

Edizione Giugno 2019

LA CESSIONE DEL QUINTO ed il Pignoramento dello stipendio

UN MANUALE OPERATIVO

Accade sempre più frequentemente che il datore di lavoro si occupi di cessione del quinto dello stipendio, pignoramento, delegazione di pagamento: questo manuale operativo intende fornire le basi giuridiche per la trattazione dei casi indicati e al contempo riepilogare gli adempimenti posti a carico del datore di lavoro e dei lavoratori.

- LA CESSIONE DEL CREDITO - ASPETTI CIVILISTICI. PIGNORAMENTO E CESSIONE DEL QUINTO: DISTINZIONE E CASISTICHE
- LE FONTI NORMATIVE DELLE SPECIFICITÀ DELLA CESSIONE DEL CREDITO IN AMBITO GIUSLAVORISTICO: LA CESSIONE DEL QUINTO E LA CESSIONE DEL CREDITO PER AFFILIAZIONE SINDACALE
- I SOGGETTI PARTE DEL CONTRATTO DI CESSIONE DEL QUINTO
- I LIMITI TEMPORALI PER IL CONTRATTO DI CESSIONE DEL QUINTO
- LA DOCUMENTAZIONE NECESSARIA PER ATTIVARE UN CONTRATTO DI CESSIONE DEL QUINTO
- GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO
- IL RINNOVO - L'ATTIVAZIONE DI UNA ULTERIORE CESSIONE DEL QUINTO
- LA DELEGAZIONE DI PAGAMENTO
- LE GARANZIE PER IL PAGAMENTO DEL FINANZIAMENTO: POLIZZE ASSICURATIVE, TFR E FONDO PENSIONE
- I LIMITI ALLA GARANZIA DEL TFR
- LA CESSIONE DEL QUINTO E GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI
- LE PROCEDURE CONCORSUALI: LA CESSIONE DEL QUINTO
- GLI ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO
- IL PIGNORAMENTO PRESSO TERZI - DEFINIZIONE E LIMITI QUANTITATIVI
- IL PIGNORAMENTO DI STIPENDIO E PENSIONI
- IL CONCORSO DI CESSIONI O PIGNORAMENTI
- DOMANDE & RISPOSTE



indice

▪ Prefazione	pag. 3	8) La delegazione di pagamento	pag. 18
▪ Presentazione	pag. 4	9) Le garanzie per il pagamento del finanziamento: polizze assicurative, Tfr e fondo pensione	pag. 19
1) La cessione del credito - aspetti civilistici. Pignoramento e cessione del quinto: distinzione e casistiche	pag. 5	10) I limiti alla garanzia del Tfr	pag. 22
2) Le fonti normative delle specificità della cessione del credito in ambito giuslavoristico: la cessione del quinto e la cessione del credito per affiliazione sindacale	pag. 8	11) La cessione del quinto e gli ammortizzatori sociali	pag. 22
3) I soggetti parte del contratto di cessione del quinto	pag. 10	12) Le procedure concorsuali: la cessione del quinto	pag. 23
4) I limiti temporali per il contratto di cessione del quinto	pag. 12	13) Gli adempimenti del datore di lavoro	pag. 28
5) La documentazione necessaria per attivare un contratto di cessione del quinto	pag. 14	14) Il pignoramento presso terzi - definizione e limiti quantitativi	pag. 30
6) Gli obblighi del datore di lavoro	pag. 16	15) Il pignoramento di stipendio e pensioni	pag. 30
7) Il rinnovo - L'attivazione di una ulteriore cessione del quinto	pag. 17	16) Il concorso di cessioni o pignoramenti	pag. 32
		▪ Domande & Risposte	pag. 34

Prefazione

Il Centro Studi e Ricerche dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano prosegue anche nel 2019 l'attività di divulgazione scientifica mettendo a disposizione dei colleghi un nuovo "Quaderno Monografico". Le monografie, come noto, affrontano le questioni più controverse su un argomento, con riguardo agli aspetti civilistico, previdenziale, fiscale e amministrativo, e cercano di orientare il lettore proponendo le diverse soluzioni anche sulla scorta delle interpretazioni dottrinali e giurisprudenziali.

In questo sesto Quaderno Monografico l'analisi si è concentrata sulla Cessione del quinto dello stipendio e sul Pignoramento dello stipendio.

Gli scritti sono frutto di un'attenta analisi, tuttavia, gli stessi, devono essere ritenuti pareri non vincolanti, per i quali nessuna responsabilità può derivare all'Ordine o ai componenti del Centro Studi e Ricerche che li hanno predisposti. Ringraziamo chiunque volesse inviare scritti per segnalare anomalie o eventuali questioni non trattate, contribuendo, in tal modo, ad arricchire il testo delle successive edizioni. Grazie quindi ai componenti del Centro Studi dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano e dell'A.N.C.L. Sindacato Unitario, Unione provinciale di Milano, che in sinergia hanno saputo mettere a frutto le loro esperienze per metterle a disposizione di tutti i Colleghi.

Consiglio dell'Ordine
dei Consulenti del Lavoro
di Milano
Il Presidente
Potito di Nunzio

A.N.C.L. S.U.
Unione Provinciale
di Milano
Il Presidente
Alessandro Graziano

Alla stesura del presente Testo hanno collaborato, condividendolo, i seguenti Colleghi:
Maurizio Borsa, Gianfranco Curci, Simone Di Liello, Luca di Sevo, Angela Lavazza, Luciana Mari, Patrizia Masi, Chiara Messana, Roberto Montelatici, Sabrina Pagani, Laura Pozzi, Moira Tacconi.
Un ringraziamento particolare a Clarissa Muratori.

Presentazione

La disciplina della cessione del quinto e del pignoramento dello stipendio fondano le proprie basi nella normativa civilistica. Se la sottoscrizione di un contratto di finanziamento contro quote dello stipendio trova la sua fonte giuridica nella più generica fattispecie della cessione del credito, art. 1260 del codice civile, la notifica di un atto di pignoramento presso terzi ci rimanda ad una specifica disposizione normativa dettata dall'art. 543 del codice di procedura civile.

Nella dinamica di un rapporto di lavoro il testo unico di riferimento è tuttavia rappresentato dal D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950, recante disposizioni concernenti il sequestro, il pignoramento e la cessione degli stipendi, salari e pensioni, la cui applicabilità, limitata fino al 2004 ai soli dipendenti pubblici, è stata estesa anche ai dipendenti privati in seguito all'entrata in vigore della legge n. 311 del 30 dicembre 2004, art. 1, co. 137.

Successivamente, l'art. 13-bis del D.L. n. 35 del 14 marzo 2005, convertito in legge n. 80 del 14 maggio 2005, ha permesso l'estensione del testo unico anche ai lavoratori parasubordinati, nonché ai titolari di pensione. La norma non è invece tutt'oggi applicabile ai lavoratori autonomi in quanto non possono vantare un compenso certo e continuativo (art. 52, co. 1, D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950).

L'ampliamento della platea di soggetti cui poter applicare la disciplina in esame ha giocato sicuramente un ruolo determinante sulla crescita del numero delle domande di accesso al credito, generando un sempre più frequente ricorso ai contratti di finanziamento in costanza di un rapporto lavorativo.

Il motivo principale risiede nel fatto che la garanzia del rimborso del credito è altamente probabile, data la continuità e certezza del compenso che può vantare il lavoratore.

Ma non solo, la normativa permette di estendere tale garanzia anche ad altri emolumenti quali ad esempio il trattamento di fine rapporto, le mensilità differite, ed ogni altra somma collegata alla cessazione del rapporto di lavoro. Ciò rende il lavoratore un soggetto di alta affidabilità per gli istituti di credito, data anche la presenza di una terza figura, il datore di lavoro, che suo malgrado, diventa soggetto attivo nella dinamica del rapporto lavorativo.

In tema di pignoramento lo scenario non cambia. Anche qui la certezza del credito rappresentato dalla retribuzione mensile del lavoratore permette ai creditori di dare avvio a procedure di pignoramento che assicurano, seppure nei ristretti limiti di prelievo, il recupero di somme in altro modo difficilmente esigibili.

In tale contesto, per quanto i due istituti rappresentino situazioni con proprie specifiche peculiarità, la legge impone, a carico del datore di lavoro, che pure è soggetto estraneo alle vicende, l'adempimento di operazioni di carattere dichiarativo, gestionale e certificativo di non poco conto.

Egli è infatti chiamato a redigere certificati di stipendio e dichiarazioni del terzo pignorato. Deve procedere, tenuto conto dei limiti di prelievo imposti dalla legge, alla trattenuta del debito in busta paga del proprio lavoratore, al corrispondente versamento a favore del creditore della somma trattenuta, nonché, in caso di pignoramento dello stipendio, a certificare annualmente al creditore pignoratizio l'importo versato e la ritenuta operata.

L'attività è tale che talune aziende hanno previsto all'interno del proprio regolamento aziendale l'addebito in capo ai dipendenti interessati di un "costo di servizio" simbolico di gestione.

Molto più spesso di prima infatti gli operatori del settore sono chiamati ad analizzare casi talvolta molto articolati, si pensi ad esempio al concorso di debiti di differente natura gravanti su uno stesso lavoratore, che obbligano a minuziosi controlli in ordine non solo ai limiti di trattenuta, ma prima ancora al rispetto del criterio temporale in ordine alla notifica degli stessi.

Il datore di lavoro quindi assume un ruolo di grande responsabilità, pertanto è opportuno osservare una scrupolosa applicazione della normativa in materia, tenendo sempre presenti i contrapposti interessi che il Legislatore vuole garantire: la legittima soddisfazione del credito ed al contempo la garanzia di una retribuzione che permetta di condurre al debitore un'esistenza dignitosa ed economicamente accettabile.

1)

La cessione del credito - aspetti civilistici. Pignoramento e cessione del quinto: distinzione e casistiche

La cessione del credito è un contratto con il quale un soggetto, creditore cedente, disponendo di un suo diritto di credito, cede lo stesso ad altro soggetto terzo, il cessionario; pertanto, con la cessione del credito l'originario debitore è tenuto ad adempiere la propria obbligazione contrattuale non più al creditore cedente ma direttamente al cessionario.

