

Approfondimenti

Novità 2018

Busta paga e retribuzione: obblighi e sanzioni

Pierluigi Rausei - Adapt professional fellow (*)

Se fin dagli anni Cinquanta, con la legge 5 gennaio 1953, n. 4, il legislatore si è preoccupato di disciplinare condotte obbligatorie e fattispecie sanzionatorie per le modalità di documentazione della corresponsione della retribuzione e di correttezza di elaborazione del prospetto paga (sanzioni poi novellate dal *Jobs Act* con il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151), soltanto nel 2018, con l'art. 1, commi 910-912, legge 27 dicembre 2017, n. 205, per la prima volta si è intervenuti a disciplinare l'obbligatorietà dell'utilizzo di specifiche modalità di corresponsione della retribuzione e di tracciabilità della stessa, con l'introduzione di ulteriori ipotesi sanzionatorie in vigore dal 1° luglio 2018.

Prospetto paga

La retribuzione va corrisposta al lavoratore alla scadenza contrattualmente prevista (di norma al termine del periodo di paga) e il pagamento della retribuzione avviene, solitamente, mediante la consegna obbligatoria della "busta paga" (o "prospetto di paga"), sottoscritta per quietanza dal lavoratore all'atto della corresponsione dei relativi importi (la sottoscrizione del prospetto di paga, peraltro, per consolidato orientamento giurisprudenziale non fornisce alcuna prova al datore di lavoro circa la retribuzione effettivamente percepita dal lavoratore, così da ultimo Cass. civ., sez. lav., 30 giugno 2011, n. 14411).

Il Ministero del lavoro con tre diverse risposte ad interpello ha legittimato:

- l'utilizzo del servizio di posta elettronica certificata per assolvere agli obblighi di consegna del prospetto di paga (risposta ad interpello n. 1, 11 febbraio 2008, dove si è affermato: "*si ritiene che la trasmissione telematica del prospetto di*

paga sia compatibile con le disposizioni previste dalla legge n. 4/1953");

- la consegna del prospetto di paga a mezzo di posta elettronica anche da parte del consulente del lavoro delegato (risposta ad Interpello n. 8 del 2 aprile 2010 precisando però che "*la prova dell'avvenuta consegna del prospetto paga ricade sul datore di lavoro; prova che, in assenza di email certificata, sarà evidentemente più difficile fornire*");

- la consegna della busta paga da parte del datore di lavoro mediante la collocazione dei prospetti di paga su un sito web in un'apposita area riservata con accesso consentito al solo lavoratore interessato (risposta ad Interpello n. 13, 30 maggio 2012 chiarendo che "*per garantire la verifica immediata da parte del lavoratore o comunque gli eventuali accertamenti dell'organo di vigilanza, appare peraltro necessario che della collocazione mensile dei prospetti di paga risulti traccia nello stesso sito*").

In effetti, ai sensi dell'art. 1, legge 5 gennaio 1953, n. 4, il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare a ciascun lavoratore dipendente, all'atto della corresponsione della retribuzione (l'art. 3, legge n. 4/1953 fa obbligo in tal senso: "*Il prospetto di paga deve essere consegnato al lavoratore nel momento stesso in cui gli viene consegnata la retribuzione*"), un prospetto di paga.

Con riguardo all'efficacia di tutela della legge n. 4/1953, si è ritenuto che la norma potesse spiegare tutta la sua forza anche nei riguardi dei collaboratori coordinati e continuativi, in virtù dell'estensione degli obblighi datoriali per gli stessi operati ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. In real-

(*) L'Autore è anche dirigente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

