
RETRIBUZIONE

→ **PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE**

Come richiesto dall'art. 2099 cod. civ., la retribuzione deve essere corrisposta periodicamente con le modalità e nei termini stabiliti nel contratto collettivo e/o individuale (o, in mancanza, secondo gli usi del luogo in cui il lavoro viene eseguito).

L'obbligo di pagare la retribuzione sorge dopo che il lavoratore ha effettuato la prestazione.

Le scadenze periodiche per il pagamento della retribuzione sono fissate dai contratti collettivi. La tendenza è verso la generalizzazione del pagamento con cadenza mensile.

Per l'erogazione di particolari elementi sono stabilite scadenze diverse (es.: annuali per la gratifica natalizia e il premio di produttività).

→ **MODALITÀ DI PAGAMENTO**

La legge di bilancio 2018 introduce l'obbligo per i datori di lavoro o committenti di corrispondere con modalità tracciabili le retribuzioni spettanti ai propri lavoratori dipendenti e collaboratori che, quindi, non possono più essere corrisposte per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato.

Al datore di lavoro o committente che viola l'obbligo di tracciabilità delle retribuzioni si applica la sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro.

Pertanto, a far data dal 1° luglio 2018, i datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi: bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore; 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 un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

Il ritardo nel pagamento della retribuzione rispetto alla scadenza temporale prevista comporta l'obbligo della corresponsione degli interessi nella misura legale sulla somma dovuta, nonché il risarcimento del maggior danno subito dal lavoratore per la diminuzione di valore del suo credito, in dipendenza dell'aumento del costo della vita intervenuto dal giorno della maturazione del diritto al momento del pagamento. I contratti collettivi prevedono generalmente, in caso di ritardo, l'obbligo per l'azienda di corrispondere interessi in misura superiore a quella legale.

→ **CONSEGNA DEL PROSPETTO PAGA**

Per consentire ai lavoratori di conoscere nel dettaglio l'entità delle varie competenze corrisposte e delle ritenute gravanti sull'ammontare lordo delle competenze stesse, nonché di verificare l'esattezza degli importi e quindi del netto erogato, è fatto obbligo al datore di lavoro di consegnare ai propri dipendenti, all'atto della corresponsione della retribuzione, un prospetto paga recante la sua firma o timbro e l'indicazione: del nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore; del periodo cui la retribuzione si riferisce; dell'importo di tutti gli elementi che compongono la retribuzione, compresi gli assegni familiari; dell'importo delle singole trattenute. L'obbligo di consegnare il prospetto paga può essere adempiuto anche con la consegna di copia delle scritturazioni effettuate sul libro unico del lavoro.

Qualora l'azienda utilizzi il servizio di posta elettronica certificata (Pec), nel rispetto delle regole in materia di protezione dei dati personali, è possibile la trasmissione del prospetto paga come "file" allegato ad un apposito messaggio di posta elettronica, purché venga inoltrato ad un indirizzo di posta elettronica intestato al lavoratore provvisto di password personale. Infatti, il servizio di posta elettronica certificata costituisce idonea prova, nei confronti degli organi ispettivi di vigilanza, dell'effettiva trasmissione e ricezione del prospetto paga da parte del lavoratore.

I datori di lavoro privati possono inviare il prospetto paga anche a mezzo posta elettronica non certificata.

In entrambi i casi, (cedolino elettronico consegnato con Pec o con posta non certificata) il datore di lavoro deve garantire al lavoratore la possibilità di entrare nella disponibilità del prospetto e di poterlo materializzare. Inoltre, l'accesso al prospetto paga può essere effettuato dal datore di lavoro anche collocando il cedolino elettronico su sito web con accesso consentito al solo lavoratore interessato fornendogli apposita password.

La consegna del prospetto paga ai dipendenti, anche a mezzo di posta elettronica, può essere effettuato anche dal consulente del lavoro e dagli altri soggetti abilitati, su delega del datore di lavoro, permanendo, tuttavia, in capo a quest'ultimo, la responsabilità per la mancata ricezione del prospetto stesso da parte del proprio dipendente nonché l'onere della prova della avvenuta consegna.

→ **SANZIONI**

Al datore di lavoro che ometta o ritardi la consegna al lavoratore del prospetto paga ovvero ometta le registrazioni richieste o le apponga con inesattezza è comminata, la sanzione amministrativa da 150 a 900 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 600 a 3.600 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.200 a 7.200 euro.



