

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 2340

## PROPOSTA DI LEGGE

### d’iniziativa del deputato INVIDIA

Disposizioni in materia di modalità di pagamento  
delle retribuzioni ai lavoratori

*Presentata il 16 gennaio 2020*

ONOREVOLI COLLEGHI — I commi da 910 a 914 dell’articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio per il 2018), recano una serie di disposizioni volte a regolare le modalità di pagamento delle retribuzioni da parte dei datori di lavoro ai propri dipendenti. Tali disposizioni hanno introdotto l’obbligo da parte del datore di lavoro di corrispondere gli stipendi in maniera tracciabile e il conseguente divieto di pagare le retribuzioni in denaro contante.

La finalità delle citate disposizioni è condivisibile, poiché vuole evitare il fenomeno che ha visto in passato alcuni datori di lavoro corrispondere ai lavoratori una retribuzione inferiore rispetto a quella ufficiale, riportata nella busta paga. Tali abusi erano possibili a causa dello stato di soggezione e di oggettiva debolezza nel quale si può trovare il lavoratore dipendente, posto di fronte al ricatto di accettare una retribuzione inferiore a quella alla quale avrebbe diritto o di perdere il posto di lavoro.

Tuttavia, la normativa della legge di bilancio per il 2018 non prevede alcuna forma di controllo sul rispetto delle nuove disposizioni. Una lacuna grave, questa, che rischia seriamente di impedire la concreta attuazione delle nuove disposizioni introdotte nell’ordinamento.

Nel corso della XVII legislatura, la Camera dei deputati aveva avviato l’esame della proposta di legge atto Camera n. 1041 che, oltre a prevedere le disposizioni poi introdotte nella legge di bilancio per il 2018, conteneva altre disposizioni in materia di controlli finalizzate, appunto, all’effettiva applicazione dei nuovi obblighi relativi ai pagamenti tracciabili.

Queste disposizioni, sulle quali si era peraltro registrato un consenso ampio e trasversale, furono espunte dal testo approvato in prima lettura a seguito di una serie di rilievi, poco o affatto condivisibili, formulati sulla loro presunta onerosità da parte della Commissione bilancio e del Go-

verno. Rilievi che divennero ancora più incomprensibili quando furono riproposti anche nei confronti di alcune proposte emendative, presentate in Assemblea durante l'esame del disegno di legge di bilancio, che insieme alle norme sui controlli prevedevano le relative coperture finanziarie.

È probabile che la volontà politica del Governo e della maggioranza dell'epoca fosse quella di approvare delle « norme manifesto » senza però dotarle di strumenti adeguati che ne garantissero un'effettiva applicazione.

La finalità della presente proposta di legge è dunque duplice. La prima e più importante è quella di integrare la normativa vigente in materia di pagamento degli stipendi dei lavoratori dipendenti con ulteriori norme che prevedano anche una serie di controlli da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro, nonché l'obbligo del datore di lavoro di inviare al centro per l'impiego competente per territorio tutta la documentazione relativa alla tracciabilità delle retribuzioni.

L'altra finalità è quella di inserire anche la normativa già vigente in materia in uno specifico testo che possa essere, in tal modo, più facilmente conosciuto e utilizzato dai lavoratori e dai cittadini.

Inserire in uno strumento normativo come la legge di bilancio disposizioni settoriali, come quelle sulle modalità di pagamento dei lavoratori, « disperse » tra centinaia e centinaia di commi che recano interventi su materie disparate è una cattiva pratica del legislatore, una pratica che rende estremamente difficoltoso al cittadino orientarsi nell'ordinamento vigente, rendendo in alcuni casi molto difficile, se non impossibile, la conoscenza di normative anche di grande rilievo.

Inserire la nuova normativa sulle modalità di pagamento dei lavoratori in uno

specifico testo normativo ad essa esclusivamente dedicato è la soluzione che meglio realizza la finalità, già prevista dal legislatore al comma 914 dell'articolo 1 della legge di bilancio per il 2018, di diffondere il più possibile la conoscenza delle nuove disposizioni attraverso apposite campagne di comunicazione.

L'articolo 1 della presente proposta di legge, oltre a riproporre le disposizioni dei commi 910, 911 e 912 dell'articolo 1 della legge n. 205 del 2017, individua un termine temporale entro il quale la retribuzione del lavoratore deve essere corrisposta dal datore di lavoro.

L'articolo 2 detta disposizioni in ordine alla documentazione che i datori di lavoro dovranno inviare ai centri per l'impiego per ciascun lavoratore dipendente.

L'articolo 3 specifica che gli obblighi previsti dalla proposta di legge non si applicano ai rapporti di lavoro con le amministrazioni pubbliche e ai rapporti di lavoro domestico.

Gli articoli 4 e 5 dettano disposizioni sui controlli che l'Ispettorato nazionale del lavoro dovrà svolgere e sull'importo delle sanzioni da applicare in caso di violazione delle nuove norme.

L'articolo 6 ripropone le disposizioni in ordine alla convenzione da stipulare, qualora non sia già stata adottata, al fine di consentire la corretta attuazione delle disposizioni recate dalla presente proposta di legge, nonché la predisposizione di opportune campagne informative.

L'articolo 7 reca le coperture finanziarie per gli oneri quantificati agli articoli 2, 4 e 6.

Infine, l'articolo 8 ha finalità di coordinamento, abrogando i commi da 910 a 914 dell'articolo 1 della legge n. 205 del 2017, il cui contenuto, come osservato, è stato inserito nella presente proposta di legge.

## PROPOSTA DI LEGGE

### Art. 1.

*(Modalità di pagamento della retribuzione ai lavoratori)*

1. 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:

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. L'impedimento si intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a sedici anni.