tà, però, l'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 38/2000 stabilisce che *“ai fini dell'assicurazione Inail il committente è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal testo unico”* di cui al D.P.R. n. 1124/1965, il quale vincolava all'istituzione e alla tenuta dei libri di matricola e di paga, poi sostituiti dal Libro unico del lavoro per effetto del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, non già all'elaborazione del prospetto di paga di cui alla legge n. 4/1953. D'altro canto, l'art. 1, comma 1, legge n. 4/1953 testualmente afferma: *“è fatto obbligo ai datori di lavoro di consegnare, all'atto della corresponsione della retribuzione, ai lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, un prospetto di paga”*. Inoltre, l'Ordinamento differenzia, anche sul piano fiscale, la busta paga del collaboratore da quella dei dipendenti, basti pensare che vanno assoggettate a imposta di bollo le quietanze relative ai compensi corrisposti ai collaboratori (art. 13, tariffa, Allegato A, D.P.R. n. 642/1972), mentre l'art. 26 della tabella (Allegato B) allegata al D.P.R. n. 642/1972, prevede una specifica esenzione dall'imposta di bollo per le quietanze relative a rapporti di lavoro subordinato, esenzione inapplicabile per le quietanze di pagamento dei collaboratori (risoluzione n. 36/E/2002).

Nel prospetto di paga vanno indicati:

- cognome e nome;
- la qualifica;
- il periodo cui si riferisce la retribuzione;
- l'assegno per il nucleo familiare e tutti gli altri elementi che compongono la retribuzione;
- nonché (distintamente) le trattenute relative alle somme corrisposte a titolo di retribuzione.

Ogni singola annotazione deve necessariamente corrispondere con quelle del Libro unico del lavoro regolarmente in uso: l'art. 2, legge n. 4/1953 infatti esplicitamente prescrive che *“le singole annotazioni sul prospetto di paga debbono corrispondere esattamente alle registrazioni eseguite sui libri di paga, o registri equipollenti, per lo stesso periodo di tempo”*.

D'altra parte, sull'importanza delle annotazioni relative all'inquadramento contrattuale del lavoratore nel prospetto paga, valga la pena segnalare come la Suprema Corte abbia avuto modo di sancire che *“in forza degli artt. 1 e 2 legge 5 gennaio 1953 n. 4, il datore di lavoro è tenuto a indicare nel prospetto di paga la qualifica professionale effettivamente rivestita dal lavoratore di-*

pendente all'atto del pagamento della retribuzione e determinata alla stregua dei contratti collettivi di lavoro, fatta salva la possibilità di attribuire una qualifica superiore a quella spettante e di erogare conseguentemente somme maggiori del dovuto” (Cass. pen., sez. III, 17 novembre 1994, n. 11443).

Il prospetto di paga deve poi recare la firma o il timbro del datore di lavoro ed è sottoscritto dal lavoratore, all'atto della corresponsione della retribuzione: l'art. 1, comma 2, legge n. 4/1953 testualmente afferma che il *“prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci”*.

L'adempimento può peraltro essere assolto anche attraverso la consegna al lavoratore della copia del Libro unico del lavoro, come chiarito dal *Vademecum* ministeriale del 5 dicembre 2008 e confermato dalla più recente circolare n. 23 del 30 agosto 2011, come già in passato era sufficiente la consegna di copia del libro paga in uso. Sul punto, infatti, la giurisprudenza in passato (ben prima della istituzione del Libro unico del lavoro) aveva chiarito che *“i prospetti paga, approntati sotto qualsiasi forma accolta dalla prassi aziendale per la documentazione e la quietanza dei compensi corrisposti al lavoratore, fanno fede nei confronti del datore di lavoro per quanto riguarda gli elementi in essi indicati”* (Cass. civ., sez. lav., 21 gennaio 1989, n. 364).

Condotte illecite e sanzioni

Fra le condotte illecite che il datore di lavoro può compiere a proposito di prospetto paga, sta anzitutto l'omessa regolare consegna della busta paga al lavoratore al momento della corresponsione dei singoli emolumenti che vanno a comporre il documento di lavoro (retribuzione globale di fatto, straordinario, notturno, indennità di turno e così via).

In secondo luogo è specificamente sanzionato il comportamento datoriale integrato dalla consegna al lavoratore di prospetto di paga contenente dati non corrispondenti all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa come risultante dal calendario presenze del Libro unico del lavoro.

Quest'ultimo inadempimento risulta comunque sanzionabile sia che si volga a tutelare diritti soggettivi del lavoratore (che ha percepito meno di quanto dovutogli), sia che miri semplicemente a ripristinare la legalità previdenziale e fiscale dei

Approfondimenti

rapporti di lavoro (nel caso in cui il lavoratore abbia percepito dei “fuori busta”, ovvero emolumenti non ricompresi nel prospetto di paga, rispetto ai quali il datore di lavoro ha ommesso di versare i contributi e i premi e di pagare i tributi previsti dalla legge).