Nella fase dinamica del rapporto contrattuale di lavoro, il datore di lavoro si trova ad essere debitore nei confronti del lavoratore per la prestazione svolta da quest'ultimo, che risulta titolare di un credito di cui può liberamente disporre. Pertanto, il lavoratore può cedere il suo credito derivante dalla sua prestazione lavorativa? Certamente tale disponibilità in capo al lavoratore sussiste, come generalmente previsto nell'ambito della normativa del contratto.

La cessione del credito, ai sensi di quanto dispone l'art. 1260 c.c., si perfeziona "anche senza il consenso del debitore originario, salvo che il credito non abbia carattere strettamente personale o il trasferimento non sia vietato dalla legge". Vigge pertanto il principio generale della libertà di cessione del credito, salvo per le obbligazioni aventi per oggetto aspetti legati alla personalità della stessa (obbligazioni di fare non fungibili) e quando la legge preveda espressamente il divieto di cessione del credito.

Il debitore ceduto è tenuto all'adempimento dell'obbligazione contrattuale nei confronti del cessionario solo dal momento in cui ha accettato la cessione, ma non è necessaria manifesta accettazione, poichè è sufficiente che al debitore venga notificata la cessione del credito attraverso una modalità idonea a dimostrare che la volontà di cessione del credito sia giunta nella sfera giuridica del debitore ceduto.

Perfezionatasi la notifica della cessione del credito, il debitore ceduto dovrà necessariamente provvedere ad adempiere alla propria obbligazione nei confronti del cessionario e nel caso in cui adempiesse nei confronti del cedente, non sarà liberato dal dover adempiere nei confronti del cessionario.

La cessione del credito "*pro soluto*" comporta che il creditore non sia garante della solvibilità del debitore; in tal caso, il cedente dichiara semplicemente l'esistenza e validità del credito ceduto. La cessione "*pro solvendo*" comporta invece che sia il cedente responsabile dell'eventuale insolvibilità del debitore ceduto. Chiarito che il credito del lavoratore può essere ceduto, il Legislatore ha previsto dei limiti al potere contrattuale del lavoratore, ossia l'impossibilità di cedere il proprio credito nella misura superiore al quinto dello stipendio; è opportuno precisare che tale limitazione sussiste per la generalità dei lavoratori solo dal 2005, a seguito dell'innovazione del D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950 e nel rispetto di quanto disciplinato dalle leggi n. 311/2005 e n. 80/2005. L'attuale art. 5, D.P.R. n. 180 del 5 gennaio

1950¹, intitolato “Facoltà e limiti di cessione di quote di stipendio e salario”, prevede la cedibilità del credito nei limiti di un quinto dell’ammontare dello stipendio o del salario, valutato al netto di ritenute e per periodi non superiori a 10 anni. Tale articolo rinvia per il suo ambito di applicazione al precedente art. 1 che disciplinando altra materia, ossia il limite della inalienabilità, impignorabilità e incedibilità di stipendi e salari e somme corrisposte ad altro titolo (che non serve qui elencare per quanto interessa il presente scritto), individua i soggetti che corrispondono le somme appena indicate. I soggetti sono, “lo Stato, le provincie, i comuni, le istituzioni di assistenza e beneficenza e qualsiasi altro ente od istituto pubblico sottoposto a tutela, od anche a sola vigilanza dell’amministrazione pubblica e le imprese concessionarie di un servizio pubblico di comunicazioni o di trasporto”. Dalle novelle del 2005 l’articolo di legge sopra riportato per stralcio deve essere letto con la seguente integrazione - *omissis...* “nonché le aziende private”. D’altro canto, è opportuno notare che il D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950 è tutt’oggi denominato “Testo unico delle leggi concernenti il sequestro, il pignoramento e la cessione degli stipendi, salari e pensioni dei dipendenti dalle pubbliche amministrazioni”.

Certamente il Legislatore non ha aiutato a fare chiarezza poiché la denominazione del Testo Unico di cui al D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950 sembra riguardare solo rapporti di lavoro con dipendenti pubblici quando, in realtà, la normativa riguarda anche l’ambito del rapporto di lavoro nel settore privato. La realtà fattuale fino al 2005 contribuiva a generare confusione sul tema e le società finanziarie che erogavano finanziamenti ai dipendenti privati utilizzavano modulistica che *in toto* richiamava il D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950 che d’altro canto non disciplinava il settore del rapporto di lavoro privato. Dal 2005 anche per i lavoratori titolari di un contratto di lavoro nel settore privato sono stati fissati dei limiti oltre i quali il lavoratore non può disporre del proprio stipendio. Ecco allora il richiamo al c.d. “quinto dello stipendio”.

In antitesi rispetto alla cessione del credito, nella quale è il lavoratore a decidere la destinazione di un credito rientrante nella sua sfera giuridica, si colloca l’istituto del pignoramento, attraverso il quale il lavoratore non avendo spontaneamente ottemperato alle proprie obbligazioni contrattuali, contro la sua volontà subisce passivamente l’azione civile di un creditore, azione disciplinata dall’art. 543 c.p.c. e seguenti. In sostanza il creditore del lavoratore, una volta rintracciato un credito del suo debitore (il lavoratore), si rivolge direttamente al debitore (datore di lavoro) del suo debitore per pignorarlo. La notifica del pignoramento al datore di lavoro comporta in capo allo stesso l’obbligo di astenersi dal versare al lavoratore lo stipendio, naturalmente nei limiti che la legge prevede. A riguardo riprende interesse il riferimento alle norme già sopra riferite che pongono limiti alla pignorabilità. Limiti specificatamente indicati dall’art. 2 del D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950. Le limitazioni al pignoramento dei crediti sono previste, per la generalità degli stessi al 3° e 4° comma dell’art. 545 del c.p.c.²

note

1. Gli impiegati e salariati dipendenti dallo Stato e dagli altri enti, aziende ed imprese indicati nell’articolo possono contrarre prestiti da estinguersi con cessione di quote dello stipendio o del salario fino al quinto dell’ammontare di tali emolumenti valutato al netto di ritenute e per periodi non superiori a dieci anni, secondo le disposizioni stabilite dai titoli II e III del presente testo unico. Gli appartenenti al ruolo diplomatico e consolare e al ruolo degli addetti commerciali all’estero non hanno tale facoltà. Per il personale dipendente dalle Camere del Parlamento si osservano le norme spe-

ciali stabilite dalle Camere stesse.

2. Non possono essere pignorati i crediti alimentari, tranne che per cause di alimenti, e sempre con l’autorizzazione del presidente del tribunale o di un giudice da lui delegato e per la parte dal medesimo determinata mediante decreto. Non possono essere pignorati crediti aventi per oggetto sussidi di grazia o di sostentamento a persone comprese nell’elenco dei poveri, oppure sussidi dovuti per maternità, malattie o funerali da casse di assicurazione, da enti di assistenza o da istituti di beneficenza. Le somme dovute dai privati a titolo di

stipendio, di salario o di altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego comprese quelle dovute a causa di licenziamento, possono essere pignorate per crediti alimentari nella misura autorizzata dal presidente del tribunale o da un giudice da lui delegato. Tali somme possono essere pignorate nella misura di un quinto per i tributi dovuti allo Stato, alle provincie e ai comuni, ed in eguale misura per ogni altro credito. Il pignoramento per il simultaneo concorso delle cause indicate precedentemente non può estendersi oltre alla metà dell’ammontare delle somme predette.

La realtà odierna pone in risalto delle situazioni nelle quali i lavoratori possono trovarsi in condizioni che possiamo definire, prendendo a prestito la terminologia propria del diritto fallimentare, di sovra-indebitamento; più precisamente possono verificarsi situazioni in cui vi è la coesistenza di pignoramenti e di cessioni. Per quanto alla cessione del credito, come precedentemente chiarito, indipendentemente che il datore di lavoro si renda parte diligente nella sottoscrizione e produzione di documenti richiesti dalle società finanziarie, il datore di lavoro stesso è tenuto a dare esecuzione alla volontà del lavoratore, suo creditore per gli stipendi maturati-maturandi nel corso del rapporto di lavoro.

Quanto al pignoramento, l'art. 546 c.p.c. genera in capo al datore di lavoro lo *status* di custode *ex art.* 65 e ss. c.p.c. dal momento in cui viene notificato allo stesso l'atto di pignoramento.

La *ratio* di questa normativa, che si potrebbe definire illiberale in quanto limita la volontà del lavoratore, è evidentemente di natura prettamente sociale-preventiva-pedagogica. Il nostro diritto del lavoro, come già espresso, è strutturato con modalità preventive di tutela anticipata nei confronti del lavoratore per situazioni che lo stesso potrebbe valutare malamente con effetto di arrecarsi grave pregiudizio. Pregiudizio che in ogni caso avrebbe poi effetto anche nei confronti della collettività e della spesa pubblica.

In tale contesto si pensi a quanto stabilito dal legislatore in tema di nullità di rinunzie e transazioni riguardanti diritti indisponibili del lavoratore, oppure più recentemente, alle disposizioni dettate sulla nullità delle dimissioni se non eseguite in modalità telematiche.

2)

Le fonti normative delle specificità della cessione del credito in ambito giuslavoristico: la cessione del quinto e la cessione del credito per affiliazione sindacale

Come anzi detto con la disposizione di cui all'art.1, comma 137 della legge n. 311/2004³, il Legislatore ha esteso anche ai dipendenti privati l'applicazione del D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950, normativa fino a quel momento riservata esclusivamente ai dipendenti pubblici, e ha unificato la regolamentazione della cessione del credito nel "Testo unico delle leggi concernenti il sequestro, il pignoramento e la cessione degli stipendi, salari e pensioni dei dipendenti dalle pubbliche Amministrazioni", che rappresenta la fonte ove viene previsto il limite del quinto sia per quanto attiene la cessione che l'eventuale pignoramento dello stipendio o della pensione.

Nella dinamica del contratto di lavoro si possono verificare circostanze che comportano modificazioni delle posizioni soggettive delle parti contraenti, si pensi al trasferimento d'azienda disciplinato dall'art. 2112⁴ c.c., ovvero alla cessione del contratto individuale di lavoro, ai sensi del precetto generale di cui all'art. 1406⁵ c.c., per quanto attiene la variazione della parte contrattuale "datore di lavoro", o modificazioni per quanto attiene le prestazioni contrattuali. Tali modifiche possono riguardare le modalità che il datore di lavoro è tenuto ad osservare se il lavoratore, creditore per quanto attiene alla retribuzione dovuta allo stesso, ritiene di voler cedere la propria retribuzione.