ULTERIORI NOTE

Con la **nota 22 marzo 2021**, n. 473, l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) chiarisce, in merito all'obbligo di corresponsione della retribuzione ai lavoratori dipendenti con modalità tracciabili e del correlato obbligo, posto in capo al datore di lavoro, di conservare la documentazione comprovante la regolarità del pagamento, che in sede di verifica ispettiva non è sufficiente una dichiarazione resa dal lavoratore che confermi di essere stato retribuito con modalità conformi al dettato normativo, in assenza della relativa prova ricavabile dalla tracciabilità di tali mezzi di pagamento. A prescindere dalle modalità attraverso le quali i datori di lavoro possono effettuare la corresponsione della retribuzione, la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione. Per lo stesso motivo, per l'esclusione della responsabilità del datore di lavoro, non è valida la dichiarazione resa dal lavoratore che confermi di essere stato retribuito con modalità conformi al dettato normativo, nel caso in cui non venga fornita la prova ricavabile dalla tracciabilità di tali mezzi di pagamento.

L'osservanza dell'obbligo normativo è strettamente connesso alla effettiva tracciabilità delle operazioni di pagamento e alla loro possibile verifica da parte degli organi di vigilanza. L'INL sottolinea che esiste, in capo al datore di lavoro, un obbligo di conservazione della documentazione, in particolare delle ricevute di versamento, anche nei casi di versamenti effettuati su carta di credito prepagata intestata al lavoratore, non collegata ad un IBAN, proprio al fine di garantire l'effettiva tracciabilità delle operazioni eseguite, anche attraverso la loro esibizione agli organi di vigilanza.

Resta salva, nelle ipotesi di dubbia corresponsione della retribuzione attraverso gli strumenti prescritti, possibilità per il personale ispettivo di attivare adeguate procedure di verifica presso gli Istituti di credito, differenziate a seconda del sistema di pagamento adottato, anche per escludere "la corresponsione della retribuzione in contanti direttamente al lavoratore" e conseguentemente la sussistenza della fattispecie illecita prevista dalla norma.

Con la **nota 15 aprile 2021**, n. 606, l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) chiarisce, in merito al regime sanzionatorio previsto nei casi di illecito per mancata corresponsione della retribuzione con strumenti tracciabili, che non è possibile applicare la cumulabilità tra le sanzioni amministrative, nei casi di plurime violazioni commesse con condotte non riconducibili ad una configurazione unitaria e per più mensilità.

L'art. 8 della L. n. 689/1981 estende alle sanzioni amministrative il sistema del cumulo giuridico già tipizzato in sede penale. Pertanto, se a fronte della stessa azione od omissione vengano violate più volte la stessa norma incriminatrice o norme diverse, l'autore degli illeciti è sanzionato con la pena prevista per la violazione più grave, incrementata fino al triplo.

L'Ispettorato sottolinea che 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, non può non riconoscersi la sussistenza di una pluralità di violazioni, indipendentemente dalla circostanza che l'illecito si riferisca ad uno o più lavoratori.

Quanto alla applicazione dell'art. 8, comma 2, della L. n. 689/1981, trattandosi di corresponsione della retribuzione in contanti, l'illecito in questione si perfeziona a prescindere da eventuali violazioni di previdenza e assistenza obbligatoria e, pertanto, risulterebbe comunque estraneo a detta materia anche nella ipotesi in cui sia stata contestata la violazione amministrativa dell'impiego di lavoratori "in nero" con conseguente applicazione della massimazione.

In definitiva non risulta invocabile, spiega l'INL, per le ipotesi sanzionatorie in esame, l'art. 8, comma 1, in quanto le condotte non sarebbero riconducibili ad una configurazione unitaria; al contempo, gli obblighi in esame e le relative sanzioni appaiono di per sé estranei alla materia previdenziale e assistenziale cosicché ad essi non risulta applicabile neanche l'istituto di cui all'art. 8, comma 2.

Né può ritenersi applicabile, in via analogica, la normativa dettata dall'art. 81 c.p., in tema di continuazione tra reati, sia perché l'art. 8 della L. n. 689/1981 prevede, come detto, espressamente tale possibilità soltanto per le violazioni in materia di previdenza e assistenza, con conseguente evidenza dell'intento del legislatore di non estendere la disciplina del cumulo giuridico agli altri illeciti amministrativi, sia perché la differenza tra illecito penale ed illecito amministrativo non consente che, attraverso un procedimento di integrazione analogica, le norme di favore previste in materia penale vengano estese alla materia degli illeciti amministrativi.