Si tenga poi presente che con lettera circolare 18 aprile 2008, n. 5407 il Ministero del lavoro ha chiarito che il destinatario dell’obbligo giuridico si rende inadempiente, integrando la previsione d’illecito amministrativo di cui all’art. 5, legge n. 4/1953, ogni volta che, all’atto dell’erogazione della retribuzione in favore di ogni lavoratore, non consegni il prospetto di paga ovvero lo consegni successivamente o in modo incompleto o con dati inesatti. In merito il pronunciamento ministeriale chiarisce che qualora lo stesso prospetto paga sia consegnato non solo successivamente, ma anche in modo incompleto si tratterà comunque di un unico illecito e, dunque, deve essere applicata una sola sanzione.

Il legislatore, fin dai primi anni Cinquanta del secolo scorso, si è volto a sanzionare direttamente le inadempienze del datore di lavoro in materia di corresponsione della retribuzione a mezzo di prospetto di paga (cedolino paga, busta paga), in ragione della tutela costituzionale riconosciuta, per evidenti finalità sociali, alla retribuzione (art. 36 Cost.). Originariamente, vale a dire prima della depenalizzazione di cui all’art. 10, D.Lgs. n. 758/1994, le violazioni agli obblighi di cui alla legge n. 4/1953 erano penalmente sanzionate.

Il D.Lgs. n. 151/2015, ha modificato sensibilmente il quadro sanzionatorio in materia di prospetto paga - detto anche busta paga o cedolino paga -, vale a dire il documento che rappresenta ordinariamente la valorizzazione economica, in termini finanziari, fiscali e previdenziali, della prestazione lavorativa.

In particolare la riforma ha riguardato l’integrale sostituzione della norma sanzionatoria - contenuta nell’art. 5 legge n. 4/1953 - che punisce le violazioni compiute dal datore di lavoro rispetto all’obbligo di tempestiva consegna al lavoratore del prospetto di paga, ovvero per le ipotesi di omissione o di inesattezza nelle registrazioni apposte sullo stesso.

Sulla portata operativa del nuovo apparato di sanzioni è intervenuta la circolare del Ministero del Lavoro 12 ottobre 2015 n. 26.

In particolare, il comma 7, art. 22, D.Lgs. n. 151/2015, è intervenuto in merito all’obbligo di predisposizione e consegna al lavoratore del prospetto di paga con l’integrale riscrittura dell’art. 5, comma 1, legge n. 4/1953, rimodulando le sanzioni a carico del datore di lavoro che violi l’obbligo per mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, ovvero per omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte sullo stesso, prevedendo una sanzione pecuniaria amministrativa, a struttura progressiva per fasce di gravità. L’espresso riferimento normativo introdotto nell’art. 5, legge n. 4/1953 dal D.Lgs. n. 151/2015 impedisce di sanzionare (dal 24 settembre 2015) l’eventuale irregolarità formale del prospetto paga perché non firmato, né siglato o timbrato dal datore di lavoro ai sensi dell’art. 1, comma 2, legge n. 4/1953.

Le singole fasce in cui sono strutturate le attuali sanzioni considerano sia il numero dei lavoratori interessati dalle violazioni, sia il numero dei mesi per i quali la norma è stata violata, dovendosi, quindi, nell’individuazione concreta della soglia da utilizzare per punire la condotta illecita del datore di lavoro, entrambi i parametri, di modo che si applicherà una fascia piuttosto che l’altra anche quando ricorra nel caso di specie uno soltanto dei due parametri di computo: ad esempio, i lavoratori cui si riferiscono le irregolarità sono 3, ma gli illeciti sono stati commessi per 9 mesi non si applicherà la prima fascia, ma la seconda; analogamente, se i mesi di irregolarità sono 4 ma i lavoratori interessati sono 11 si applicherà la terza soglia e non la prima.