La cessione del quinto e la cessione del credito per affiliazione sindacale

La definizione giuridica dei contributi sindacali ha da sempre dato origine ad ambiguità e a un acceso dibattito circa la loro corretta qualificazione giuridica.

La disciplina all'interno del codice civile della cessione del credito ha da sempre costituito il punto di forza di chi sosteneva la superfluità dell'art. 26 dello Statuto dei Lavoratori. Il contesto invece in cui è stato scritto l'art. 26 era proprio quello di tutelare l'attività sindacale attraverso la previsione dell'ob-

note

3. Legge 30 dicembre 2004, n. 311 – (...) art. 1, comma 137: al testo unico delle leggi concernenti il sequestro, il pignoramento e la cessione degli stipendi, salari e pensioni dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1950, n. 180, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) all'articolo 1, primo comma, dopo le parole: "di comunicazione o di trasporto" sono inserite

le seguenti: "nonché le aziende private";
b) la rubrica del titolo III è sostituita dalla seguente: "Della cessione degli stipendi e salari dei dipendenti dello Stato non garantiti dal Fondo, degli impiegati e dei salariati non dipendenti dallo Stato e dei dipendenti di soggetti privati"; (...).
4. Art. 2112 c.c. - Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda. In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto

di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. (...).
5. Art. 1406 c.c. - Nozione - Ciascuna parte può sostituire a sé un terzo nei rapporti derivanti da un contratto con prestazioni corrispettive, se queste non sono state ancora eseguite, purché l'altra parte vi consenta.

bligio legale del datore di lavoro scongiurando quindi il rischio di un eventuale diniego del datore di lavoro che, rifiutandosi di effettuare il versamento dei contributi, impediva l'attività e la crescita stessa dell'associazione sindacale.

La formulazione originaria dell'articolo sanciva il diritto delle associazioni sindacali a percepire i contributi sindacali dei lavoratori aderenti attraverso la trattenuta sullo stipendio.

A seguito del referendum del 1995 e dell'abrogazione dei commi 2 e 3 dell'art. 26 dello Statuto dei Lavoratori viene meno l'obbligo legale per il datore di lavoro di trattenere dalla retribuzione i contributi sindacali in forza della semplice richiesta del lavoratore in tal senso; venuto meno l'obbligo, si apre un'accesa disputa tra aziende e sindacati. Nella prassi oggi sono comunque i contratti collettivi nazionali a prevedere l'obbligo delle ritenute sindacali da parte del datore di lavoro che, accettando ed aderendo eventualmente anche all'associazione di categoria firmataria, si obbliga nei confronti della stessa.

L'abrogazione dei commi 2 e 3 dell'art. 26 non ha creato vuoto normativo in materia ma ha restituito all'autonomia contrattuale, così come precisato dalla Corte Costituzionale in relazione all'intento dei promotori, la materia del versamento di quote di retribuzione al sindacato. Anche secondo l'orientamento prevalente della giurisprudenza di merito, l'esito referendario ha abrogato solo ed esclusivamente l'obbligo di legge senza interferire sugli strumenti negoziali che l'ordinamento mette a disposizione di tutti i soggetti. Proprio con l'art. 1260 c.c. il creditore cedente, in questo caso il lavoratore, ha a disposizione istituti di diritto comune quale appunto la cessione del credito per realizzare in capo al datore di lavoro l'obbligo di trattenere e di versare i contributi sindacali.

Le Sezioni Unite della Cassazione, con la sentenza n. 28269 del dicembre 2005, si esprimono nel senso di considerare il versamento dei contributi sindacali come cessione del credito *ex art. 1260 c.c.* anche nell'ambito di associazioni sindacali non firmatarie dei contratti collettivi applicati in azienda. Negare al lavoratore di poter versare la contribuzione al sindacato di sua fiducia, in quanto non firmatario del contratto applicato in azienda, sarebbe discriminatorio e lesivo dei diritti civili del cittadino lavoratore. Secondo l'orientamento prevalente, quindi, il rifiuto del datore di lavoro di dar corso alla cessione di quote di retribuzione, proprio in forza dell'assimilazione dei contributi sindacali ad una cessione del credito *ex art. 1260 c.c.*, costituisce un inadempimento civilistico oltretutto una condotta antisindacale.

3)

I soggetti parte del contratto di cessione del quinto

I soggetti della cessione del credito nell'ambito del rapporto di lavoro sono il lavoratore, creditore cedente, l'ente finanziario erogatore del prestito, cessionario ed il datore di lavoro, debitore ceduto. Il D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950 subordina la validità del contratto di finanziamento alla sussistenza, in capo al dipendente cedente e al soggetto cessionario, di alcuni requisiti soggettivi che si vanno di seguito ad analizzare.

a) Lavoratore - creditore cedente

I soggetti aventi diritto alla stipula di un contratto di finanziamento sono i lavoratori subordinati dipendenti da pubbliche amministrazioni o da datori di lavoro privati. Rientrano nella categoria dei "lavoratori" ammessi alla cessione del credito coloro i quali risultano assunti con contratto a tempo indeterminato (sia tempo pieno che parziale) e che, secondo il disposto dell'art. 52, D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950, "siano provvisti di stipendio o salario fisso e continuativo".

Il lavoratore subordinato può cedere la retribuzione se è in servizio attivo.

In caso di aspettative non retribuite, congedi senza retribuzione, sospensioni lavorative senza anticipazione dell'indennità da parte del datore di lavoro il contratto di cessione non può essere perfezionato⁶.

Possono accedere al contratto di finanziamento anche i lavoratori parasubordinati; l'art. 52, co. 1-ter, del D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950⁷ ha infatti esteso anche ai parasubordinati la facoltà di cessione del credito. I soggetti richiamati dalla norma citata sono quelli di cui all'art 409, co. 3, c.p.c.:

- Collaboratori coordinati e continuativi
- Agenti
- Rappresentanti di commercio.

Le tre categorie citate possono stipulare il contratto di cessione del credito a condizione che

- abbiano un compenso certo e continuativo,
- la durata del rapporto non sia inferiore a 12 mesi,
- la durata della cessione non superi la durata del rapporto stesso.

Infine, la legge n. 80 del 14 maggio 2005 ha esteso ai pensionati di tutti gli enti previdenziali la facoltà

note

6. Art. 24, D.P.R. n. 180/50 - Indicazione di coloro che non possono contrarre prestiti" Non possono ottenere prestiti: a) coloro che non comprovino, nei modi stabiliti dal regolamento, di avere sana costituzione fisica; omissis d) coloro che non siano in attività di servizio....(omissis).

7. Art. 52, D.P.R. n. 180/50 - I titolari dei rapporti di lavoro di cui all'art. 409, numero 3) del codice di procedura civile con gli enti e le amministrazioni di cui all'art. 1, primo comma, del presente

Testo Unico, di durata non inferiore ai dodici mesi, possono cedere un quinto del loro compenso, valutato al netto delle ritenute fiscali, purché questo abbia carattere certo e continuativo. La cessione non può eccedere il periodo di tempo che, al momento dell'operazione, deve ancora trascorrere per la scadenza del contratto in essere. I compensi corrisposti a tali soggetti sono sequestrabili e pignorabili nei limiti di cui all'art. 545 del codice di procedura civile. (commi introdotti dalla L. n. 80/2005).

di cedere parte della propria retribuzione. L'art. 13-*bis*, lettera a), D.L. n. 35/2005 (aggiungendo il comma 3 all'art. 52 del D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950) estende la possibilità di ricorrere alla cessione del credito oltre che ai pensionati anche ai titolari di assegno di invalidità, vecchiaia e di altri vitalizi. Restano invece esclusi dalla facoltà di cessione del credito, non potendo disporre di un compenso certo, fisso e continuativo i lavoratori autonomi.

b) Ente finanziatore - cessionario

Possono concedere prestiti assistiti da cessione parziale della retribuzione esclusivamente gli istituti e le società esercenti il credito, le società di assicurazione, i monti di credito su pegno⁸.

Volendo dettagliare, gli istituti autorizzati a concedere prestiti sono: l'istituto nazionale delle assicurazioni, le società di assicurazioni legalmente esercenti, gli istituti e società esercenti il credito, escluse quelle in nome collettivo e in accomandita semplice, le casse di risparmio e i monti di credito su pegno. La cessione della retribuzione non può essere utilizzata per qualsiasi pagamento da effettuarsi ad un terzo, ma solo per estinguere prestiti contratti con istituti finanziari espressamente autorizzati dalla legge.

c) Datore di lavoro – debitore ceduto

Il datore di lavoro, suo malgrado, diventa attore del contratto di cessione. Egli infatti, se da un lato è un semplice spettatore poiché non può avanzare limitazioni al legittimo esercizio del diritto di cessione della retribuzione posto in essere dal proprio lavoratore subordinato o parasubordinato, dall'altra è chiamato ad eseguire una serie di operazioni - qui emerge il ruolo di attore - in virtù del contratto di cessione. In base alla normativa del codice civile il terzo debitore non deve verificare la sussistenza dei presupposti di validità della cessione⁹. Al contrario il debitore ceduto è obbligato a dare esecuzione alla cessione, senza poter opporre al cessionario le eccezioni sulla validità di questa (salvo eccezioni che derivino dal rapporto di lavoro con il cedente), perché è rimasto estraneo, e tale rapporto non incide in alcun modo sull'obbligo di adempiere¹⁰.

note

8. Art. 15, D.P.R. n. 180/50 - Istituti ammessi a concedere prestiti - Sono ammessi a concedere prestiti agli impiegati e salariati dello Stato ed ai personali di cui agli articoli 9 e 10, verso cessione di quote di stipendio o salario, soltanto gli istituti di credito e di previdenza costituiti fra impiegati e salariati delle pubbliche amministrazioni, l'Istituto naziona-

le delle assicurazioni, le società di assicurazione legalmente esercenti, gli istituti e le società esercenti il credito escluse quelle costituite in nome collettivo e in accomandita semplice, le casse di risparmio ed i monti di credito su pegno.

9. Cass., 22 giugno 1972, n. 2055.

10. Cass., 5 febbraio 1988, n. 1257.

4)

I limiti temporali per il contratto di cessione del quinto

Premesso quali soggetti possono stipulare un contratto di cessione del quinto, si intende ora focalizzare l'attenzione sui limiti temporali legati al finanziamento.

Dalla lettura dell'art. 6 del D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950¹¹ si evince che il prestito possa avere una durata di 5 o 10 anni¹².

