Nuovi obblighi in materia di lavoro dal 1° luglio 2018

scritto da goal | 9 Luglio 2018

di Roldano Cesca*

Dal primo luglio 2018 al datore di lavoro non sarà più possibile retribuire in contanti i propri dipendenti e collaboratori. Infatti la legge 27 dicembre 2017, n. 205 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018- 2020", commi da 910 a 914, impone per qualsiasi prestazione lavorativa, sia subordinata sia autonoma (collaboratori), la piena tracciabilità delle retribuzioni e dei compensi. Il comma 912 ricorda anche, se ce ne fosse ancora bisogno, che la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga per ricevuta/quietanza non costituisce prova dell'avvenuto pagamento.

La nuova disposizione riguarda:

- i contratti di lavoro subordinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai e apprendisti);
- i contratti di collaborazione coordinata e continuativa (art. 2 lgs. 81/2015 e art. 409 c.p.c.);
- i contratti di lavoro stipulati dai soci delle cooperative (art. 1 legge 142/2001).

I pagamenti delle somme dovute dal datore di lavoro in base ai suddetti contratti potranno avvenire esclusivamente tramite:

- bonifico sul conto corrente bancario o postale del lavoratore (identificato dal codice iban);
- 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, a un suo delegato (coniuge, convivente o familiare).

Un dubbio potrebbe sorgere per le retribuzioni erogate attraverso i compensi in natura come per i fringe benefit. In realtà non dovrebbe cambiare nulla in quanto gli stessi rientrano nella logica della tracciabilità del compenso. Per giunta la retribuzione in natura dovrà essere riportata sul LUL nella misura in cui sia soggetta a imposizione previdenziale e fiscale. Restano fuori dalla tracciabilità le Pubbliche Amministrazioni e i rapporti di lavoro domestico.

La tracciabilità del pagamento non fa venir meno quanto previsto dalla legge 5 gennaio 1953, n. 4 *"Norme concernenti l'obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga"* in base alla quale è fatto obbligo ai datori di lavoro di consegnare, all'atto della corresponsione della retribuzione, ai lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti) un prospetto paga in cui vanno indicati i dati del lavoratore, il periodo al quale si riferisce la retribuzione, gli elementi della retribuzione comprensivi dell'assegno per il nucleo familiare e le trattenute. Siffatto obbligo può essere soddisfatto anche attraverso la consegna di copia delle scritturazioni effettuate sul libro unico del lavoro (LUL). Si ricorda che l'obbligo di consegna del prospetto è escluso per i parasubordinati.

Il cedolino paga può essere trasmesso anche attraverso un messaggio di posta elettronica su un indirizzo del lavoratore munito di password (interpello Ministero del lavoro 1/2008) o collocato su un sito web dotato di area riservata con accesso consentito al solo dipendente interessato (interpello Ministero del lavoro 13/2012). Ci sono però delle differenze nel sistema sanzionatorio per le violazioni dei due adempimenti. Per l'applicazione delle sanzioni previste dalla legge 4/1953 è necessaria una condotta omissiva rappresentata

dalla mancata consegna del prospetto paga contestuale al relativo pagamento; per la nuova sanzione prevista dalla legge 205/2017 non è sufficiente l'omessa corresponsione della retribuzione (inadempimento contrattuale) ma si richiede al contrario il pagamento della retribuzione o compenso in contanti (o meglio con modalità non conformi alla norma sulla tracciabilità). Non sfugge alla regola l'acconto sulle retribuzioni, che dovrà essere effettuato mediante strumenti tracciabili. Perché siano applicate entrambe le sanzioni ex legge 4/1953 e ex legge 205/2017 occorre che ci sia il pagamento della retribuzione, quindi ove questo non ci sia non si potrebbe applicare alcuna sanzione amministrativa. A differenza invece del pagamento di un acconto sulla retribuzione in contanti che sarà soggetto tanto alla sanzione prevista dalla legge 4/1953 quanto a quella introdotta con l'art. 1, comma 913, della legge 205/2017.

* *Odcec Macerata e Camerino*