Premesso che le sanzioni amministrative relative all’elaborazione e alla consegna del prospetto di paga trovano applicazione qualora il fatto non costituisca reato:

- da 150 a 900 euro se la violazione interessa da 1 a 5 lavoratori ovvero a un periodo fino a 6 mensilità;
- da 600 a 3.600 euro se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi;
- da 1.200 a 7.200 euro se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi.

In base alla circolare n. 26/2015 le nuove sanzioni, fortemente incrementate rispetto alle precedenti, si applicano soltanto per gli illeciti commessi successivamente al 24 settembre 2015.

Per gli illeciti commessi fino al 23 settembre 2015 al datore di lavoro si applica la sanzione pecuniaria amministrativa da euro 125 a euro 770, nell'importo così modificato a seguito dell'art. 1, comma 1177, legge 27 dicembre 2006, n. 296 (in vigore dal 1° gennaio 2007), la sanzione era precedentemente da euro 25 (lire cinquantamila) a euro 154 (lire trecentomila). In merito la lettera circolare n. 5407/2008 aveva chiarito che sussistono tanti illeciti quanti sono i lavoratori oggetto dell'omissione o della consegna incompleta e di norma per ogni mese in cui si verifica l'omissione o l'incompletezza, mentre nella circolare n. 23 del 30 agosto 2011 si era affermato che, sia in caso di "omissioni o di inesattezze" nelle registrazioni apposte sul prospetto di paga che in quello di "mancata o ritardata" consegna dello stesso documento al lavoratore, qualora le violazioni risultassero plurime, perché protratte per più mensilità, "ferma restando l'applicazione del regime sanzionatorio in relazione a ciascun lavoratore coinvolto, così come espressamente previsto dall'art. 5, legge n. 4/1953", doveva ritenersi che, seppure il comportamento illecito si sviluppa in un arco temporale "più ampio della singola mensilità", la condotta antidoverosa poteva essere identificata come "unica azione", ai fini dell'applicazione della misura agevolativa di calcolo della sanzione di cui all'art. 8, comma 1, legge n. 689/1981, che consente l'applicazione della sola sanzione più grave aumentata fino al triplo, "indipendentemente dallo sviluppo progressivo della condotta antigiuridica".

Per quanto concerne l'applicabilità dell'istituto della diffida obbligatoria (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004) deve sostenersi la tesi della sanabilità di tutti gli inadempimenti, sebbene qualche perplessità possa suscitare l'ipotesi relativa alle irregolarità sostanziali del prospetto di paga (art. 2, legge n. 4/1953), ma si ritiene prevalente, in questo contesto, l'effetto sanante e correttivo a favore dello stesso lavoratore, specialmente alla luce delle novità introdotte dalla legge n. 183/2010, e delle posizioni ministeriali già assunte in materia di Libro unico del lavoro (conferma della piena diffidabilità dopo le novità introdotte dall'art. 33, legge n. 183/2010 si rinviene nella circolare n. 23/2011). Pertanto si ritiene accessibile la diffida obbligatoria anche nella forma della *c.d.* "diffida ora per allora" in ogni caso di tardiva consegna del prospetto di paga, mentre con riguardo alle scritturazioni in busta paga l'inosservanza è sanabile, poiché le registrazioni corrette e complete possono essere materialmente effettuate e, quindi, l'interesse previsto dalla norma può venire recuperato. Per l'effetto, il datore di lavoro che ottempera all'ordine dell'ispettore si troverà ammesso a pagare la sanzione minima.

Il trasgressore è comunque ammesso al pagamento della sanzione pecuniaria in misura ridotta, di cui all'art. 16, legge n. 689/1981, di importo pari al doppio della misura minima della sanzione edittale ovvero a un terzo di quella massima, che nelle fattispecie di illecito in materia di prospetto paga delineate sul piano sanzionatorio dall'art. 22, comma 7, D.Lgs. n. 151/2015 si equivalgono.

Inapplicabilità delle sanzioni

La circolare ministeriale n. 23 del 30 agosto 2011, per quanto attiene alla richiamata possibilità riconosciuta dal legislatore (art. 39, comma 5, D.L. n. 112/2008) di utilizzare il Libro unico del

lavoro quale sostituto del prospetto di paga, aveva affermato che nei casi in cui il datore di lavoro utilizzi effettivamente il Libro unico per assolvere agli adempimenti relativi all'obbligo di realizzazione e di consegna del prospetto di paga, consegnando la copia del Libro unico, la condotta illecita della omessa, errata o incompleta redazione doveva essere sanzionata esclusivamente con riferimento al Libro unico, punendo soltanto la condotta necessariamente presupposta alla omessa consegna del prospetto di paga.