2. I datori di lavoro o committenti non possono corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato.

3. Il termine massimo entro il quale i datori di lavoro devono corrispondere la retribuzione ai lavoratori, nei casi in cui i contratti collettivi nazionali di lavoro non prevedano un termine antecedente, è individuato nel giorno 10 del mese successivo a quello in cui la prestazione lavorativa è stata effettuata.

4. Ai fini di cui alla presente legge, per rapporto di lavoro si intende ogni rapporto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della presta-

zione e dalla durata del rapporto, nonché ogni rapporto di lavoro originato da contratti di collaborazione coordinata e continuativa o da contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

5. La firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

## Art. 2.

### *(Obblighi del datore di lavoro)*

1. In conformità a quanto disposto dal codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, il datore di lavoro o committente inserisce nella comunicazione obbligatoria, fatta al centro per l'impiego competente per territorio, gli estremi dell'istituto bancario o dell'ufficio postale che provvede al pagamento della retribuzione, ovvero una dichiarazione di tale istituto o ufficio che attesta l'attivazione del canale di pagamento a favore del lavoratore, le indicazioni sulla modalità di pagamento della retribuzione concordata con il lavoratore e gli estremi dell'istituto bancario o dell'ufficio postale al quale è conferito l'incarico di pagamento della retribuzione.

2. L'ordine di pagamento all'istituto bancario o all'ufficio postale di cui al comma 1 può essere annullato solo con la trasmissione allo stesso di copia della lettera di licenziamento o delle dimissioni del lavoratore. Le indicazioni di cui al comma 1 possono essere annullate al venire meno dell'obbligo previsto dall'articolo 1, comma 1, in conseguenza del licenziamento o delle dimissioni del lavoratore, rese ai sensi delle disposizioni vigenti in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie del lavoratore o del prestatore d'opera, fermo restando l'obbligo di effettuare tutti i pagamenti dovuti dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Il datore di lavoro o committente che trasferisce l'ordine di pagamento a un altro istituto bancario o ufficio postale è tenuto a darne tempestivamente comunicazione

scritta al lavoratore. Il trasferimento dell'ordine di pagamento non può comunque comportare ritardi nel pagamento della retribuzione. Il datore di lavoro o committente che modifica le modalità di pagamento o gli estremi dell'istituto bancario o dell'ufficio postale al quale è conferito l'incarico di pagamento della retribuzione è tenuto a darne tempestivamente comunicazione scritta al centro per l'impiego competente per territorio affinché sia sempre possibile disporre di dati aggiornati utili a svolgere eventuali verifiche sul rispetto dell'obbligo previsto dall'articolo 1, comma 1, da parte del datore di lavoro.

4. I centri per l'impiego provvedono, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, a modificare la modulistica di loro competenza ai fini dell'inserimento della comunicazione obbligatoria di cui al comma 1.

5. Agli oneri di cui al presente articolo, stimati in 500.000 euro per l'anno 2020 e in 1.000.000 di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022, si provvede ai sensi dell'articolo 7.

### Art. 3.

*(Deroghe)*

1. Le disposizioni della presente legge non si applicano ai rapporti di lavoro instaurati con le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai rapporti di lavoro domestico di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339, né ai rapporti di lavoro comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro per gli addetti a servizi familiari e domestici, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

### Art. 4.

*(Controlli)*

1. L'Ispettorato nazionale del lavoro provvede al controllo sull'attuazione delle disposizioni della presente legge tramite le

opportune attività ispettive, nel limite delle risorse di cui al comma 2.

2. Ai fini di cui al comma 1, è istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali un apposito fondo con una dotazione pari a 500.000 euro per l'anno 2020 e a 2.000.000 di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022.

3. I proventi delle sanzioni di cui all'articolo 5 sono versati all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al fondo di cui al comma 2 del presente articolo.

#### Art. 5.

##### *(Sanzioni)*

1. Il datore di lavoro o committente che viola l'obbligo di cui all'articolo 1, comma 1, è sottoposto alla sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 10.000 euro.

2. Il datore di lavoro o committente che non comunica al centro per l'impiego competente per territorio gli estremi dell'istituto bancario o dell'ufficio postale o le informazioni di cui all'articolo 2, comma 1, è sottoposto alla sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma pari a 500 euro.

3. Nel caso previsto dal comma 2, il centro per l'impiego provvede immediatamente a dare comunicazione della violazione alla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, che procede alle conseguenti verifiche.

#### Art. 6.

##### *(Convenzione e campagne informative)*

1. Ove non sia stata già stipulata ai sensi dell'articolo 1, comma 914, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, il Governo, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, stipula con le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale, con l'Associazione bancaria italiana e con la società Poste italiane Spa una convenzione con la quale sono individuati gli strumenti di comunicazione

idonei a promuovere la conoscenza e la corretta attuazione delle disposizioni della presente legge.

2. La Presidenza del Consiglio dei ministri, in collaborazione con il Ministero dell'economia e delle finanze, predispone campagne informative sulle disposizioni della presente legge, avvalendosi dei principali mezzi di comunicazione, nonché degli organi di comunicazione e di stampa e di soggetti privati. Ai fini dell'attuazione del presente comma, è autorizzata la spesa di 100.000 euro per l'anno 2020.

Art. 7.

*(Copertura finanziaria)*

1. Agli oneri di cui alla presente legge, pari a 1.100.000 euro per l'anno 2020 e a 3.000.000 di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022, si provvede mediante corrispondente riduzione della dotazione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Art. 8.

*(Abrogazioni)*

1. I commi da 910 a 914 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, sono abrogati.



\*18PDL0090270\*