

IN QUALI CASI LA LEGGE PERMETTE A UN LAVORATORE DI RICEVERE IL PAGAMENTO DEL PROPRIO STIPENDIO IN CONTANTI

Una domanda che spesso i lavoratori si pongono è se sia possibile **ricevere il proprio stipendio in contanti** e non tramite i tipici mezzi di pagamento tracciabili.

Tale soluzione può rivelarsi particolarmente vantaggiosa nei confronti di chi non disponga di un conto corrente bancario, sul quale effettuare il versamento dello stipendio, e non abbia intenzione di aprirne uno, per non incorrere nell'onere di sopportare le spese di gestione del conto.

Vediamo, quindi, più nel dettaglio in che modo e con quali strumenti un lavoratore, privo di un conto corrente bancario, possa comunque percepire il proprio stipendio e a quali condizioni.

Preliminarmente, è opportuno tenere presente che nel nostro ordinamento giuridico vige il **divieto di corrispondere, tramite pagamento in contanti, lo stipendio direttamente al lavoratore**.

Ciò significa che il datore di lavoro non potrà retribuire il proprio dipendente pagando in contanti la somma dovuta. Infatti, di norma il pagamento dello stipendio avviene mediante **bonifico**, effettuato sul conto corrente o postale che il lavoratore indica all'atto dell'assunzione, oppure tramite un assegno o un vaglia postale, che saranno consegnati direttamente al dipendente.

Potrebbe capitare, tuttavia, che il dipendente non disponga di un conto corrente. Quali sono quindi le soluzioni in questo caso?

Una prima possibilità consiste nell'utilizzo di una **carta prepagata**.

Si tratta di strumenti elettronici di pagamento, che possono essere attivati presso una banca o un ufficio postale, sono intestati direttamente al titolare (in questo caso il lavoratore) e non richiedono l'associazione ad un conto corrente e ad un IBAN.

I pagamenti effettuati in questo modo sono tracciabili, in quanto il datore di lavoro dovrà conservare le ricevute dei versamenti effettuati.

Un altro metodo consiste nella richiesta di versamento dello stipendio sul **conto corrente di terzi**.

La legge italiana non prevede particolari preclusioni in tal senso. È, quindi, perfettamente lecito effettuare il versamento dello stipendio sul conto corrente di una persona diversa dal lavoratore dipendente.

La legge però richiede, in questi casi, che sussista una **delega scritta, riportante data certa**, in cui il lavoratore attesti di voler ricevere i pagamenti su un conto corrente non intestato a lui, ma appartenente ad esempio ad un familiare oppure un amico ecc.

La finalità della delega è evitare che, in un secondo momento, il datore di lavoro possa essere dichiarato inadempiente rispetto all'obbligo di pagare lo stipendio al lavoratore. Essa quindi lo esonera da eventuali richieste successive.

La delega, inoltre, mette il datore di lavoro al riparo da eventuali controlli del Fisco che, vista l'erogazione di somme di denaro ad un soggetto che non ha alcun contratto con il datore di lavoro, potrebbe sospettare l'instaurazione di un rapporto di lavoro "in nero".

Inoltre, funge anche come strumento di **tutela nei confronti del terzo**, diverso dal lavoratore, che riceve le somme di denaro sul proprio conto corrente. Lo stesso infatti potrebbe dover giustificare al Fisco la provenienza di tali somme.

L'ultimo strumento cui è possibile ricorrere è l'**e-wallet**. Un e-wallet particolarmente famoso e diffuso è **PayPal**, che consente il trasferimento rapido di somme di denaro, garantendo un'elevata tracciabilità.

È comunque possibile ricevere il pagamento direttamente in contanti, purché gli interessati rispettino alcune condizioni. In primo luogo, il **pagamento** deve avere luogo **presso la banca o l'ufficio postale** in cui il datore di lavoro ha il proprio conto corrente. La finalità è quella di consentire una **immediata registrazione dell'operazione effettuata all'interno dei circuiti interni**, ottenendo così anche la prova del trasferimento di denaro e la sua

conseguente tracciabilità.

Si tratta comunque di una **scelta totalmente discrezionale per il datore di lavoro**, il quale non è tenuto, ai sensi di legge, ad effettuare il pagamento dello stipendio con tali modalità, che indubbiamente potrebbero essere svantaggiose o comunque gravose per lo stesso.

La disciplina appena analizzata, comunque, non opera nei confronti di **lavoratori domestici e soggetti beneficiari di borse di studio, tirocinanti, oppure titolari di rapporti autonomi di natura occasionale**.

Nei riguardi di tali categorie di lavoratori, infatti, la legge non pone preclusioni all'erogazione dello stipendio in contanti.

Ebbene, cosa succede in caso di **violazione della disciplina appena analizzata?**

La legge prevede l'erogazione di sanzioni a carico del datore di lavoro che effettua il pagamento dello stipendio in contanti, in casi non consentiti. Lo stesso sarà soggetto al pagamento di una **sanzione amministrativa che va da un minimo di 1.000 € ad un massimo di 5.000 €**.

L'ammontare della sanzione sarà parametrato **all'entità della violazione**, per cui si terrà conto del **numero totale di mensilità in cui il pagamento è stato effettuato in contanti**, mentre non si terrà conto del numero di lavoratori che abbiano ricevuto lo stipendio con tali modalità.

Soluzione:

Il titolare della ditta deve fare un assegno **c/o la sua banca** per l'importo dello stipendio e il dipendente ritira i contanti dimostrando con il passaporto e busta paga di essere dipendente. Il titolare dovrà essere presente.

Nel caso in cui l'importo sia superiore ai 1000,00 euro, potrebbe essere richiesto dalla banca di fare 2 assegni.

La causale da utilizzare sarà: PRELEVAMENTO PER PAGAMENTO BUSTA PAGA SIG. (nome-cognome dipendente) MESE DI ...

Luino, 10/09/2024