



Modalità di pagamento delle retribuzioni ai lavoratori

A.C. 1041

Dossier n° 522 - Schede di lettura
18 gennaio 2017

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	1041
Titolo:	Disposizioni in materia di modalità di pagamento delle retribuzioni ai lavoratori
Iniziativa:	Parlamentare
Primo firmatario:	Di Salvo
Numero di articoli:	5
Date:	
presentazione:	23 maggio 2013
assegnazione:	11 settembre 2013
Commissione competente :	XI Lavoro
Sede:	referente
Pareri previsti:	I Affari Costituzionali, II Giustizia (ex articolo 73, comma 1-bis, del regolamento, per le disposizioni in materia di sanzioni), V Bilancio, VI Finanze, IX Trasporti, X Attività Produttive e della Commissione parlamentare per le questioni regionali

Contenuto del provvedimento

La **proposta di legge C. 1041** (Di Salvo) **introduce l'obbligo per i datori di lavoro titolari di partita IVA di effettuare il pagamento delle retribuzioni attraverso gli istituti bancari o gli uffici postali**, con specifici mezzi.

Obiettivo della proposta di legge, come specificato nella **relazione illustrativa**, è quello di contrastare la pratica diffusa tra alcuni datori di lavoro di corrispondere ai lavoratori, "sotto il ricatto del licenziamento o della non assunzione [...], una retribuzione inferiore ai minimi fissati dalla contrattazione collettiva, pur facendo firmare [...] una busta paga dalla quale risulta una retribuzione regolare".

La proposta di legge in esame si compone di **5 articoli**.

L'**articolo 1** disciplina le **modalità di pagamento della retribuzione ai lavoratori**, nonché l'ambito soggettivo di applicazione del suddetto obbligo.

La retribuzione ai lavoratori (e ogni anticipo di essa) può essere corrisposta dal datore di lavoro solo **attraverso un istituto bancario o un ufficio postale** con uno dei seguenti mezzi (**comma 1**):

- accredito diretto sul conto corrente del lavoratore;
- pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale;
- emissione di un assegno da parte dell'istituto bancario o dell'ufficio postale consegnato direttamente al lavoratore o ad un suo delegato in caso di comprovato impedimento, che si intende verificato quando il delegato è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a sedici anni.

Si valuti l'opportunità di consentire al datore di lavoro di avvalersi di ulteriori modalità di pagamento della retribuzione (es. paypal, carte ricaricabili, ecc.) comunque idonee a garantire la verifica della corrispondenza tra retribuzione pattuita e retribuzione effettivamente corrisposta al lavoratore.

La retribuzione non può essere corrisposta dai datori di lavoro o committenti per mezzo di assegni o di somme contanti, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato (**comma 2**).

Si valuti l'opportunità di chiarire se l'ambito applicativo del divieto in questione ("qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato") debba ritenersi più ampio di quello relativo all'obbligo di cui al comma 1, che il successivo comma 3 (v.oltre) limita ad alcune tipologie contrattuali (e, in particolare, se il comma 2, diversamente dal comma 1, debba ritenersi applicabile anche alle retribuzioni corrisposte nell'ambito dei rapporti di lavoro autonomo).

Ai fini dell'applicabilità dell'obbligo di cui al comma 1, per **rapporto di lavoro** si intendono (**comma 3**):

- tutti i **rapporti di lavoro subordinato** svolti alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore ([articolo 2094 c.c.](#)), indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto;

Ai sensi dell'[articolo 2094 del codice civile](#) 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.

- i rapporti di lavoro originati da **contratti di collaborazione coordinata e continuativa**, anche a progetto o occasionale;

Si ricorda che l'[articolo 52 del D.Lgs. 81/2015](#) (attuativo della legge delega in materia di lavoro n.183/2014, cd. *Jobs act*) ha previsto il superamento del contratto di lavoro a progetto, disponendo l'abrogazione delle disposizioni che regolavano tale fattispecie contrattuale (e quindi anche degli articoli 61 e ss. del [D.Lgs. 276/2003](#), richiamati nel testo del progetto di legge), le quali continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del citato [D.Lgs. 81/2015](#) (ossia il 25 giugno 2015).

- I contratti di lavoro instaurati, in qualsiasi forma, dalle **cooperative con i propri soci** (ai sensi della [L. 142/2001](#));

In base a quanto disposto dall'[art. 1, c. 3, della L. 142/2001](#) (richiamata nel disegno di legge), il socio lavoratore di cooperativa stabilisce, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un ulteriore rapporto di lavoro in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale (con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali), la cui disciplina presenta alcune differenze rispetto a quella generale in considerazione della specificità del rapporto stesso.

