorio non dovrà tenere conto del numero di lavoratori interessati dalla violazione ma considerare il riferimento temporale di cadenza dell'obbligo di corresponsione della retribuzione che, di norma, avviene mensilmente. Pertanto, l'attuale meccanismo sanzionatorio prevede una sanzione **non diffidabile** di 1.666,66 euro per ogni mese. Circostanza che, ove la corresponsione in contanti della retribuzione, seppur modesta come nell'esempio sopra riportato, si sia protratta nel tempo, eventualmente dalla stessa vigenza dell'obbligo, determina una sanzione di importo notevolmente elevato, senza neppure la possibilità, riservata solo alla fase di ordinanza ingiunzione, di applicare il cumulo giuridico, previsto dall'[art. 8](#) della L. 689/81.

Diversamente, allo stato, a parere dello scrivente, non sembra soggetto a sanzione il datore di lavoro che, in ragione di **difficoltà economiche**, non riesca ad assolvere al proprio obbligo retributivo. In tali casi il personale ispettivo potrà procedere ad adottare la diffida accertativa per crediti patrimoniali, ai sensi dell'[art. 12](#) del DLgs. 124/2004.