

DAL 01.07.2018 IMPORTANTI NOVITA'

Dal 01.07.2018 non sarà più possibile pagare gli stipendi in contanti. Abolito inoltre il QUIR in busta paga.



Dal 01.07.2018 non sarà più consentito pagare le retribuzioni ed i compensi (o loro acconti) in contanti, pena l'applicazione di una sanzione da 1.000 a 5.000 euro

IN SINTESI

La Legge di bilancio 2018 ha disposto, dal 1° luglio 2018, il divieto di corrispondere retribuzioni/compensi (o loro anticipi) in contanti ai lavoratori/collaboratori, pena l'applicazione di una sanzione da € 1.000 a € 5.000.

Dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro (a prescindere dalla forma giuridica) ed i committenti non potranno più corrispondere la retribuzione/compenso ai lavoratori (dipendenti, collaboratori e soci di cooperativa), o loro anticipi, per mezzo di denaro contante.

In assenza di puntuali indicazioni, si ritiene che rientrino tra le somme soggette al pagamento tracciabile, oltre alla retribuzione tabellare prevista dal CCNL di riferimento, le mensilità supplementari, i superminimi e tutti gli importi di natura retributiva previsti dal contratto applicabile al rapporto di lavoro.

MODALITA' DI PAGAMENTO CONSENTITE

La retribuzione (o il compenso) dovrà essere corrisposta ai lavoratori, da parte dei datori di lavoro (o committenti), tramite banca/ufficio postale utilizzando 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/postale dove il datore di lavoro ha aperto un c/c di tesoreria con mandato di pagamento;

• emissione di assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, ad un suo delegato.

Per impedimento comprovato si intende la circostanza in cui il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge/convivente/familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, a condizione che sia di età non inferiore a 16 anni.

Nella Nota n. 4538 del 22 maggio 2018 l'INL ha precisato che il divieto in esame si intende violato quando:

- la corresponsione delle somme avvenga con modalità diverse da quelle sopra indicate;
 - il versamento delle somme dovute non sia realmente effettuato, nonostante l'utilizzo dei predetti sistemi di pagamento.
- Tale fattispecie si verifica, ad esempio, nel caso in cui il bonifico bancario in favore del lavoratore venga successivamente revocato ovvero l'assegno emesso venga annullato prima dell'incasso.

Di conseguenza, ai fini della contestazione, è necessario verificare non solo che il datore di lavoro abbia disposto il pagamento utilizzando i suddetti strumenti ma che lo stesso sia andato a buon fine.

SOGGETTI COINVOLTI

Rientrano nel campo di applicazione della norma:

- tutti i rapporti di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 c.c. (ai sensi del quale "È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore"), indipendentemente dalla durata e dalle modalità di svolgimento del rapporto (pertanto, la norma si applica ai contratti a tempo indeterminato e determinato, di lavoro intermittente o apprendistato ecc.),
- i contratti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 2222 c.c., e
- i contratti di lavoro stipulati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci.

SOGGETTI ESCLUSI

Il divieto al pagamento in contanti delle retribuzioni non si applica ai rapporti di lavoro:

- instaurati con le Pubbliche amministrazioni (di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs n. 165/2001);
- domestico (di cui alla Legge n. 339/1958) o comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei CCNL per gli addetti ai servizi familiari e domestici, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Il divieto in esame non si applica, inoltre, ai compensi derivanti da borse di studio, tirocini e rapporti autonomi di natura occasionale.

SANZIONI

Come sopra anticipato, i datori di lavoro/committenti che violano l'obbligo in esame e che, pertanto, effettuano il pagamento delle retribuzioni/compensi utilizzando denaro contante sono soggetti ad una sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro.

In riferimento alla contestazione dell'illecito al trasgressore l'INL ha chiarito che trovano applicazione le disposizioni di cui alla Legge n. 689/1981 e al D.Lgs n. 124/2004 ad eccezione del potere di diffida in quanto si tratta di un illecito non materialmente sanabile.

L'importo della sanzione potrà essere ridotto a 1/3 della misura massima di 5.000 euro, a condizione che il pagamento venga effettuato entro 60 giorni dalla contestazione.

Inoltre, entro 30 giorni dalla notifica del verbale di contestazione e notificazione adottato dagli organi di vigilanza sarà possibile presentare:

- ricorso amministrativo al direttore della sede territoriale dell'INL ovvero
- scritti difensivi.

Retribuzione superiore a 2.999,99 euro.

Qualora la retribuzione/compenso sia superiore a 2.999,99 euro si ritiene che trovi applicazione l'art. 49, comma 1, del D.Lgs n. 231/2007 (antiriciclaggio) che dispone il divieto al trasferimento di denaro contante qualora sia di importo pari o superiore a 3.000,00 euro, pena una sanzione amministrativa da 3.000 a 50.000 euro.

Al 30.06.2018 si concluderà il periodo sperimentale di applicazione della Qu.I.R. (salvo proroghe)

IN SINTESI

Salvo proroghe dell'ultimo momento, si concluderà il 30 giugno 2018 il periodo sperimentale di applicazione della Qu.I.R. Si tratta della possibilità, per i lavoratori dipendenti del settore privato, di percepire mensilmente il TFR maturando in busta paga, assoggettandolo a tassazione ordinaria.

Conseguentemente, dal prossimo mese di luglio troverà nuovamente applicazione la disciplina ordinaria che riconosce ai lavoratori dipendenti la facoltà di richiedere anticipazioni del TFR solo in specifici casi e a determinate condizioni, assoggettando il relativo importo a tassazione separata.

COMUNICAZIONE FACOLTATIVA DEL DATORE DI LAVORO

Pur in assenza di alcun obbligo, in capo al datore di lavoro, di comunicare ai dipendenti interessati la conclusione del periodo sperimentale di applicazione della Qu.I.R., si ritiene, tuttavia, che lo stesso, qualora lo ritenga utile e opportuno ai fini della gestione del proprio personale, possa fornire l'informazione in oggetto attraverso

- un'annotazione libera sul Lul relativo al mese di giugno 2018 ovvero
 - una specifica comunicazione a sé stante da recapitare ai lavoratori interessati.
-