Sul punto la circolare n. 23/2011 afferma espressamente: "la condotta materiale (mancata o errata compilazione del Lul) è già oggetto di specifica sanzione e, qualora sia accertato che abitualmente il datore di lavoro utilizza il Lul per gli adempimenti di cui alla legge n. 4/1953 - essendo necessario e sufficiente che il datore di lavoro provveda a consegnare al lavoratore, all'atto della corrispondenza della retribuzione, la parte del Lul relativa alla valorizzazione retributiva, previdenziale e fiscale della prestazione lavorativa (come già chiarito l'obbligo di consegna delle presenze non sussiste tranne che "non sia espressamente previsto dalla contrattazione collettiva, anche aziendale", così nel *Vademecum* 5 dicembre 2008, sez. A, risposta n. 23) - detta condotta non può considerarsi foriera di ulteriori conseguenze sul piano sanzionatorio. In altri termini la mancata o errata compilazione del Lul già di per sé non consentirebbe di porre in essere gli ulteriori obblighi descritti dalla legge del 1953, la cui sanzionabilità rimarrebbe pertanto preclusa dal momento che il legislatore già interviene punendo un comportamento che si inserisce necessariamente in una fase antecedente alla consegna del prospetto di paga. Pertanto, al fine di non assoggettare a due diverse sanzioni l'unica condotta materiale posta in essere dal datore di lavoro, nel rispetto del principio del *ne bis in idem*, si ritiene che in tali ipotesi trovino applicazione esclusiva-

Approfondimenti

mente le disposizioni sanzionatorie contenute nell'art. 39, comma 7, D.L. n. 112/2008".

Nei casi in cui il datore di lavoro non avesse fatto ricorso al Libro unico per assolvere agli obblighi della legge n. 4/1953 oppure non avesse istituito affatto il Libro unico, secondo la circolare ministeriale n. 23 del 30 agosto 2011, le sanzioni previste dall'art. 39, comma 7, D.L. n. 112/2008 coesistevano con quelle di cui all'art. 5, legge n. 4/1953, conseguentemente dovevano trovare contestuale e integrale applicazione. In argomento la circolare ministeriale n. 23/2011 afferma testualmente: "nel caso in cui sia accertato che il datore di lavoro non utilizzi abitualmente il Lul per adempiere agli obblighi di cui alla legge n. 4/1953 ovvero non abbia neppure proceduto ad istituire il Lul (...) le sanzioni previste dall'art. 39, comma 7, del D.L. n. 112/2008 e quelle dettate dall'art. 5, legge n. 4/1953 non possono non mantenere una indispensabile e assoluta autonomia, considerato che il datore di lavoro non si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 39, comma 5, D.L. n. 112/2008".

Sul punto, ora l'ultimo periodo dell'art. 5, legge n. 4/1953, come sostituito dall'art. 22, comma 7, D.Lgs. n. 151/2015, prevede espressamente che le sanzioni previste dalla stessa disposizione non trovano applicazione nei confronti del datore di lavoro che assolve gli obblighi in materia di prospetto di paga, mediante la consegna al lavoratore di copia delle registrazioni effettuate nel Libro unico del lavoro: in tale ipotesi il datore di lavoro è sanzionabile esclusivamente ai sensi dell'art. 39, comma 7, D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008.

In proposito, peraltro, la circolare n. 26/2015 ha subito chiarito che troveranno applicazione le sanzioni in tema di Libro unico del lavoro soltanto quando si configuri una omessa o infedele registrazione, quando, invece, il datore di lavoro abbia omesso di consegnare la copia del Lul, poiché in concreto non vi è stato utilizzo del Libro unico del lavoro in luogo del prospetto di paga, troverà applicazione l'apparato sanzionatorio previsto dall'art. 5, legge n. 4/1953.