Mentre al successivo art. 52, si stabilisce, limitatamente ai lavoratori assunti con contratto a indeterminato, un numero minimo di anzianità di servizio.

I requisiti su riportati sono stati in parte modificati con L. n. 80/2005 e in parte integrati dal Legislatore, il quale, attraverso un'opera forse finalizzata allo svecchiamento della disciplina in essere, ha esteso l'applicabilità della trattenuta del quinto anche ad altre forme contrattuali. Nello specifico:

- l'art. 13-*bis*, lett. a, punto 2, L. n. 80/2005, individua il solo limite massimo di 10 anni per la durata della cessione, ritenendo evidentemente superato il limite di 5 anni per la durata del prestito;
- l'art. 13-*bis*, lett. b, punto 1, dispone l'annullamento del requisito di anzianità minima, di 5 anni nel caso di cessione quinquennale e 10 anni nel caso di cessione decennale, utili alla concessione del prestito.;
- l'art. 13-*bis*, lett. b, punto 2, si occupa di riformulare la regolamentazione legata alla trattenuta del quinto in caso di contratto di lavoro a tempo determinato nonché di prevedere la trattenuta del quinto del compenso in caso di contratto di collaborazione coordinata e continuativa *ex art.* 409 c.p.c.

A seguito dei richiamati interventi legislativi, la regolamentazione legata ai limiti temporali della cessione del quinto è stata ridisegnata e coordinata con la tipologia contrattuale; pertanto per i lavoratori subordinati assunti a tempo indeterminato la norma prevede che la cessione del quinto possa avere una durata pari a 10 anni.

Il limite temporale di dieci anni tuttavia deve essere coordinato con i limiti individuati rispettivamente agli art. 23 e 24 del D.P.R. n. 180/1950 (applicabili ai lavoratori privati in virtù del rinvio operato dall'art. 55).

La norma dispone che, qualora al lavoratore manchino meno di dieci anni per conseguire il diritto alla pensione, egli non potrà contrarre un prestito superiore alla cessione di tante quote mensili quanti sono i mesi necessari per il conseguimento del diritto al collocamento a riposo (art. 23, T. U.).

Quanto all'art. 24, si richiama l'attenzione sul disposto della lett. d), ai sensi del quale non possono

note

11. Art. 6, D.P.R. n. 180/50 - Gli impiegati civili e militari e i salariati delle Amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo possono contrarre prestiti, ai sensi dell'art. 5, qualora siano in attività di servizio, abbiano stabilità nel rapporto di impiego o di lavoro, siano provvisti di stipendio o salario fisso e continuativo ed abbiano diritto a conseguire un qualsiasi trattamento di quiescenza. I prestiti possono essere contratti per periodi di cinque

o dieci anni, salva l'applicazione degli articoli 13 e 23.

12. Art. 5, D.P.R. n. 180/50 - Gli impiegati e salariati dipendenti dallo Stato e dagli altri enti, aziende ed imprese indicati nell'art. 1 possono contrarre prestiti da estinguersi con cessione di quote dello stipendio o del salario fino al quinto dell'ammontare di tali emolumenti valutato al netto di ritenute e per periodi non superiori a dieci anni (...).

contrarre prestiti coloro che non siano in attività di servizio. Quest'ultimo requisito deve essere inteso in senso restrittivo, ossia riferito a tutte le ipotesi in cui il rapporto di lavoro è sospeso e con esso anche l'obbligo retributivo del datore di lavoro (es. aspettativa non retribuita).

Per i lavoratori subordinati assunti a tempo determinato l'art. 13 del D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950 prevede, invece, che la durata della cessione non possa eccedere il periodo di tempo che, dal momento della stipulazione dell'atto di cessione, deve ancora trascorrere per la scadenza del contratto.

La soppressione del requisito dell'anzianità minima di servizio per i lavoratori a tempo indeterminato (originariamente prevista dall'art. 52, ultima parte, del D.P.R. n. 180) e la simultanea inserzione, nello stesso articolo 52, di una specifica disciplina del contratto a termine, lascia intendere che, anche per quest'ultima categoria di lavoratori, non è richiesto alcun requisito di durata minima del rapporto per avvalersi delle norme sulla cessione del quinto.

Infine per i collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 409 c.p.c. numero 3, si prevede tra gli altri requisiti che il contratto di finanziamento non potrà eccedere il periodo di tempo che, dal momento della stipulazione dell'atto di cessione, deve ancora trascorrere per la scadenza del contratto.

5)

La documentazione necessaria per attivare un contratto di cessione del quinto

Per richiedere un prestito contro cessione del quinto il lavoratore deve presentare all'istituto di credito una serie di documenti volti ad attestare la sua condizione economica e la sua capacità di garantire l'estinzione del debito oggetto di richiesta.

I documenti che vengono richiesti, oltre a quelli idonei ad individuare le sue generalità, come la copia di un documento d'identità ed il codice fiscale, sono di norma l'ultima busta paga, l'ultimo modello di certificazione unica ed il certificato di stipendio.

Quest'ultimo è rilasciato dal datore di lavoro e contiene tutti i dati necessari all'ente creditore per la valutazione e l'avvio di una istruttoria volta alla concessione del prestito contro quote dello stipendio.

Il certificato consente di avere informazioni dettagliate non solo in merito alle condizioni economiche del richiedente al fine di calcolare l'importo massimo della rata, ma anche in merito allo "stato di buona salute" dell'azienda.

Il certificato di stipendio viene rilasciato esclusivamente dal datore di lavoro, in doppia copia e sulla base di apposita modulistica predisposta dall'ente finanziatore; ha una validità di 90 giorni dalla data di rilascio.

Per quanto attiene i dati aziendali in esso contenuti, oltre a quelli identificativi aziendali (ragione sociale, partita IVA, codice fiscale, sede legale e operativa), è presente anche l'attestazione del capitale sociale e il numero di dipendenti in forza.

Per quanto riguarda il dipendente, il certificato di stipendio attesta l'anzianità di servizio, la qualifica e la tipologia di contratto di lavoro in essere; l'attestazione dell'assenza di provvedimenti di qualsiasi natura che comportino la sospensione anche temporanea della retribuzione, nonché di provvedimenti disciplinari in essere. Dal certificato di stipendio si rileva lo stipendio mensile netto del cedente dato dalla differenza tra lo stipendio mensile lordo e le ritenute di legge. In particolare, l'ammontare della retribuzione annua lorda, espressa in dodicesimi, viene epurata dei contributi previdenziali, dei contributi obbligatori (es. fondi di assistenza sanitaria integrativa) e delle ritenute Irpef. L'importo viene inoltre ulteriormente ridotto di eventuali trattenute volontarie in essere (es. altre cessioni, prestiti aziendali, deleghe di pagamento, assicurazioni, trattenute sindacali) e di eventuali trattenute relative a esecuzioni forzate o giudiziarie (assegni alimentari dovuti per legge oppure pignoramenti di altra natura). Si ottiene, quindi, la retribuzione netta mensile sulla quale procedere al calcolo della rata massima rimborsabile pari a 1/5.

Il certificato di stipendio attesta, inoltre, il trattamento di fine rapporto (Tfr) maturato e rimasto in azienda e/o versato ai fondi pensione; il Tfr è un dato molto importante, poiché rappresenta una forma di garanzia e tutela nei confronti dell'ente che ha erogato il prestito in caso di perdita di lavoro del beneficiario.

L'intero ammontare del Tfr maturato resta infatti a garanzia del prestito fino alla scadenza del contratto, di conseguenza il lavoratore, per tutta la durata del finanziamento, non può richiedere alcun anticipo del Tfr; maggiore è l'importo del trattamento di fine rapporto maturato dal lavoratore, maggiori sono le garanzie per la banca o la finanziaria che ha erogato il prestito. Una volta scaduto il contratto e rimborsato completamente il debito, il Tfr viene svincolato.

Cosa succede se il datore di lavoro si rifiuta di compilare e rilasciare il certificato di stipendio?

La facoltà di cedere parte della propria retribuzione costituisce un diritto del dipendente che non richiede assenso alcuno da parte del datore di lavoro; ad egli, infatti, nessuna responsabilità viene attribuita per le eventuali insolvenze del debitore. Il finanziamento è assicurato contro ogni tipo di rischio si possa incontrare a livello di impiego come il licenziamento, le dimissioni, la malattia, le sospensioni, la cassa integrazione e l'aspettativa; per ognuno di questi eventi comportanti la cessazione o sospensione della retribuzione è prevista una apposita copertura assicurativa.

Alla luce di quanto sopra, di fronte ad un eventuale rifiuto da parte del datore di lavoro, il dipendente può, in alternativa, richiedere l'attestato di servizio ossia una dichiarazione del datore di lavoro contenente i dati relativi al rapporto di lavoro: anzianità di servizio, tipo di contratto, qualifica, eventuali prestiti o pignoramenti in corso, assenza di procedimenti disciplinari in essere. Come si può facilmente intuire l'eventuale rifiuto da parte del datore di lavoro nel rilascio della documentazione richiesta non rappresenta uno stop all'*iter* di approvazione, ma contribuisce ad un rallentamento dei tempi di conclusione della stessa. Tuttavia, i dati necessari agli enti erogatori possono comunque essere rinvenuti attraverso le buste paga del dipendente e il modello CU.

In seguito all'accoglimento da parte dell'ente finanziatore dell'istanza di prestito del lavoratore, il datore di lavoro riceve dall'istituto l'atto di benestare. Esso sancisce la conclusione dell'*iter* procedurale di cessione del quinto. È un documento legato al prestito che l'ente erogatore invia, insieme alla copia del contratto, al datore di lavoro, al fine di notificare che il procedimento di cessione del quinto è in via di perfezionamento. Tale documento è tra i documenti più controversi della materia in oggetto.

La procedura prevista dagli enti erogatori vorrebbe che il datore di lavoro, esaminato l'atto di benestare, segnalasse eventuali imprecisioni e, una volta accertata la correttezza di tali dati, provveda a timbrare e firmare il documento per inviarlo alla finanziaria.