La firma della busta paga da parte del lavoratore non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione (**comma 4**).

Al riguardo si fa presente che tale disposizione si muoverebbe nel solco di un indirizzo giurisprudenziale già consolidato (cfr. Cassazione sentenze nn. [1150/1994](#), [6267/1998](#), [9588/2001](#), [24186/2008](#), [14411/2011](#) e [ordinanza 11 maggio 2015, n. 9503](#)). La Cassazione, peraltro, se da un lato esclude l'esistenza di una presunzione assoluta di corrispondenza della retribuzione percepita dal lavoratore rispetto a quella risultante dai prospetti di paga, dall'altro afferma che in presenza di una regolare dichiarazione di quietanza del lavoratore, l'onere della prova della non corrispondenza è attribuito al dipendente (v. anche la recente sentenza 4754 del 12 ottobre 2016 del Tribunale di Bari).

Per quanto concerne, invece, la **normativa vigente sul prospetto di paga**, la [legge n. 4/1953](#) ha stabilito l'obbligo, per il datore di lavoro, di consegnarlo (anche in via telematica) ai lavoratori dipendenti (ad esclusione dei dirigenti) nel momento stesso in cui viene consegnata la retribuzione (articolo 3). Il prospetto di paga deve indicare specifici elementi (quali, ad esempio, nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, periodo della retribuzione, gli assegni familiari, nonché, distintamente, le singole trattenute), nonché la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci. Allo stesso tempo, è disposto l'obbligo di esatta corrispondenza tra le singole annotazioni sul prospetto di paga e le registrazioni eseguite sui libri di paga, o registri equipollenti, per lo stesso periodo di tempo.

Il richiamato obbligo non si applica (articolo 4) alle Amministrazioni dello Stato ed alle relative Aziende autonome; alle Regioni e agli enti locali; alle aziende agricole che impiegano nell'annata agraria mano d'opera salariata per un numero di giornate lavorative non superiori a 3000; ai privati datori di lavoro per il personale addetto esclusivamente ai servizi familiari.

Salvo che il fatto costituisca reato, in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga (o di omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto), si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa pecuniaria 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. Tali sanzioni non si applicano nell'ipotesi in cui il datore di lavoro adempia i suddetti obblighi attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro; in tal caso il datore di lavoro è sanzionabile esclusivamente ai sensi dell'[articolo 39, comma 7, del D.L. 112/2008](#), che prevede una sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 1.500 euro (elevata da 500 a 3.000 euro se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi e da 1.000 a 6.000 euro se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi).

L'**articolo 2** definisce gli **obblighi del datore di lavoro** o committente, il quale:

- deve inserire nella **comunicazione obbligatoria** fatta al centro per l'impiego competente, gli estremi dell'**istituto bancario** o dell'**ufficio postale che provvede al pagamento** della retribuzione (ovvero una dichiarazione di tale istituto o ufficio attestante l'attivazione del canale di pagamento a favore del lavoratore), nel rispetto di quanto disposto dal codice in materia di protezione dei dati personali ([D.Lgs. 196/2003](#)) (**comma 1**);

L'[art. 9-bis del D.L. 510/1996](#), dispone che, in caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa (anche nella modalità a progetto), di socio lavoratore di cooperativa e di associato in partecipazione con apporto lavorativo, i datori di lavoro privati (compresi quelli agricoli) e gli enti pubblici economici sono tenuti a darne comunicazione al Servizio territorialmente competente entro il giorno antecedente quello di instaurazione dei relativi rapporti. La comunicazione deve indicare i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale e il trattamento economico e normativo applicato (nei settori agricolo, turistico e dei pubblici esercizi il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti al lavoratore può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro). La medesima procedura si applica ai tirocini di formazione e di orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata.

