

CESSIONE DEL QUINTO e pignoramento dello stipendio

PIGNORAMENTO DELLO STIPENDIO

Chi è il vero protagonista della scena? A proposito di protagonisti qualche mese fa ho sentito pronunciare la seguente frase: “*Ma come, tu scateni un alveare e ad essere punto sono io???*”.

È un’espressione che si presterebbe bene in tante occasioni e una di queste mi pare proprio quella che ci accingiamo a trattare: il pignoramento dello stipendio.

Perché? Perché a causa di un altro soggetto, il debitore principale, il lavoratore dipendente appunto, un terzo, **totalmente estraneo ai fatti**, il datore di lavoro, si troverà gravato di una serie di obblighi che nulla hanno a che vedere con la sua condotta.

I motivi che ci impediscono di onorare i nostri debiti possono essere svariati e l’intento non è certamente quello di dare giudizi in tal senso, no, qui l’intenzione è quella di evidenziare solo i fatti oggettivi: gli effetti del mancato assolvimento di un debito da parte di un soggetto determina, a carico di un altro, **il datore di lavoro**, una serie di adempimenti aggiuntivi e obbligatori il cui mancato rispetto è soggetto a sanzioni di non poco conto. E questo – senza ombra di dubbio – è un dato di fatto oggettivo.

Il diritto di credito, così come ogni altro diritto previsto dal nostro ordinamento, deve necessariamente essere tutelato attraverso strumenti seri ed efficaci, tuttavia che a garantirlo debba essere un terzo estraneo alla generazione dei fatti stessi, probabilmente, è una condizione un po’ distante dal concetto di giustizia e di equità, ma tant’è.

ADEMPIMENTI MENSILI

Partiamo dall’inizio.

Non appena ci viene notificato l’atto di pi-

gnoramento la prima operazione da compiere è la dichiarazione giudiziale del terzo pignorato secondo quanto disposto dall’articolo 547 c.p.c., nulla di complicato per carità, salvo forse l’individuazione del netto medio mensile dello stipendio. A determinare tale valore concorrono anche somme che nulla hanno a che fare con la prestazione lavorativa, alcune addirittura per espressa previsione di legge impignorabili e incedibili, quindi nel redigere la dichiarazione occorrerà tener presente questo aspetto. La dichiarazione dovrà poi essere inviata via PEC al legale del creditore e farà parte del fascicolo dell’esecuzione.

Non è l’unica dichiarazione che il datore di lavoro potrebbe trovarsi a redigere. Un’altra è la dichiarazione stragiudiziale proveniente dall’Agenzia della riscossione di cui all’art. 75-bis del D.p.r. 29 settembre 1973, n. 602.

Si tratta di *format* già precompilati che occorre soltanto completare con una serie di dati, a volte minimi, talvolta un po’ più dettagliati. Ma non è tanto questo l’interessante, ciò che colpisce davvero è l’avviso riportato al loro interno: in mancanza di risposta entro il termine di 30 giorni dalla notifica della richiesta, l’Amministrazione finanziaria procederà all’irrogazione di una sanzione da 2.000 a 21.000 euro circa, centesimo più centesimo meno.

Emessa la dichiarazione occorre procedere alla custodia e trattenuta delle somme pignorabili.

Di norma la quota pignorabile non può eccedere il limite del quinto dello stipendio netto che, come sappiamo, varia ogni mese.

Se devo gestire un solo pignoramento può essere seccante, ma fattibile, se mi trovo a gestirne un centinaio, già solo la variazione della quota mensile in ogni singolo cedolino paga di ogni singolo mese dell’anno per un ►

CESSIONE DEL QUINTO E PIGNORAMENTO DELLO STIPENDIO

significativo numero di anni è, solo essa stessa, un'operazione davvero gravosa.

Ma non basta, se vi sono in corso ulteriori pignoramenti di differente natura o cessioni del quinto dello stipendio precedentemente notificate, occorrerà fare riferimento all'art. 68 del D.p.r. 5 gennaio 1950, n. 180. Qui vengono trattate le differenti ipotesi di simultaneità di debiti che prevedono un calcolo specifico a seconda dell'ordine cronologico con cui sono stati notificati gli atti.

In linea di massima è opportuno tenere presente che non è possibile aggredire più della metà dello stipendio netto.

La trattenuta della quota netta non esaurisce i compiti del datore di lavoro che, per fortuna in questo caso, senza essere obbligato ad effettuare alcuna indagine, dovrà applicare la ritenuta fiscale Irpef del 20 per cento a titolo d'acconto sulla quota trattenuta, quest'ultima infatti rappresenta reddito per il creditore salvo non dichiarare espressamente di non procedere all'applicazione dell'imposta.