Anche alla luce dei chiarimenti offerti dalla circolare n. 26/2015, peraltro, deve ritenersi confermato l'orientamento espresso dalla circolare n. 23/2011, secondo la quale nei casi in cui il datore di lavoro non fa ricorso al Lul per assolvere agli obblighi della legge n. 4/1953 oppure non ha istituito affat-

to il Libro unico del lavoro, le sanzioni previste dall'art. 39, comma 7, D.L. n. 112/2008 si applicano contestualmente a quelle di cui all'art. 5, legge n. 4/1953, che trovano integrale applicazione, risultando chiara ed evidente la scelta datoriale di non avvalersi del Lul anche come prospetto di paga e la derivata totale autonomia punitiva.

Sulla specifica questione la circolare ministeriale n. 26/2015 ha, infatti, stabilito: "In conformità con le indicazioni già fornite con circ. n. 23/2011 il legislatore chiarisce che, laddove il datore di lavoro adempia alla consegna del prospetto paga tramite la consegna di copia del Libro unico del lavoro, trova applicazione esclusivamente la sanzione di cui all'art. 39, comma 7, D.L. n. 112/2008. Ciò vale, tuttavia, per le ipotesi in cui il datore di lavoro, avvalendosi della facoltà di consegnare al lavoratore copia del Libro unico del lavoro, ometta alcune registrazioni o le effettui in maniera infedele. In tal caso andrà applicata unicamente la sanzione prevista per le registrazioni sul Lul e non quella per l'inesattezza del prospetto di paga. Diversamente, ove lo stesso ometta di consegnare la copia del Lul all'atto della corresponsione della retribuzione, non essendosi avvalso, di fatto, della facoltà contemplata dal comma 5 dell'art. 39, D.L. n. 112/2008, non avrà assolto agli obblighi previsti dalla legge n. 4/1953 ed andrà conseguentemente incontro alla sanzione contenuta nel nuovo art. 5, medesima legge".

Tracciabilità della retribuzione

Sul piano del pagamento della retribuzione, l'art. 1, commi 910-912, legge 27 dicembre 2017, n. 205 ha introdotto l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere la retribuzione esclusivamente con modalità che consentono la tracciabilità dei pagamenti effettuati, a partire dal 1° luglio 2018. Così, a norma del comma 910, dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro e i committenti devono corrispondere ai lavoratori dipendenti (titolari di rapporti di lavoro subordinato) e ai collaboratori coordinati e continuati - anche quando soci di società cooperative - la retribuzione e il compenso, oltre a qualsiasi anticipo di essi, mediante una banca o un ufficio postale utilizzando una delle modalità espressamente riconosciuti dalla legge che escludono il pagamento in contanti nelle mani del lavoratore (dipendente o collaboratore) da parte del datore di lavoro e del committente.

Approfondimenti

Prospetto di paga			
Illecito	Sanzione	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)	Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981)
<p>Artt. 1, c. 1, e 3, legge n. 4/1953 Omessa o ritardata consegna Per non aver consegnato, all'atto della corresponsione della retribuzione, ai dipendenti, il prospetto di paga. Per non aver consegnato il prospetto di paga al lavoratore nel momento stesso in cui gli è stata consegnata la retribuzione.</p> <p>Artt. 1, c. 1, e 2, legge n. 4/1953 Omissione, inesattezza e incompletezza delle registrazioni Per aver consegnato, all'atto della corresponsione della retribuzione, ai dipendenti, un prospetto di paga non recante tutti gli elementi richiesti dalla legge, oppure recante omissioni o inesattezze nelle registrazioni. Per la non corrispondenza delle annotazioni sul prospetto di paga con le registrazioni eseguite sul Libro unico del lavoro per lo stesso periodo di tempo.</p>	<p>Art. 5, c. 1, legge n. 4/1953, modif. dall'art. 22, c. 7, D.Lgs. n. 151/2015 Sanzione amministrativa da € 150 a € 900 se la violazione interessa da 1 a 5 lavoratori ovvero un periodo fino a 6 mensilità.</p>	<p>È applicabile ed è pari a € 150</p>	<p>È applicabile ed è pari a € 300</p>
	<p>Sanzione amministrativa da € 600 a € 3.600 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi.</p>	<p>è applicabile ed è pari a € 600</p>	<p>è applicabile ed è pari a € 1.200</p>
	<p>Sanzione amministrativa da € 1.200 a € 7.200 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi.</p>	<p>è applicabile ed è pari a € 1.200</p>	<p>è applicabile ed è pari a € 2.400</p>
<p>Codice tributo (per versamento su Mod. F23): 741 T.</p>			

Spetta al comma 912 identificare puntualmente le tipologie di rapporti di lavoro alle quali il nuovo obbligo di tracciabilità dei pagamenti di retribuzione e compenso deve estendersi.

