

TRACCIABILITÀ DELLE RETRIBUZIONI: LE FAQ DELLA FONDAZIONE STUDI

Dal 1° luglio 2018, a seguito delle novità introdotte dall'art. 1 c. 910-914 della Legge n. 205/2017, i datori di lavoro o committenti devono corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con una delle seguenti modalità:

- 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.

Di seguito pubblichiamo alcune delle numerose Faq giunte alla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro.



Quali sono i rapporti di lavoro non coinvolti dall'obbligo di tracciabilità?

Così come specificato dal c. 913 dell'art.1 della Legge n. 205/2017, l'obbligo di tracciabilità non si applica ai rapporti di lavoro:

- instaurati con le pubbliche amministrazioni di cui al comma 2 dell'art. 1 del d.lgs. n. 165/2001;
- domestico, rientranti nella Legge n. 339/1958, nonché quelli comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei CCNL per addetti ai servizi familiari e domestici, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Sono esclusi dal predetto obbligo, inoltre, i compensi derivanti da borse di studio, tirocini e rapporti autonomi di natura occasionale, poiché non rientranti tra i contratti espressamente richiamati al c. 912 dell'art.1 della Legge n. 205/2017.



Nel rispetto degli obblighi di legge è possibile utilizzare una carta di credito prepagata per accreditare la retribuzione dei lavoratori?

Così come specificato alla lettera b) del comma 910 dell'art. 1, allo scopo di ottemperare all'obbligo di tracciabilità delle retribuzioni, possono essere utilizzati strumenti di pagamento elettronico. Pertanto gli importi dovuti possono essere versati su una carta di credito prepagata intestata al lavoratore.

Inoltre, così come specificato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota del 4 luglio 2018, n.5828, tale modalità di pagamento potrà essere utilizzata anche laddove la carta non sia collegata ad un IBAN. In tale fattispecie, per consentire l'effettiva tracciabilità dell'operazione eseguita, il datore di lavoro dovrà conservare le ricevute di versamento anche ai fini della loro esibizione agli organi di vigilanza.



Gli anticipi di cassa per rimborsi spese possono essere esclusi dall'obbligo di tracciabilità?

Come specificato dalla Fondazione Studi nell'approfondimento pubblicato in data 8 giugno 2018, gli anticipi di cassa per fondo spese, rimborsi spese ed altre somme corrisposte al lavoratore, diverse da quelle contrattuali, possano essere esclusi dall'obbligo di tracciabilità in quanto l'articolo 1, comma 910, della Legge prevede che l'obbligo si applichi al momento in cui i datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa.

Tale interpretazione, peraltro, è stata confermata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota del 16 luglio 2018, n. 6201.

Nello specifico l'Ispettorato, dopo aver richiamato i mezzi di pagamento previsti dal comma 910 dell'art. 1 della l. n. 205/2017, ha precisato che *“si condivide l'assunto in base al quale tali mezzi di pagamento riguardano esclusivamente gli elementi della retribuzione; pertanto il loro utilizzo non è obbligatorio per la corresponsione di somme erogate a diverso titolo, quali anticipi di cassa effettuati per spese che i lavoratori devono sostenere nell'interesse dell'azienda e nell'esecuzione della prestazione (es. rimborso spese viaggio, vitto, alloggio)”*.



La sanzione prevista nel caso di mancato utilizzo dei mezzi di pagamento previsti dalla legge è riferita ad ogni singolo lavoratore per cui viene riscontrato l'illecito?

La formulazione della norma lascia intendere che il regime sanzionatorio sia riferito 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.

Pertanto, come anche chiarito dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota del 4 luglio 2018, n. 5828, in relazione alla consumazione dell'illecito, il riferimento all'erogazione della retribuzione comporta l'applicazione di tante sanzioni quante sono le mensilità per cui si è protratto l'illecito.



L'obbligo di corrispondere ai lavoratori la retribuzione attraverso una delle modalità previste dalla Legge n. 205/2017 riguarda anche l'indennità di trasferta?

Per ciò che concerne l'indennità di trasferta, posta la natura mista della stessa (risarcitoria e retributiva solo quando superi un determinato importo e con determinate caratteristiche), si ritiene comunque necessario ricomprendere le relative somme nell'ambito degli obblighi di tracciabilità.

Tracciabilità che nell'ipotesi dei rimborsi spese, data la natura solo restitutoria, è comunque garantita dai necessari giustificativi a corredo ed è perciò esclusa dall'applicazione degli obblighi introdotti della l. n. 205/2017.

Dipartimento Scientifico
Fondazione Studi Consulenti del Lavoro
AREA NORMATIVA

*Giuseppe Buscema
Simone Cagliano*