Si ricorda che sulla materia è intervenuto anche l'[articolo 4-bis del D. Lgs. 181/2000](#), il quale dispone, tra l'altro, che all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, prima dell'inizio della attività di lavoro, i datori di lavoro privati sono tenuti a consegnare ai lavoratori una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

Allo scopo di semplificare gli adempimenti per i datori di lavoro, l'[articolo 13, c. 4, del D.Lgs. 150/2015](#) dispone che le comunicazioni previste dai richiamati artt. 9-bis del [D.L. 510/1996](#) e 4-bis del [D.Lgs. 181/2000](#) (nonché quelle previste dall'[art. 11 del D.P.R. 231/2006](#), sulle assunzioni della gente di mare, e dall'[art. 21 della L. 264/1949](#), riguardanti determinate cessazioni di rapporti di lavoro) sono comunicate per via telematica all'ANPAL, che le mette a disposizione dei centri per l'impiego, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS, dell'INAIL e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, per le attività di rispettiva competenza.

Per quanto concerne l'apparato sanzionatorio, la violazione di quanto disposto dal citato [art. 9-bis del D.L. 510/1996](#) è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato ([articolo 19, comma 3, del D.Lgs. 276/2003](#)).

- può disporre l'**annullamento dell'ordine di pagamento** solo attraverso l'invio all'istituto bancario o all'ufficio postale, indicato nella comunicazione obbligatoria, di copia della lettera di licenziamento o delle dimissioni del lavoratore (rese ai sensi della normativa vigente) e del prestatore d'opera, fermo restando l'obbligo di effettuare tutti i pagamenti dovuti dopo la risoluzione del rapporto di lavoro (**comma 2**);

In seguito alle modifiche introdotte dall'[art. 26 del D.Lgs. 151/2015](#) (attuativo della legge delega in materia di lavoro 183/2014, cd. Jobs act), perché le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro siano valide devono essere effettuate esclusivamente in modalità telematica, attraverso l'utilizzo di appositi moduli, resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale competente. Resta fermo l'obbligo per il lavoratore di rispettare i termini di preavviso previsti (ex [art. 2118 c.c.](#)). La suddetta procedura non si applica ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, nonché a quelli indicati nel comma 7 del richiamato [articolo 26 del D.Lgs. 151/2015](#) e nella circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 4 marzo 2016, n. 12.

- in caso di **trasferimento dell'ordine di pagamento** ad altro istituto bancario o ufficio postale, deve darne **comunicazione scritta**, tempestiva ed obbligatoria, al lavoratore (tale trasferimento non può comunque comportare ritardi nel pagamento della retribuzione (**comma 3**)).

Ai fini dell'inserimento della comunicazione obbligatoria (di cui al comma 1), **i centri per l'impiego modificano la modulistica** di loro competenza entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame (**comma 4**).

L'**articolo 3** prevede la stipula di una **convenzione tra il Governo e l'Associazione bancaria italiana (ABI) e la società Poste italiane Spa** per l'individuazione degli strumenti bancari e postali idonei per consentire ai datori di lavoro di eseguire il pagamento della retribuzione.

Tale convenzione deve essere **stipulata entro tre mesi** dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, sentite le confederazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale, fermo restando che da tali strumenti **non devono derivare in alcun modo oneri, diretti o indiretti, per le imprese e per i lavoratori**.

Il provvedimento in esame diventa efficace decorsi centottanta giorni dalla data della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, **anche in assenza della stipula della suddetta convenzione**.

L'**articolo 4** dispone che **il presente provvedimento non si applica** ai datori di lavoro **non titolari di partita IVA**, ai rapporti di **lavoro domestico** (di cui alla [legge n.339/1958](#)) e a quelli comunque rientranti nella sfera applicativa dei contratti collettivi nazionali per gli addetti a servizi familiari e domestici, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

L'**articolo 5** disciplina le **sanzioni** previste a seguito di inosservanza degli obblighi previsti dal provvedimento da parte del datore di lavoro o committente, ai quali si applica una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel **pagamento di una somma**:

- **da 5.000 euro a 50.000 euro**, in caso di violazione dell'obbligo di provvedere al pagamento della retribuzione attraverso un istituto bancario o un ufficio postale attraverso uno dei mezzi previsti dall'articolo 1, comma 1 (comma 1);

- **pari a 500 euro**, in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione al centro per l'impiego competente per territorio degli estremi dell'istituto bancario o dell'ufficio postale (nei modi appositamente indicati dall'articolo 2, comma 1); in questo caso il centro per l'impiego provvede immediatamente a dare comunicazione della violazione alla direzione provinciale del lavoro, che procede alle conseguenti verifiche (comma 2).

Si valuti l'opportunità di prevedere sanzioni anche per il caso di violazione del divieto (di cui all'articolo 1, comma 2) di "corrispondere la retribuzione per mezzo di assegni o di somme contanti di denaro".