Così viene precisato espressamente che i rapporti di lavoro interessati sono quelli:

- dei lavoratori titolari di rapporti di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c., indipendentemente dalle modalità con le quali la prestazione lavorativa viene ad essere svolta e a prescindere dalla durata del rapporto di lavoro;
- dei collaboratori coordinati e continuati la cui prestazione lavorativa è, dunque, originata da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015, nonché dell'art. 409, n. 3, c.p.c., come modificato dalla legge n. 81/2017;
- dei soci delle società cooperative, con riferimento alle prestazioni lavorative derivanti dai contratti individuali di lavoro stipulati, in qual-

siasi forma, dalla società cooperativa con il proprio socio ai sensi dell'art. 1, comma 3, legge n. 142/2001.

L'obbligo del pagamento tracciato della retribuzione ai sensi del comma 913 non trova applicazione nei confronti dei rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni (art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001), nonché ai rapporti di lavoro domestico (di cui alla legge n. 339/1958 e in ogni caso di quelli ai quali si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro per gli addetti a servizi familiari e domestici, sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale).

Gli unici strumenti di pagamento riconosciuti dal legislatore sono chiaramente e tassativamente elencati:

- a) bonifico bancario sul conto corrente identificato dal codice Iban comunicato e indicato dal lavoratore;

Approfondimenti

b) la generalità degli strumenti di pagamento elettronico, si ritiene sia nella modalità *e-payments* (carta di pagamento, borsellino elettronico, deposito diretto, assegni elettronici, portafogli digitali), sia nella modalità *m-payments* (sistemi di pagamento elettronico attivati su dispositivi mobili come gli smartphone);

c) pagamento in contanti presso uno sportello bancario o postale presso il quale il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con apposito mandato di pagamento;

d) emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a una persona delegata dal lavoratore; in questa ipotesi la norma precisa che l'impedimento si presume comprovato se delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare (in linea retta o collaterale) del lavoratore (a condizione che il familiare delegato abbia una età non inferiore a sedici anni).

A maggiore e definitiva chiarezza delle finalità della disposizione e del suo ambito operativo il comma 911 dell'art. 1, legge n. 205/2017 precisa che i datori di lavoro e i committenti, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro in essere, non possono in alcun caso corrispondere la retribuzione e il compenso in denaro contante direttamente al lavoratore.

Il successivo comma 912, invece, si preoccupa di affermare espressamente che la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce in alcun caso prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

La rilevanza e l'impatto della disposizione esaminata, d'altra parte, ha portato il legislatore a prevedere specificamente (nel comma 914) che entro il 31 marzo 2018 il Governo avrebbe dovuto stipulare con le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale, nonché con l'Associazione bancaria italiana e con Poste italiane Spa un'apposita convenzione per individuare gli strumenti di comunicazione idonei a promuovere la piena conoscenza e la corretta attuazione del nuovo obbligo di pagamento tracciabile delle retribuzioni e dei compensi, nonché del contestuale divieto di pagamento in contanti direttamente nelle mani del lavoratore da parte del datore di lavoro o del committente; inoltre la stessa norma affida alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

(in collaborazione con il Ministero dell'economia e delle finanze) il compito di predisporre specifiche campagne informative, avvalendosi dei principali mezzi di comunicazione, degli organi di comunicazione e di stampa ed anche di soggetti privati (autorizzando una spesa di 100.000 euro per l'anno 2018).

Nel comma 913, art. 1, legge n. 205/2017 si colloca la reazione punitiva introdotta dal legislatore a garanzia di una piena effettività dell'obbligo di pagamento con modalità tracciabili (e, indirettamente, del divieto di pagamento in contanti). Il datore di lavoro o committente che viola l'obbligo di pagare la retribuzione o il compenso in una delle modalità espressamente individuate nel comma 910 è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 euro a 5.000 euro.

