

Parliamo di ... Tracciabilità dei pagamenti delle retribuzioni e sanzioni

DEFINIZIONE

La L. 205/2017 (artt. 910-915), impone il **pagamento degli stipendi**, con decorrenza da luglio 2018, **con strumenti tracciabili**, quali bonifici postali o bancari, nonché assegni. I pagamenti in contanti, pertanto, non sono più ammessi.

CARATTERISTICHE E AMBITO DI APPLICAZIONE

A decorrere dal 1° luglio 2018, pertanto, non è più possibile, per i datori di lavoro e committenti, corrispondere la retribuzione ai lavoratori subordinati, nonché ad ogni collaboratore coordinato e continuativo e ai soci di cooperative, per mezzo di denaro contante, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro interessato.

STRUMENTO ELETTRONICO	AMMESSO O NON AMMESSO
Contanti	NON AMMESSO, eccetto lavoro domestico, pubbliche amministrazione e stage
Bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore	AMMESSO
Qualsiasi strumento di pagamento elettronico	AMMESSO
Emissioni di un assegno consegnato direttamente al lavoratore.	AMMESSO
Emissione di un assegno, in caso di comprovato impedimento del dipendente, a suo delegato	AMMESSO, se il delegato a ricevere il pagamento è: <ul style="list-style-type: none"> - il coniuge; - il convivente o familiare in linea retta o collaterale, del lavoratore, purchè di età non inferiore a 16 anni.
Carta di credito prepagata intestata al dipendente, anche laddove la carta non sia collegata ad un IBAN.	AMMESSO ma il datore di lavoro deve conservare le ricevute di versamento anche ai fini della loro esibizione agli organi di vigilanza.

SANZIONI

Se la normativa sulla tracciabilità non viene rispettata, la sanzione amministrativa pecuniaria è pari al pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro.

...e nel caso di pagamenti in contanti di più mesi?

Il **cumulo giuridico** è quell'istituto, alternativo al cumulo materiale, che limita la misura della pena da irrogare quando il soggetto viola diverse disposizioni di legge, o commette più violazioni della stessa disposizione di legge, ad una sola azione od omissione. Salvo che sia diversamente stabilito dalla legge, chi, con un'azione od omissione, viola diverse disposizioni che prevedono sanzioni amministrative o commette più violazioni **della** stessa disposizione, soggiace alla sanzione prevista per la violazione più grave aumentata fino al triplo.

L'art 8 L. 689/1981 sancisce:

Salvo che sia diversamente stabilito dalla legge, chi con un'azione od omissione viola diverse disposizioni che prevedono sanzioni amministrative o commette più violazioni della stessa disposizione, soggiace alla sanzione prevista per la violazione più grave aumentata fino al triplo.

L'illecito si perfeziona ogniqualvolta venga corrisposta la retribuzione in violazione del comma 910 dell'art. 1 L. n. 205/2017, secondo la periodicità di erogazione che, di norma, avviene **mensilmente**. La formulazione normativa sembra consentire – nell'applicazione della sanzione – il riferimento alla totalità dei lavoratori in forza presso il singolo datore di lavoro con la conseguenza che la sua applicazione prescinde dal numero di lavoratori interessati dalla violazione (per ogni periodo di pagamento).

Tale disciplina non è però applicabile nei “casi di plurime violazioni” commesse con altrettante condotte e, nel caso di violazione della disposizione in esame, posta in essere per **più mensilità**, può riconoscersi la sussistenza di una **pluralità di violazioni**, indipendentemente dalla circostanza che l'illecito si riferisca ad uno o più lavoratori (una sanzione per ogni mese interessato).

In definitiva non risulta invocabile, per le ipotesi sanzionatorie in esame, l'art. 8, comma 1, in quanto le condotte non sarebbero riconducibili ad una configurazione unitaria, in sintesi per ogni periodo di retribuzione si configura un'omissione.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Artt. 910-915 della L. 205/2017

Art. 8 della L. 689/1981

Per eventuali ulteriori informazioni scrivere a: paghe@studio-associato.info

Predisposto da: dott.ssa Michela Braggio il 22/04/2021

IL PRESENTE DOCUMENTO HA ESCLUSIVO FINE INFORMATIVO. NESSUNA RESPONSABILITÀ LEGATA AD UNA DECISIONE PRESA SULLA BASE DELLE INFORMAZIONI QUI CONTENUTE POTRÀ ESSERE ATTRIBUITA ALLO SCRIVENTE, CHE RESTA A DISPOSIZIONE DEL LETTORE PER OGNI APPROFONDIMENTO O PARERE