La circolare dell'Agenzia delle entrate n. 8/E del 2 marzo 2011 ripercorre, tra i vari aspetti della materia, anche questo specifico obbligo. Tutte le volte in cui il datore di lavoro rivesta la qualifica di sostituto d'imposta e proceda al versamento di somme costituenti reddito per il beneficiario, dovrà applicare la ritenuta d'acconto sulle stesse.

Seppure come anticipato il datore di lavoro non debba fare indagini di sorta circa le quote assoggettate a ritenuta d'acconto è pur vero che il prelievo fiscale dovrà avvenire solo nel caso in cui il creditore pignoratizio sia una persona fisica soggetta ad Irpef.

Nel caso di persona giuridica, oppure nel caso di pignoramento promosso dall'Agente della riscossione alcuna ritenuta Irpef dovrà essere applicata, dato che nel primo caso il creditore è soggetto a Ires e nel secondo caso, essendo i pignoramenti promossi dall'Agente della riscossione per la maggior debiti tributari, non è applicabile un ulteriore prelievo fiscale ai recuperi di imposta.

Gli adempimenti mensili si concludono infi-

ne versando al creditore la somma a lui spettante e col pagamento tramite modello F24, secondo le scadenze di legge e in ossequio al principio di cassa, della ritenuta applicata sulla quota trattenuta a titolo di pignoramento. In ultimo, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, è importante verificare la corretta gestione della liquidazione degli emolumenti finali. In linea teorica, prima di liquidare l'ultimo stipendio netto al lavoratore, si provvederà a trattenere la quota di un quinto dalle competenze finali e dal trattamento di fine rapporto a favore del creditore pignoratizio, salvo alcune eccezione che verranno trattate più avanti.

ADEMPIMENTI ANNUALI

Gli adempimenti annuali sono più snelli, se così si può dire.

Il datore di lavoro ha obblighi di carattere certificativo e dichiarativo.

Per le persone fisiche sarà necessario emettere una certificazione di lavoro autonomo intestata al creditore, sezione *Somme liquidate a seguito di pignoramento presso terzi*, in cui verranno riportati il codice fiscale del debitore principale e le somme lorde che sono state trattenute. Se fosse stata applicata anche la ritenuta d'acconto del 20 per cento occorrerà verificare la corretta indicazione anche di tale dato.

Per le persone giuridiche, posto che anche per tali soggetti sarà possibile emettere Cu in carta libera contenente gli stessi dati presenti nelle Cu di lavoro autonomo per i creditori persone fisiche, i dati relativi ai pignoramenti gestiti nel corso dell'anno saranno riportati nel modello 770, quadro SY.

Compiuto tutto ciò il datore di lavoro può dirsi liberato da ogni obbligo, salvo ripetere tutte le operazioni descritte per un significativo numero di anni.

CONCETTO DI RETRIBUZIONE NETTA

Quando affrontiamo il tema della cessione del quinto o del pignoramento dello stipendio ci riferiamo automaticamente ad un valore di retribuzione netta, il cui importo è semplicisticamente determinato dalla retribuzione lorda ►

CESSIONE DEL QUINTO E PIGNORAMENTO DELLO STIPENDIO

meno le trattenute previdenziali e fiscali. Ma quale è la retribuzione netta che può essere aggredita da tali debiti? Senza dubbio la retribuzione che il datore di lavoro riconosce al lavoratore per la messa a disposizione della sua opera manuale e intellettuale. È pur vero però che ci sono degli elementi che transitano dalla busta paga, che determinano un netto a pagare, ma che non sono collegati alla prestazione lavorativa: ad esempio le somme riconosciute a titolo di trattamento integrativo di cui al Decreto legge 5 febbraio 2020, n. 3, i risultati derivanti dalla presentazione del modello 730, oppure ancora gli importi riconosciuti a titolo di assegni familiari, seppure ormai residuali rispetto all'avvento dell'assegno unico, oppure, di recente istituzione, l'indennità *una tantum* di 200 euro introdotta dal Legislatore con il Decreto legge 17 maggio 2022, n. 50. Ebbene quando ci si appresta ad effettuare dichiarazioni o ad applicare la trattenuta su di uno stipendio netto occorre neutralizzare elementi come questi. Ecco quindi che un conteggio che apparentemente potrebbe sembrare scontato appare tutt'altro che banale, quasi insidioso.

CASI NON ORDINARI

A fianco a tutta questa pletora di adempimenti, obblighi e incombenze di cui deve farsi carico unicamente il datore di lavoro, in quanto il soggetto che ha generato il tutto nulla avrà da compiere, vi sono casi non ordinari che non seguono le regole predette e che quindi devono essere vagliati qualora ci si trovi, soprattutto in fase di liquidazione finale, e trattarne i relativi aspetti.