Per quanto attiene all'applicabilità dell'istituto della diffida obbligatoria (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004) deve sostenersi la tesi della sanabilità dell'inadempimento, in quanto deve ritenersi prevalente, anche in questo contesto, l'effetto sanante e correttivo a favore dello stesso lavoratore, specialmente alla luce delle novità introdotte dall'art. 33, legge n. 183/2010, pertanto si ritiene accessibile la diffida obbligatoria, anche nella forma della *c.d.* "diffida ora per allora", in quanto l'inosservanza risulta sanabile, poiché il pagamento in una delle modalità previste dalla legge n. 205/2017 può essere materialmente effettuato anche dopo l'iniziale pagamento in contanti e, quindi, l'interesse previsto dalla norma può venire recuperato a tutela del lavoratore. Per l'effetto, il datore di lavoro che ottempera all'ordine di regolarizzazione dell'Ispettorato territoriale del lavoro si troverà ammesso a pagare la sanzione minima, pari a euro 1.000.

Inoltre, il trasgressore è comunque ammesso al pagamento della sanzione pecuniaria in misura ridotta, di cui all'art. 16, legge n. 689/1981, di importo pari a un terzo di quella massima, che nelle fattispecie di illecito in materia è pari a euro 1.666,67.

Da ultimo, si fa presente che il comma 914, art. 1, legge n. 205/2017 sancisce espressamente che le disposizioni introdotte dai commi 910, 911 e 912 entrano in vigore il 1° luglio 2018 (dal 180° giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge), così come le relative sanzioni si applicano.

Approfondimenti

Pagamenti con modalità non previste dalla legge			
Illecito	Sanzione	Diffida	Sanzione ridotta
<p>Art. 1, c. 910-912, legge n. 205/2017 Per non aver il datore di lavoro o il committente corrisposto al lavoratore subordinato o al collaboratore coordinato e continuativo la retribuzione o il compenso, nonché ogni anticipo di essi, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi: a) bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore; b) strumenti di pagamento elettronico; c) 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; d) emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.</p>	<p>Art. 1, c. 913, legge n. 205/2017 Sanzione amministrativa da € 1.000 a € 5.000.</p>	<p>Art. 13, D.Lgs. n. 124/2004 È applicabile ed è pari a € 1.000.</p>	<p>Art. 16, legge n. 689/1981 È applicabile ed è pari a € 1.666,67.</p>
<p>Codice tributo (per versamento su Mod. F23): 741 T.</p>			

Competenza all'accertamento

Infine, appare utile ricordare come competenti a constatare, ma anche a contestare e a sanzionare, le violazioni amministrative riguardanti gli obblighi in materia di prospetto paga, come stabiliti dalla legge n. 4/1953 (l'art. 6, legge n. 4/1953 espressamente stabilisce: “*La vigilanza per l'applicazione della presente legge è esercitata dall'Ispettorato del lavoro*”), e di corretta corresponsione della retribuzione ai dipendenti e del compenso ai collaboratori coordinati e continuativi, secondo le previsioni della legge n. 205/2017, sono di norma gli Ispettori del lavoro delle sedi territoriali e interregionali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, degli Ispettorati regionali del lavoro della Sicilia e dei Servizi ispettivi delle Province autonome di Trento e Bolzano.

Nel silenzio della legge, autorità competente a ricevere il rapporto, ai sensi dell'art. 17, legge n. 689/1981, quando le violazioni non vengano estinte in sede di diffida obbligatoria a regolarizzare con pagamento della sanzione ridottissima, ovvero mediante il pagamento delle sanzioni in misura ridotta, è il Capo dell'Ispettorato territoriale del lavoro competente territorialmente. Infine, la conclusione della procedura sanzionatoria spetta sempre e comunque all'Itl territorialmente competente, il quale sarà destinatario degli scritti difensivi e procederà all'emanazione dell'ordinanza-ingiunzione o di archiviazione dopo la ricezione del rapporto da parte dei funzionari accertatori.