Tuttavia, dalla disciplina civilistica contenuta nell'artt. 1260 e 1264 c.c. pare evincersi che il terzo debitore ceduto, di fatto, non è tenuto a verificare la sussistenza dei presupposti di validità della cessione, quando la stessa venga comunicata dal cedente; al contrario, è solo obbligato a dare esecuzione all'atto di cessione dal momento della notifica dello stesso. Il datore di lavoro è, quindi, tenuto a ricevere la notifica ma non a sottoscrivere atti; è opportuno segnalare che egli non ha alcun obbligo di rilasciare o sottoscrivere moduli predisposti dall'ente finanziario cessionario. Inoltre, va tenuto presente, che eventuali procedure, oneri e costi di gestione che derivano dal pagamento della retribuzione a terzi, possono essere, in mancanza di previsioni del contratto collettivo, regolamentati mediante specifici accordi, in modo particolare nelle aziende in cui ci sia un considerevole numero di lavoratori che faccia ricorso ai contratti di cessione della retribuzione. Il datore di lavoro può disciplinare le modalità di gestione delle domande (es. priorità in base alla richieste), l'eventuale calcolo addebito dei costi per il versamento della quota di retribuzione all'istituto finanziario, in apposito regolamento aziendale di cui deve essere data adeguata pubblicità sul luogo di lavoro.

6)

Gli obblighi del datore di lavoro

Conclusasi positivamente la fase precedente, il datore di lavoro si trova a far fronte ad una serie di adempimenti.

In primo luogo, a decorrere dal primo cedolino utile, provvede ad operare una trattenuta dalla busta paga del dipendente pari all'importo della rata mensile. Entro il mese successivo sarà sua cura versare al cessionario erogante il prestito la quota trattenuta.

È consigliabile che l'azienda, al fine di evitare eventuali contestazioni del lavoratore, prima di procedere al versamento della quota ceduta, acquisisca, ove possibile, la conferma da parte del medesimo, dell'avvenuto finanziamento. Qualora il datore di lavoro, in caso di cessione di quota della retribuzione da parte del lavoratore, ometta di versarla al cessionario, non commette il reato di appropriazione indebita, ma solo un illecito civile.¹³

Questi gli adempimenti di carattere comune. Tuttavia nel corso del rapporto di lavoro possono intervenire numerosi cambiamenti a livello retributivo. Si pensi ad esempio al caso di una trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o all'irrogazione di una sanzione disciplinare pecuniaria. In tale circostanza il lavoratore si troverà ad avere a disposizione una retribuzione netta differente rispetto all'originaria retribuzione dichiarata al momento della concessione del prestito. In seguito alla riduzione della retribuzione il datore di lavoro potrebbe vedersi costretto ad adeguare l'ammontare della cessione alla nuova retribuzione netta.

Ai sensi dell'art. 35 del D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950¹⁴, qualora la retribuzione gravata da trattenuta a titolo di cessione del quinto subisca una riduzione pari o inferiore ad 1/3 del suo ammontare, il datore di lavoro potrà continuare ad operare la trattenuta dalla retribuzione nella misura stabilita dal cessionario. Qualora, invece, la riduzione sia superiore ad 1/3 della retribuzione netta, la trattenuta non potrà eccedere la misura di 1/5 della nuova retribuzione, per cui in questo caso sarà necessario comunicare alla società finanziaria l'evento che ha determinato la riduzione della retribuzione e chiedere la rideterminazione dell'importo della rata da trattenere.

A fronte di una pluralità di cessioni il datore di lavoro dovrà verificarne la loro simultanea applicabilità: qualora lo stesso credito abbia formato oggetto di più cessioni a diversi cessionari prevale la cessione notificata per prima al datore di lavoro (cfr. art. 1265 c.c.¹⁵). In tal caso l'azienda deve comunicare la precedente cessione alla società finanziaria che ha notificato la seconda cessione, chiedendo nel contempo al dipendente l'eventuale prova dell'avvenuta estinzione della prima cessione. Ove non venisse fornita tale prova dal lavoratore, è consigliabile per l'azienda non dar corso alla nuova cessione, valutando caso per caso, in relazione al rischio di possibili contenziosi.

note

13. Cass., 20 ottobre 2011, n. 37954.

14. Qualora lo stipendio o salario gravato di cessione subisca una riduzione non superiore al terzo, la trattenuta continua ad essere effettuata nella misura stabilita. Ove la riduzione sia superiore al terzo, la trattenuta non può eccedere il quinto dello stipendio o salario ridotto. In tal caso la differenza con i relativi interessi è recuperata dal Fondo per il credito ai dipendenti dello

Stato, mediante corrispondente prolungamento della ritenuta mensile, salva la facoltà di cui all'art.45.

15. Art. 1265 c.c. - Efficacia della cessione riguardo ai terzi - Se il medesimo credito ha formato oggetto di più cessioni a persone diverse, prevale la cessione notificata per prima al debitore, o quella che è stata prima accettata dal debitore con atto di data certa, ancorché essa sia di data posteriore.(...).

Infine, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro dovrà trattenere ogni somma maturata dal dipendente presso l'azienda, il che significa non solo il trattamento di fine rapporto, ma anche eventuali altri emolumenti come ad esempio l'ultimo stipendio, la tredicesima, ecc. Tale somma andrà versata alla società finanziaria, che la utilizzerà per estinguere il debito residuo totalmente o parzialmente.

7) Il rinnovo - L'attivazione di una ulteriore cessione del quinto

Il termine "rinnovo" si utilizza quando, il soggetto, dipendente pubblico, privato o pensionato, rinegozia la cessione con un nuovo finanziamento attraverso il quale estinguerà la cessione precedente e, per differenza, otterrà nuova liquidità.

Con tale richiesta, la cessione del quinto preesistente verrà chiusa in favore di un nuovo finanziamento con la stessa tipologia, con lo stesso o altro istituto erogatore. Una parte del nuovo prestito dovrà coprire ed estinguere il prestito in corso, mentre la liquidità rimanente resterà al contraente, che avrà un ulteriore capitale da rimborsare in un periodo di 120 mesi.

Gli articoli 39¹⁶ e 40¹⁷ del D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950 fissano le condizioni per l'utilizzo di tale istituto, vietando di contrarre una nuova cessione prima che siano trascorsi almeno i 2/5 della durata originaria; quindi il rinnovo della cessione del quinto sarà possibile solo dopo il pagamento del 40 per cento dell'importo del primo prestito. Per esempio, una cessione del quinto decennale, ovvero a 120 mesi, potrà essere rinnovata solo dopo averne saldati almeno 48.

Eccezione a tale regola sono i casi in cui la prima cessione del quinto sia stata stipulata per un periodo pari od inferiore a 5 anni (60 mesi); in tali casi se si opta per un rinnovo decennale non è necessario attendere che siano trascorsi i 2/5 della durata ed in qualsiasi momento il dipendente o il pensionato potrà rinnovare il proprio finanziamento. Gli obblighi e le procedure delle parti non mutano rispetto alla prima cessione.

note

16. È vietato di contrarre una nuova cessione prima che siano trascorsi almeno due anni dall'inizio della cessione stipulata per un quinquennio o almeno quattro anni dall'inizio della cessione stipulata per un decennio, salvo che sia stata consentita l'estinzione anticipata della precedente cessione, nel qual caso può esserne contratta una nuova purché sia trascorso almeno un anno dall'anticipata estinzione. Qualora la precedente cessione non sia estinta, può esserne stipulata una nuova dopo la scadenza dei termini previsti nel precedente comma con lo stesso o con altro istituto, nei limiti di somma e di durata stabiliti negli artt. 5, 6 e 23, ed a condizione che il ricavato della nuova cessione sia destinato, sino a concorrente quantità, alla estinzione della cessione in corso. Anche prima che siano trascorsi due anni dall'inizio di una cessione quinquennale, può essere contratta la cessione decennale,

quando questa si faccia per la prima volta, fermo restando l'obbligo di estinguere la precedente cessione.

17. In caso di nuova cessione, al primo cessionario è dovuta la restituzione della somma capitale ancora non rimborsata oltre gli interessi pattuiti e maturati fino a tutto il mese nel quale si effettua la restituzione, nonostante qualunque patto in contrario. Il Fondo per il credito ai dipendenti dello Stato restituisce la quota del premio di garanzia a norma del terzo comma dell'art. 38. Il mutuante deve pagare al primo cessionario il residuo suo credito contemporaneamente al pagamento al mutuatario del ricavato netto del nuovo mutuo. L'obbligo della garanzia da parte del Fondo e l'obbligo dell'amministrazione di versare le quote di ammortamento del prestito sono subordinati alla condizione che l'istituto mutuante adempia all'estinzione della precedente cessione.

La delegazione di pagamento

Come descritto l'art. 39 del D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950 pone dei limiti temporali in tema di rinnovo di una cessione del quinto.

Al fine di “superare” i suddetti limiti gli istituti finanziari propongono ai lavoratori che intendono accendere un nuovo finanziamento l'istituto della “delegazione di pagamento”.

La delegazione di pagamento – che trova il suo fondamento normativo nell'art. 1269 c.c.¹⁸ – è uno schema giuridico contrattuale secondo cui il creditore (delegante) può delegare il proprio debitore (delegato) ad adempiere alla prestazione dovuta anziché nei propri confronti, nei confronti di un terzo (delegatario). In proposito, giova evidenziare come la delegazione di pagamento, sebbene possa realizzare lo stesso risultato della cessione del credito, di cui all'art. 1260 c.c., sia una fattispecie tecnicamente diversa da quest'ultima.

Il ricorso all'istituto della delegazione di pagamento in genere avviene al fine di soddisfare un debito che il delegante ha nei confronti del delegatario, in virtù di un diverso rapporto obbligatorio.

Peraltro, rileva il fatto che la delegazione di pagamento produce effetti per il datore di lavoro (debitore delegato) solo qualora questi l'abbia volontariamente ed espressamente accettata (art. 1269, co. 2, c.c.).

L'applicazione dell'istituto della delegazione di pagamento nell'ambito del rapporto di lavoro comporta che il creditore delegante (il lavoratore) può delegare il proprio debitore delegato (il datore di lavoro) ad adempiere alla prestazione dovuta (il pagamento della retribuzione) anziché nei propri confronti, nei confronti di un terzo delegatario (l'istituto finanziario).

Poiché la delegazione di pagamento trova il suo fondamento giuridico nell'art. 1269 c.c., in linea teorica tale istituto non sarebbe soggetto ad alcun limite quantitativo in ragione del fatto che nulla prevede in proposito la suddetta norma.

