RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di MARIO CASSARO

Retribuzione in contanti e tracciabilità: sanzione per ogni pagamento

La Cassazione consolida l'orientamento dell'INL: la sanzione si applica autonomamente a ciascuna dazione, moltiplicandosi in ragione della periodicità con cui l'erogazione è stata effettuata ed è escluso il cumulo giuridico.

Con l'ordinanza 20.03.2026, n. 6633 la Cassazione ha definito in modo netto i criteri di quantificazione delle sanzioni amministrative applicabili in caso di corresponsione della retribuzione con modalità non tracciabili, chiarendo al contempo l'inapplicabilità dell'istituto del cumulo giuridico alle violazioni reiterate del divieto di pagamento in contanti.
La vicenda trae origine da un accertamento della Guardia di Finanza, nel dicembre 2019, a carico di un datore di lavoro che aveva corrisposto la **retribuzione a una dipendente in contanti, con cadenza settimanale,** in violazione del divieto introdotto dalla L. 205/2017. Il competente Ispettorato Territoriale del Lavoro aveva emesso un'ordinanza-ingiunzione commisurata al numero delle singole dazioni effettuate nel corso del rapporto. I giudici di merito avevano respinto le censure del datore di lavoro, confermando la legittimità del metodo di calcolo adottato dall'organo ispettivo e rigettando la tesi difensiva fondata sull'applicabilità del cumulo giuridico. Il ricorrente si è quindi rivolto alla Suprema Corte, lamentando l'errata interpretazione della norma sanzionatoria.

L'art. 1, cc. 910-913 L. 205/2017 ha introdotto, a decorrere dal 1.07.2018, **l'obbligo per datori di lavoro e committenti di erogare la retribuzione esclusivamente attraverso strumenti tracciabili:** bonifico bancario, pagamento elettronico, assegno o versamento allo sportello bancario o postale su conto di tesoreria appositamente aperto. Il pagamento diretto in denaro contante è espressamente vietato, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, con la sola eccezione dei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni e del lavoro domestico. La violazione del precetto è punita con una **sanzione amministrativa pecuniaria compresa tra 1.000 e 5.000 euro.** Come chiarito dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro sin dal 2018 (note nn. 4538 e 5828), la sanzione non è diffidabile e si applica nella misura ridotta di 1/3 del massimo edittale, pari a 1.666,67 euro, **per ogni episodio di inadempimento,** computato in ragione della periodicità con cui la retribuzione è stata corrisposta.
Venendo al punto centrale della controversia, la Corte ha precisato che **la sanzione prevista dall'art. 1, c. 913 L. 205/2017 si applica per ciascuna singola dazione economica non conforme alle modalità di erogazione prescritte,** da graduare entro il minimo e il massimo edittale. Il ragionamento della Corte muove dall'analisi letterale e sistematica della norma. Il concetto di *"retribuzione"* richiamato dalla disposizione, comune a tutti i contesti normativi e negoziali che descrivono l'obbligazione principale del datore di lavoro, non identifica un generico flusso economico, bensì un'erogazione caratterizzata intrinsecamente dalla periodicità.
La lettura congiunta dei cc. 910, 911 e 913 evidenzia la **volontà del legislatore di rendere tracciabile ogni singola corresponsione retributiva;** ne consegue che ogni dazione eseguita con modalità difformi costituisce un autonomo illecito, cui corrisponde una distinta sanzione. La previsione di un minimo e di un massimo edittale risponde, in questa prospettiva, alla necessità di rendere la risposta sanzionatoria proporzionata alla frequenza con cui il datore ha scelto di corrispondere la retribuzione.
Il ricorrente aveva invocato **l'istituto del concorso formale di illeciti amministrativi** disciplinato dall'art. 8, c. 1 L. 689/1981, in forza del quale, in presenza di plurime violazioni scaturite da un'unica condotta, la sanzione è applicata nella misura massima del triplo di quella prevista per l'infrazione più grave. La Corte ha rigettato tale impostazione richiamando l'orientamento consolidato, in ragione del quale, il cumulo giuridico trova applicazione esclusivamente quando la pluralità di violazioni discende da un'unica azione od omissione e non anche quando le trasgressioni siano il frutto di condotte distinte, ancorché accomunate dalla medesima intenzione. Nel caso di pagamenti in contanti reiterati nel tempo, ciascuna erogazione integra una condotta autonoma, sicché il meccanismo premiale del cumulo giuridico è strutturalmente incompatibile con la fattispecie in esame. Il regime applicabile è dunque quello del cumulo materiale delle sanzioni.

La pronuncia consolida e avvalora le indicazioni già fornite dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, confermando che il personale ispettivo è **legittimato a moltiplicare la sanzione in funzione del numero di erogazioni illecite accertate,** indipendentemente dal numero di lavoratori coinvolti.

Riproduzione vietata - lunedì 30 marzo 2026