ASSEGNO DI MANTENIMENTO ALL'EX CONIUGE ED AI FIGLI

Come noto l'Agenzia delle entrate ha affrontato il tema nella circolare 8/E del 2011 dove ha distinto la differente modalità di gestione a seconda che si conosca o meno la natura delle somme oggetto di pignoramento. Qualora sia determinata la differente assegnazione delle somme oggetto di assegno di mantenimento, in parte per il coniuge ed in

parte per i figli, sarà necessario sottoporre a tassazione la quota per l'ex coniuge, ma non quella per i figli.

In termini di obblighi certificativi, le somme versate all'ex coniuge seguiranno le regole della Cu per lavoro dipendente in quanto assimilate a tale tipologia di reddito, con l'applicazione delle relative ritenute previste per legge, mentre per le trattenute operate a favore dei figli sarà sufficiente emettere una Cu di lavoro autonomo sezione – *somme liquidate a seguito di pignoramento presso terzi* – evidenziando che le somme trattenute non sono state oggetto di ritenuta, in quanto tali somme non rappresentano un reddito per il beneficiario.

Qualora non si conosca la natura delle somme in termini di quota assegnata al coniuge o ai figli verrà attribuito il 50 per cento ad ognuno, seguendo le medesime regole appena descritte. Deroga: differente gestione in termini di ritenuta fiscale, impatti sulla determinazione del reddito fiscale del reddito del debitore, emissione di due distinte CU.

AMMINISTRATORE DI SOCIETÀ PER AZIONI

Nel 2017 con una sentenza a sezioni unite la Cassazione (sent. n. 1545/2017) ha fatto chiarezza sulla qualifica da attribuire al rapporto giuridico tra amministratore e società. Nella sentenza si afferma che il rapporto di lavoro che lega i due soggetti non può essere assimilato a quello di lavoro parasubordinato, ma deve necessariamente essere ricondotto al rapporto societario, per tale ragione nessun limite tra quelli previsti all'articolo 545 c.p.c., norma riferibile ai soli rapporti di lavoro subordinato o ad essi equiparabili, può essere applicato al prelievo sul compenso dell'amministratore, compenso che risulta quindi totalmente pignorabile.

Deroga: nessun limite all'entità ammissibile di prelievo, il compenso di un amministratore diventa interamente pignorabile.

DECESSO DEL LAVORATORE PIGNORATO

In seguito al decesso di un lavoratore pignorato le somme quali Tfr e indennità sostitutiva del preavviso competono agli eredi *ex arti-*

CESSIONE DEL QUINTO E PIGNORAMENTO DELLO STIPENDIO

colo 2122 c.c. *iure proprio*.

Tale norma rende gli eredi dei creditori *ab origine* ed in quanto tali avranno diritto a ricevere gli specifici emolumenti senza che vi sia alcun prelievo a titolo di pignoramento. È la norma infatti che in questo caso limita il diritto di credito.

Restano ovviamente soggette all'ordinario prelievo tutte le ulteriori somme maturate e non ancora versate a causa del decesso.

Deroga: il trattamento di fine rapporto non rappresenta sempre una garanzia assoluta per il creditore.

STATO CIVILE DEL LAVORATORE PIGNORATO

L'art. 12-*bis* della Legge 1° dicembre 1970, n. 898 prevede che il coniuge titolare dell'assegno di mantenimento, che non sia passato a nuove nozze, abbia diritto al 40 per cento del trattamento di fine rapporto maturato dall'*ex* coniuge con riferimento agli anni in cui il rapporto di lavoro è coinciso col matrimonio. Anche in questo caso è come se l'*ex* coniuge assumesse la qualifica di creditore *ab origine* e in quanto tale, qualora ne ricorrano i pre-

supposti, verrà tutelato in fase di liquidazione del trattamento di fine rapporto, senza che l'atto di pignoramento possa avere alcun effetto rispetto al diritto vantato.

Deroga: il trattamento di fine rapporto non rappresenta sempre una garanzia assoluta per il creditore.

CONCLUSIONI

In conclusione qualora vi fossero ancora dubbi sull'imponente mole di lavoro aggiuntivo che anche un solo atto di pignoramento può portarsi dietro, la materia in generale appare, oltretutto complessa nella sua gestione, disciplinata da norme che coinvolgono figure assolutamente estranee ai fatti, i datori di lavoro.

La ragione che sta alla base di tale scelta legislativa è la maggiore affidabilità in termini di recupero del credito che può garantire la figura del datore di lavoro rispetto al debitore ed alla sua mera volontà di adempiere.

Che tuttavia ciò rappresenti, in termini di equità, una corretta attribuzione dei carichi di lavoro è certamente tutto da dimostrare.