Tuttavia, in ambito giuslavoristico, poiché il ricorso alla delegazione di pagamento di regola avviene in tutti i casi in cui il lavoratore ha già in essere un contratto di cessione del quinto dello stipendio, per le ipotesi di concorso fra cessione e delegazione, il D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950 prevede precisi limiti quantitativi. In particolare, all'art. 70 del D.P.R. si prevede che *“Nel caso di concorso di cessione e delegazione, non può superarsi il limite della metà dello stipendio o salario se non quando l'amministrazione dalla quale l'impiegato o il salariato dipende ne riconosca la necessità e dia il suo assenso”*.

Anche in fase di sottoscrizione da parte del lavoratore del contratto di delegazione di pagamento, gli istituti finanziari impongono la sottoscrizione di una polizza assicurativa sull'ammontare del finanziamento, finalizzata a tutelare sia il creditore che il debitore in caso di morte prematura del delegante, di perdita del posto di lavoro o nel caso in cui si verificano altre circostanze che impediscono il rimborso del prestito. Infine giova ricordare che nell'ipotesi di coesistenza di una delegazione di pagamento con un pignoramento è necessario fare riferimento a quanto stabilito dall'art. 69 rispettivamente ai commi 1 e 3¹⁹.

La trattenuta relativa ad un contratto di delegazione di pagamento notificato successivamente ad un atto di pignoramento già in corso può colpire una quota di retribuzione netta pari alla differenza fra la metà dello stipendio, salario o pensione valutati al netto di ritenute e le somme precedentemente vincolate.

Nel caso in cui invece l'atto di atto di pignoramento presso terzi venga notificato successivamente ad un contratto di delegazione di pagamento, il pignoramento non potrà colpire se non l'eventuale differenza fra la metà dello stipendio, salario o pensione valutati al netto di ritenute e l'importo della delegazione.

note

18. Art. 1269 c.c. - Se il debitore per eseguire il pagamento ha delegato un terzo, questi può obbligarsi verso il creditore, salvo che il debitore l'abbia vietato. Il terzo delegato per eseguire il pagamento non è tenuto ad accettare l'incarico, ancorché sia debitore del delegante. Sono salvi gli usi diversi.

19. Art. 69, D.P.R. n. 180/50 - Quando preesistono sequestri o pignoramenti, la delegazione sullo stipendio, salario o pensione a norma dell'art. 58 e la ritenuta a norma dell'art. 60 sono consentite soltanto sulla differenza fra la metà dello stipendio, salario o pensione valutati al netto di ritenute e le somme precedentemente vincolate. La limita-

zione di cui al precedente comma non si applica alle ritenute disposte a norma degli articoli 61 e 62. Quando preesista delegazione o ritenuta, i sequestri e i pignoramenti non possono colpire se non l'eventuale differenza fra la metà dello stipendio, salario o pensione valutati al netto di ritenute e l'importo della delegazione o ritenuta.

9) Le garanzie per il pagamento del finanziamento: polizze assicurative, Tfr e fondo pensione

Il contratto di finanziamento da estinguersi con la cessione di quote dello stipendio non richiede alcuna delle garanzie reali che vengono normalmente richieste dagli istituti finanziari erogatori di prestiti. Per tale ragione la normativa in essere ha previsto, a tutela del recupero del credito, la sottoscrizione obbligatoria, da parte del richiedente il finanziamento, di un'assicurazione che copra il rischio di morte, di invalidità o inabilità e il rischio di perdita di impiego. L'articolo 54²⁰ del D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950 è la norma di riferimento per i contratti di finanziamento con cessione del quinto dello stipendio. Si stabilisce infatti che: *“Le cessioni di quote di stipendio o di salario consentite devono avere la garanzia dell'assicurazione sulla vita e contro i rischi di impiego od altre malleverie che ne assicurino il recupero nei casi in cui per cessazione o riduzione di stipendio o salario o per liquidazione di un trattamento di quiescenza insufficiente non sia possibile la continuazione dell'ammortamento o il recupero del residuo credito”*.

Il costo per le coperture assicurative è trattenuto direttamente dall'istituto finanziario, il quale erogherà al dipendente la somma richiesta, già al netto dei relativi costi di attivazione delle coperture assicurative. Il beneficiario della polizza di assicurazione è l'istituto erogatore del prestito, che incasserà l'importo residuo del credito, nel caso in cui si dovesse verificare uno degli eventi assicurati. Nello specifico, con la copertura del “rischio vita” la compagnia assicurativa salderà il debito del lavoratore, senza possibilità di rivalsa su beneficiari/eredi; mentre, con la copertura del “rischio impiego”, la compagnia salderà il debito residuo non coperto dalla liquidazione del Tfr maturato, salvo poi rivalersi sul lavoratore/debitore.

La Legge Finanziaria n. 311/2004 ha eliminato il vincolo dell'Istituto Inpdap quale unico erogatore di queste polizze assicurative (in precedenza la cessione del quinto era riservata solamente ai dipendenti del settore pubblico), permettendo la possibilità di rivolgersi anche alle altre compagnie di assicurazione private. Prima di attingere all'assicurazione la prima fonte di tutela per l'istituto finanziatore è rappresentata dal trattamento di fine rapporto. Il Tfr è vincolato a garanzia del prestito fino alla scadenza del contratto e il lavoratore/debitore non potrà chiedere anticipi per l'intera durata del finanziamento. Nel caso in cui il lavoratore abbia scelto di destinare il Tfr al fondo pensione, il soggetto depositario della garanzia presso cui l'istituto finanziario potrà rivalersi, non è più il datore di lavoro ma il fondo pensione. In tal senso si è espresso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con l'interpello n. 51/2008 *“L'oggetto della garanzia non viene meno, ma cambia solo il soggetto depositario della garanzia medesima e presso cui rivolgersi in caso di inadempimento all'obbligazione principale del contratto”*. Il Ministero chiarisce che le clausole del contratto di finanziamento con cui il lavoratore si impegna a non devolvere

note

20. Le cessioni di quote di stipendio o di salario consentite a norma del presente titolo devono avere la garanzia della assicurazione sulla vita e contro i rischi di impiego od altre malleverie che ne assicurino il recupero nei casi in cui, per cessazione o riduzione di stipendio o salario o per liquidazione di un trattamento di quiescenza insufficiente, non sia possibile la continuazione dell'ammortamento o il recupero del residuo credito. Non

è consentito prestare garanzia in favore del cedente mediante cessione, da parte di altro impiegato o salariato di pubblica amministrazione, di una quota del proprio stipendio o salario. Gli istituti autorizzati a concedere prestiti ai sensi del presente titolo non possono assumere in proprio i rischi di morte o di impiego dei cedenti, ad eccezione dell'Istituto Nazionale delle Assicurazioni e delle società di assicurazione.

il Tfr alla previdenza complementare sono nulle ed è illegittima la richiesta al datore di lavoro di impegnarsi a non versare il Tfr del proprio dipendente alla previdenza complementare.

Nel caso in cui parte del Tfr risulti presso il datore di lavoro e parte presso il fondo pensione, il debito potrà essere saldato con il Tfr accantonato presso il datore di lavoro, dato che la garanzia andrebbe escussa prima sul Tfr e solo successivamente sulla posizione previdenziale. A tal proposito la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (Covip), con l'Orientamento del 30 maggio 2007²¹, ha chiarito le modalità applicative dell'art.11, co. 10, del D.Lgs n. 252/2005²²: i limiti normativi alla cedibilità della previdenza obbligatoria di base sono disciplinati nell'art.1 del D.P.R. n. 180/1950, come modificato dall'art.13-*bis* del D.l. n. 35/2005, secondo il quale i pensionati pubblici e privati possono contrarre con banche e intermediari finanziari prestati da estinguersi con cessione di quote della pensione fino al quinto della stessa, valutato al netto delle ritenute fiscali e per periodi non superiori a dieci anni, facendo salvo l'importo corrispondente al trattamento minimo. Al pari, le prestazioni in rendita, in capitale e le anticipazioni per spese sanitarie erogate dalle forme pensionistiche complementari risultano cedibili nella misura di un quinto, al netto delle ritenute fiscali e del trattamento minimo Inps. Per quanto riguarda le anticipazioni, a norma dell'art.11, co. 10 del D.Lgs n. 252/2005²³, le stesse non sono assoggettate ad alcun vincolo di cedibilità, tranne quelle relative alle spese sanitarie, cedibili solo nella misura del quinto, al pari delle prestazioni.

Covip ritiene inoltre utile rilevare che la cessione in garanzia del Tfr non è preclusiva della possibilità di conferire il Tfr alle forme pensionistiche complementari in forma esplicita o tacita, in attuazione delle disposizioni dell'art.8, co. 7, del D.Lgs n.252/2005. Il lavoratore, nell'effettuare le proprie scelte, dovrà valutare anche le possibili implicazioni derivanti dall'applicazione delle specifiche clausole del contratto di finanziamento, con particolare riguardo alle fattispecie di inadempimento contrattuale. Resta ferma l'opportunità che i datori di lavoro, ai quali fossero stati notificati atti di cessione in garanzia del Tfr, diano informativa all'istituto finanziatore della scelta del lavoratore di destinare il Tfr maturando alla previdenza complementare, che determina il venir meno dell'accantonamento presso il datore di lavoro medesimo dei flussi futuri di Tfr.

Covip ritiene che dal principio di libera cedibilità dei crediti discenda anche la libera disponibilità degli stessi da parte dell'iscritto; può dunque ammettersi la facoltà dell'iscritto di impegnarsi contrattualmente verso l'istituto finanziatore a non richiedere anticipazioni alla forma di previdenza complementare, con l'eccezione delle anticipazioni per spese sanitarie, in relazione alle quali l'impegno potrà riguardare unicamente la quota disponibile dall'iscritto, vale a dire il quinto dell'ammontare dovuto dal fondo. Osserva infine Covip che l'impegno dell'aderente a non chiedere anticipi al fondo, ponendo dei limiti alla libertà contrattuale del contraente nei rapporti con i terzi (il fondo), può essere collocato nella categoria delle cd. clausole vessatorie di cui all'art.1342 c.c., le quali, per avere effetto, devono essere specificatamente approvate per iscritto.

