



*Dottori commercialisti
Consulenti del lavoro
Revisori legali*

36100 Vicenza - Via Zamenhof, 717
Tel. 0444.914447 - fax 0444.918497
e-mail: info@studiocarli.it - www.studiocarli.it

Gentili Clienti

Loro sedi

Vicenza, 21/04/2026

Oggetto: pagamento retribuzioni tracciabile

Si segnala un recente intervento della Corte di Cassazione che incide in modo rilevante sulla gestione operativa delle retribuzioni e sui rischi sanzionatori per le imprese.

Con l'ordinanza n. 6633/2026 è stato chiarito che **il pagamento delle retribuzioni in contanti costituisce una violazione autonoma per ciascuna mensilità**, con conseguente applicazione di una sanzione per ogni singolo pagamento irregolare. Non è quindi possibile applicare il cumulo giuridico per ridurre l'importo complessivo delle sanzioni: ogni erogazione non tracciata viene considerata come un illecito distinto.

Questo orientamento rafforza quanto già sostenuto dall'Ispettorato del lavoro e comporta un effetto particolarmente rilevante sotto il profilo economico. Infatti, la sanzione amministrativa prevista, pari **da 1.000 a 5.000 euro**, non si applica una sola volta, ma si moltiplica per il numero delle mensilità pagate in contanti. Di conseguenza, una prassi irregolare protratta nel tempo può generare un'esposizione sanzionatoria molto elevata.

Si ricorda che l'obbligo di pagamento tracciabile delle retribuzioni è in vigore dal 1° luglio 2018 e riguarda i rapporti di lavoro subordinato nel settore privato, le collaborazioni coordinate e continuative e i rapporti con soci lavoratori di cooperativa. **Il divieto di pagamento in contanti opera indipendentemente dall'importo corrisposto.**

Sono invece esclusi i rapporti di lavoro domestico e quelli con la Pubblica Amministrazione.

Le modalità di pagamento ammesse sono esclusivamente quelle che garantiscono la tracciabilità, quali bonifico bancario o postale, strumenti elettronici di pagamento, assegno consegnato al lavoratore oppure pagamento presso sportello bancario/postale con mandato. Qualsiasi altra modalità, se non tracciabile, espone a sanzione.

Un aspetto particolarmente rilevante riguarda la prova del pagamento: **la firma del lavoratore sulla busta paga non è sufficiente a dimostrare l'avvenuta corresponsione della retribuzione.**

In assenza di strumenti tracciabili, nemmeno eventuali dichiarazioni del lavoratore sono idonee a escludere la responsabilità del datore di lavoro. È quindi indispensabile conservare adeguata documentazione (es. contabili bancarie) che consenta di dimostrare il pagamento in sede ispettiva.

Alla luce di tale orientamento, si evidenzia come la gestione delle retribuzioni non possa essere considerata un adempimento meramente formale, ma richieda un'attenta organizzazione dei flussi finanziari. **Eventuali prassi non corrette, anche se consolidate o concordate informalmente, risultano oggi particolarmente rischiose**, in quanto ogni singola mensilità irregolare può generare una sanzione autonoma.

Si raccomanda pertanto di verificare con attenzione le modalità di pagamento adottate e di adeguarsi, ove necessario, alle disposizioni vigenti, al fine di evitare contestazioni e sanzioni rilevanti.

Sperando di aver fatto cosa gradita, lo Studio porge cordiali saluti

Studio Carli