Covip ha anche precisato che, al fine del verificarsi dell'effetto traslativo del credito in capo all'istituto finanziatore, vi debba essere l'inadempimento da parte del debitore/lavoratore dell'obbligo di restituire la somma avuta in prestito. Altro presupposto è l'aver maturato i requisiti per ottenere la liquidazione da

note

21. Orientamenti in materia di cessioni dei diritti di credito verso le forme pensionistiche complementari.

22. Disciplina delle forme pensionistiche complementari.

23. Ferma restando l'intangibilità delle posizioni individuali costituite presso le forme pensionistiche complementari nella fase di accumulo, le prestazioni pensionistiche in capitale e rendita, e le anticipazioni di cui al comma 7, lettera a), sono sottoposti agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli isti-

tuti di previdenza obbligatoria previsti dall'articolo 128 del regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 aprile 1935, n. 1155, e dall'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1950, n. 180, e successive modificazioni. I crediti relativi alle somme oggetto di riscatto totale e parziale e le somme oggetto di anticipazione di cui al comma 7, lettere b) e c), non sono assoggettate ad alcun vincolo di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità.

parte del fondo, essendo intangibile la posizione nella fase di accumulo. Inoltre, la liquidazione delle prestazioni di previdenza complementare, a differenza del Tfr di cui all'art. 2120 c.c., che spetta automaticamente alla cessazione del rapporto di lavoro, non è effettuata direttamente dal fondo pensione al verificarsi dei presupposti, ma è subordinata ad apposita domanda dell'iscritto. Solo a seguito della domanda dell'iscritto al fondo, diretta ad ottenere le prestazioni (riscatti, anticipazioni e prestazioni pensionistiche), può verificarsi l'effetto traslativo del credito in capo all'istituto finanziatore, non ritenendosi ammissibile la sostituzione dell'istituto finanziatore nell'esercizio delle scelte di competenza dell'iscritto. Il conferimento, del montante accantonato dal lavoratore presso il fondo pensione, all'istituto finanziario, è subordinato però alla sussistenza di condizioni differenti a seconda che l'iscritto sia cessato dal rapporto di lavoro senza aver maturato il diritto a pensione, rispetto alla cessazione con maturazione del diritto a pensione.

Nel primo caso (cessazione del rapporto di lavoro senza aver maturato i requisiti per la prestazione di previdenza complementare) occorre:

- la stipula di un patto contestuale o accessorio (cessione della posizione individuale);
- la notifica dell'atto di cessione da parte dell'istituto finanziario al fondo pensione;
- il benestare alla liquidazione in favore dell'iscritto;
- se il credito non è stato estinto, la liquidazione del fondo pensione in favore dell'istituto finanziatore anche dell'intero importo dovuto all'aderente, fino all'ammontare del credito residuo (ovviamente il presupposto perché possa determinarsi l'effetto traslativo all'istituto finanziatore e la conseguente liquidazione allo stesso è che vi sia l'inadempimento da parte del debitore/lavoratore).

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro avendo maturato il diritto alla prestazione di previdenza complementare, è richiesto:

- la stipula di un patto contestuale o accessorio (cessione della posizione individuale);
- la notifica dell'atto di cessione da parte dell'istituto finanziario al fondo pensione;
- il benestare alla liquidazione in favore dell'iscritto;
- se il credito non è stato estinto, essendo le prestazioni pensionistiche sottoposte agli stessi limiti di cedibilità delle pensioni di base, la liquidazione da parte del fondo in favore dell'istituto finanziatore del quinto della prestazione in capitale, in rendita o di entrambe le formule, fino alla soddisfazione del credito.

L'art.11, co. 10 del D.lgs. n. 252/2005²⁴ disciplina la cessione delle prestazioni pensionistiche, delle anticipazioni e dei riscatti, riferendosi dunque a quanto dovuto all'iscritto per tali prestazioni senza distinguere la fonte di finanziamento che, a seconda dei casi, potrà consistere nel Tfr e/o nei contributi propri e datoriali. In relazione a ciò Covip precisa che la cessione dell'iscritto all'istituto finanziatore potrà riguardare, in generale i diritti di credito dell'aderente verso la forma pensionistica piuttosto che essere riferita al solo Tfr.

Con la circolare del 23 ottobre 2009 (Cessione del quinto dello stipendio – modalità di gestione delle richieste di riscatto presentate dalle società finanziarie), Covip ha confermato che in presenza di una delega al riscatto, rilasciata dal lavoratore e al verificarsi di una situazione che dà diritto al riscatto, l'istituto finanziatore può chiedere la liquidazione della posizione. L'esercizio da parte dell'istituto finan-

note

24. Ferma restando l'intangibilità delle posizioni individuali costituite presso le forme pensionistiche complementari nella fase di accumulo, le prestazioni pensionistiche in capitale e rendita, e le anticipazioni di cui al comma 7, lettera a), sono sottoposti agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria previsti dall'articolo 128 del regio decreto-legge

4 ottobre 1935, n. 1827, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 aprile 1935, n. 1155, e dall'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1950, n. 180, e successive modificazioni. I crediti relativi alle somme oggetto di riscatto totale e parziale e le somme oggetto di anticipazione di cui al comma 7, lettere b) e c), non sono assoggettate ad alcun vincolo di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità.

ziatore del diritto connesso alla delega non implica l'obbligo per l'iscritto di liquidazione di quella parte di posizione che residua dopo il pagamento del debito. Il Fondo, ricevuta la richiesta di riscatto da parte dell'istituto finanziatore e conosciuto l'importo dovuto alla stessa, comunica all'iscritto le opzioni esercitabili rispetto alla porzione residua della posizione individuale, precisando che in difetto la posizione sarà mantenuta in essere presso la forma pensionistica complementare.

10) I limiti alla garanzia del Tfr

Come già trattato, la cessione del Tfr agisce come garanzia sul credito erogato dall'ente finanziatore e su tale somma non opera il limite di un quinto. La cessione del Tfr diviene esecutiva al momento della cessazione del rapporto di lavoro, quando il datore di lavoro deve trasferire la somma maturata alla finanziaria fino a concorrenza del residuo debito. In talune circostanze, tuttavia, sussistono dei limiti indiretti all'integrale cedibilità del Tfr maturando per il credito contratto.

Uno di essi è la circostanza in base alla quale il lavoratore cedente risulti divorziato e nella condizione di obbligato al versamento di un assegno divorzile. Nel caso di scioglimento del matrimonio infatti l'art. 12-*bis* della legge n. 898/1970 prevede che il coniuge, titolare dell'assegno di mantenimento e che non sia passato a nuove nozze, abbia diritto al 40 per cento del Tfr maturato dall'ex coniuge con riferimento agli anni in cui il rapporto di lavoro è coinciso con il matrimonio. Di conseguenza, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda che sia a conoscenza di tali condizioni dovrà tenere presente questa disposizione, non potendo, quindi, corrispondere l'intero Tfr alla finanziaria nei confronti della quale il debito non sia stato ancora completamente estinto.

Un altro limite è rappresentato dall'ipotesi in cui la risoluzione del rapporto lavorativo avvenga per decesso del lavoratore che abbia ceduto il proprio credito a fronte di un finanziamento. In tale circostanza l'art. 2122 c.c. prescrive che al coniuge, ai figli e, se conviventi, ai parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo, debba essere corrisposta l'intera somma costituita dall'indennità sostitutiva del preavviso e dal Tfr maturato dal lavoratore. Siccome tale somma compete a detti soggetti per diritto proprio e non per diritto ereditario, il contratto di cessione è inopponibile a tali soggetti.

11) La cessione del quinto e gli ammortizzatori sociali

Cassa integrazione ordinaria (Cigo), straordinaria (Cigs) e contratti di solidarietà sono ammortizzatori sociali che indicano una situazione di difficoltà della realtà aziendale e sono strumenti finalizzati ad offrire un sostegno economico ai lavoratori dipendenti e a favorire l'uscita dell'azienda dalla congiuntura negativa. Diverse sono le caratteristiche che vanno a delineare ogni singolo istituto, ma simili sono gli impatti sulla cessione di quote della retribuzione.

La cassa integrazione (Cig) è una prestazione erogata dall'Inps con lo scopo di integrare o sostituire il costo dei lavoratori che sono stati sospesi dal lavoro a causa di determinati eventi legati a una crisi aziendale momentanea o strutturale dell'azienda.

Durante i periodi di Cig la quota di retribuzione delle ore interessate si riduce all'80% (invece di € 100 di stipendio se ne percepiscono € 80). Per fare un esempio: se un lavoratore ha una busta paga ordinaria di € 1.000,00 e viene posto in Cig per la metà del periodo di paga mensile percepirà il regolare stipendio per le ore effettivamente lavorate (€ 500) e lo stipendio ridotto all'80% (€ 400) per le ore di Cig.

Solitamente la quota Cig, che è a carico dell'Inps, viene inserita in busta paga (quindi il datore di lavoro anticipa al dipendente la retribuzione che poi si farà rimborsare dall'Inps, attraverso il meccanismo dei conguagli mensili). In pochi casi, invece, la Cig viene erogata al lavoratore direttamente dall'Inps.

Ciò premesso, in caso di richiesta di cessione del quinto in corso di Cig è inevitabile che questo causi un netto peggioramento della assumibilità delle richieste di prestito da parte dei lavoratori che la subiscono, perché la compagnia di assicurazione che deve garantire il rischio impiego valuterà maggiormente la possibilità di licenziamento del dipendente.

Attualmente i finanziamenti con cessione del quinto vengono normalmente concessi solo se si tratta di cassa integrazione ordinaria e solo se le ore interessate nell'arco del mese non sono molte.

Nel caso in cui, di contro, sia già in essere una trattenuta del quinto sullo stipendio e l'azienda attivi una procedura di Cig, la trattenuta dovrà essere comunque effettuata.

Nella fattispecie di intervento diretto da parte dell'Inps nel pagamento della indennità di Cig, il creditore del lavoratore dovrà rivalersi direttamente nei confronti dell'Istituto, il datore di lavoro sarà obbligato alla trattenuta solo per 1/5 della parte di retribuzione residua eventualmente rimasta a suo carico nel periodo di paga.

12) Le procedure concorsuali: la cessione del quinto

In tutte le attività dove il soggetto riveste la qualifica di imprenditore, ai sensi dell'art. 2082 c.c., [poi meglio precisato nella definizione di imprenditore commerciale - art. 2195 c.c. - rispetto all'imprenditore agricolo - art. 2135 c.c.] (distinzione rilevante per l'accesso agli strumenti dedicati alla crisi di impresa), lo stesso, quando l'impresa entra in stato di crisi o di insolvenza, attiva le procedure di risanamento della crisi, della liquidazione giudiziale o coatta amministrativa e di amministrazione straordinaria riservata delle grandi imprese.

Si porta all'attenzione del lettore, limitandoci ai casi relativi alla libera cessione del credito del Tfr oltre che delle retribuzioni, la nuova legge delega n. 155/2017, che ha rivisitato le norme in un'ottica di prevenzione delle crisi e delle insolvenze [dove il Legislatore ne ha disposto la revisione delle discipline].

Tale articolo richiama "gli effetti della procedura sui rapporti di lavoro subordinato che si devono coordinare con la legislazione vigente in materia di diritto del lavoro, relativamente alle modalità di insinuazione al passivo per i crediti spettanti al lavoratore", dove appunto, anche la cessione del credito del lavoratore, si colloca nella fasi successive all'avvio delle procedura concorsuale adottata.

Laddove l'impresa possa accedere alla procedura di risanamento concorsuale approvata (*concordato, liquidazione coatta amministrativa, liquidazione giudiziale*), formalmente la procedura di esecuzione civile esecutiva e cautelare sul patrimonio si cristallizza, per le istanze di concordato dal momento del loro deposito, mentre per la liquidazione giudiziale dalla sentenza (art. 72 e art. 161, legge fallimentare).

Le azioni in corso devono essere sospese a pena di nullità e il creditore deve esercitare il proprio diritto nelle modalità definite e previste dalla procedura ovvero tramite informativa e conseguente insediamento nella procedura.

Fatta la premessa, non dovendo approfondire tutte le fasi che determinano le procedure, ci si limita alla determinazione del ruolo del consulente del lavoro o dei suoi collaboratori nello specifico; il presente testo potrebbe essere uno strumento utile al professionista nominato ad operare in qualità di collaboratore specialista del diritto del lavoro o dei suoi collaboratori, ma utile anche a terzi, così come ai creditori e allo stesso debitore.

Si descrivono le varie fasi di intervento del professionista per accertare la richiesta di pagamento del credito a favore del terzo.

Come il consulente del lavoro opera nella definizione del credito nella procedura concorsuale

Il consulente del lavoro, sia esso delegato o coadiutore nella procedura, svolge uno scrupoloso supporto nell'esame della documentazione e certificazione del credito (dove il cessionario si surroga al lavoratore) ed integra le attività del curatore nelle fasi iniziali della procedura per la definizione del credito ammissibile e relativa accettazione e, in via successiva, nella fase conclusiva con il piano di riparto e pagamento del credito. Per la corretta disamina delle pratiche è necessario procedere come segue:

- Si recupera e si esamina tutta la corrispondenza ed i contratti di cessione di 1/5 dello stipendio ed i contratti di finanziamento nonché tutti gli atti giudiziari a far valere il credito determinando se a suo tempo è stato correttamente derubricata la propedeuticità di accesso al credito che hanno determinato la singola posizione.
- Si acquisisce copia del libro unico corrente e degli esercizi precedenti al fine di controllare la regolarità delle trattenute di debito poi versate e il loro limite mensile rispetto al compenso del lavoratore; per gli esercizi precedenti alla procedura può essere utile consultare la certificazione unica e il modello 770 nel suo specifico intercalare; in assenza di documentazione la rilettura contabile del libro unico è fonte necessaria di analisi.
- Si controlla la documentazione relativa alla posizione del lavoratore per la valutazione dei casi di sospensione per eventi tutelati (malattia infortunio, ecc) piuttosto che la presenza di ammortizzatori sociali (cassa integrazione, solidarietà, ecc.), eventi questi che determinano, di conseguenza, un limite ridotto al prelievo rispetto alle mensilità normali.²⁵ Spesso concessioni di prestiti a libro unico rivelano in realtà una anticipazione del trattamento di fine rapporto che deve essere ricondotta alla lettura contabile dell'istanza del creditore e, di conseguenza, al vincolo contrattuale del credito a suo tempo ceduto.
- Si esamina il bilancio determinato dal curatore per le poste di debito relative alla voce "debiti diversi", eventuali sotto conti contabili che identificano le poste registrate e si riconcilia il relativo debito analitico ad ogni caso.
- Si rileva nelle registrazioni di contabilità l'esecutività dei pagamenti o se ne riscontra il debito contabile accertato e quello non eventualmente eseguito.

Sotto il profilo meramente pratico e contabile il consulente adotta uno schema di controllo sul già elaborato libro unico per derubricare se la somma o le somme mensili di debito corrispondano in ogni mensilità comprensiva, di eventi o meno, il debito mensile.

note

²⁵ La sospensione del lavoratore in Cigo o Cigs e il suo non impiego per mancata rotazione per via di accordi sindacali prima dell'attivazione delle procedure di crisi devono essere sempre verificati per facilitare la ricostruzione contabile mensile del debito residuale rispetto all'istanza del creditore.

SIG. XXX	FEB-19
netto	€ 1.000,00
+ tratt. Cessione	€ 200,00
+ mensa	€ 26,40
+ recupero anticipo	€ 0,00
+ pignoram errato	€ 0,00
+ tratt. Sindacale	€ 0,00
+ saldo irpef 730	€ 0,00
+ 1a rata acc.to irpef dich	€ 0,00
+ I.Rat.Irpef S.do 730 dich	€ 0,00
+ I.Rat.1A R Acc Irpef dich	€ 0,00
- rimb add REG 730	
- rimb irpef 730	
- ANF	€ 0,00
- Arretrati ANF	€ 0,00
totale netto reale	€ 1.226,40
pignoramento 1/5	€ 245,28
totale netto reale	€ 1.226,40
50% netto	€ 613,20
+ tratt. Cessione	- € 200,00
pignoramento 1/5	- € 245,28
capienza	€ 167,92

NOTA: La somma dell'importo del pignoramento e di altri cessioni/finanziamenti non deve superare la metà del netto ricalcolato per conteggiare 1/5.

Conclusa la fase preventiva dei controlli e segnalata la presenza alla curatela del creditore, la fase successiva prevede che, ad istanza di insediamento al passivo, può verificarsi che il creditore, per sua libera scelta, decida di non insediarsi nella procedura: nel caso specifico non verrà rilevata alcuna istanza da esaminare; il consulente, in collaborazione con la curatela, esamina le istanze pervenute per ogni singolo caso. L'analisi deve prevedere una corretta rispondenza del credito richiesto, ove maggiore è il dettaglio analitico del titolo avanzato dal creditore, tanto è più semplice per il consulente del lavoro professionista qualificato la validazione del credito richiesto.

L'insediamento deve avvenire tramite le modalità disposte dall'art. 93 della legge fallimentare la quale prevede specifiche indicazioni circa i contenuti in difetto dei quali la domanda di ammissione al passivo diventa inammissibile. Tutto ciò avviene quando è assolutamente incerta l'indicazione della procedura alla quale si fa riferimento, nonché la determinazione della somma per la quale sussiste la rivendicazione.

Si propone un esempio di alcune analisi che il consulente svolge al termine delle indagini documentali sopracitate e le sue deduzioni presentate alla curatela.

CREDITORE	RICHIESTA DEL CREDITORE		PROPOSTA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO			
	Privilegio	Chirografo	Privilegio	Chirografo	Escluso	NOTE
DIPENDENTE	22000	0	12336,60	980,83	8682,57	<p>Ammesso, sulla base dei conteggi delle risultanze contabili libro unico e documenti del lavoro, in via privilegiata ex art. 2751 bis n1 c.c. per Euro 12.336,60 Di cui Euro 10.183,30 Per Tfr maturato e richiesto dal creditore (Di cui Euro 7.610,48 accantonato in azienda ed Euro 2752,82 per omessi versamenti al fondo di previdenza Inclusa la quota c/dipendente) importo al netto delle ritenute sociali ed al lordo delle ritenute fiscali, oltre rivalutazioni secondo gli indici istat fino alla data di esecività dello stato passivo oltre interessi al tasso legale sulle somme rivalutate sino alla data di deposito del progetto di riparto anche parziale. Ammesso al chirografo Euro 980,83 per la quota contributi c/azienda non versati al fondo complementare..... Escluse le maggiori somme richieste di Euro 8682,57 di cui euro 550,65 per ritenute sociali sulle retribuzioni presentate dall'istante, per Euro 909,00 quale anticipazione del tfr rilevata nel, per euro 242,92 quale tfr per i mesi di luglio e agosto esclusi per avvio Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria; euro 6.980 quale stralcio dal tfr e stipendi quale credito di finanziaria per cessione 1/5 dello stipendio come da insediamento presentato dalla societa al numero</p>

Un caso di verifica ed ammissione del credito su istanza generata dal lavoratore la quale presenta una richiesta di tutto il credito spettante al lavoratore senza la riduzione del suo credito ceduto alla finanziaria in questo caso insediatasi con propria istanza a far valere il suo credito; l'analisi preventiva del consulente ha permesso una corretta imputazione del credito spettante al lavoratore dedotte le somme cedute a titolo di 1/5.

CREDITORE	RICHIESTA DEL CREDITORE		PROPOSTA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO			
	Privilegio	Chirografo	Privilegio	Chirografo	Escluso	NOTE
DIPENDENTE	15020	0	12336,60	980,83	1702,57	<p>Ammesso, sulla base dei conteggi delle risultanze contabili libro unico e documenti del lavoro, in via privilegiata ex art. 2751 bis n1 c.c. per Euro 12.336,60 Di cui Euro 10.183,30 Per Tfr maturato e richiesto dal creditore (Di cui Euro 7.610,48 accantonato in azienda ed Euro 2752,82 per omessi versamenti al fondo di previdenza Inclusa la quota c/dipendente) importo al netto delle ritenute sociali ed al lordo delle ritenute fiscali, oltre rivalutazioni secondo gli indici istat fino alla data di esecività dello stato passivo oltre interessi al tasso legale sulle somme rivalutate sino alla data di deposito del progetto di riparto anche parziale. Ammesso al chirografo Euro 980,83 per la quota contributi c/azienda non versati al fondo complementare..... Escluse le maggiori somme richieste di Euro 1.702,57 di cui euro 550,65 per ritenute sociali sulle retribuzioni presentate dall'istante, per Euro 909,00 quale anticipazione del tfr rilevata nel, per euro 242,92 quale tfr per i mesi di luglio e agosto esclusi per avvio Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria;</p>

CREDITORE	RICHIESTA DEL CREDITORE		PROPOSTA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO			
	Privilegio	Chirografo	Privilegio	Chirografo	Escluso	NOTE
FINANZIARIA	6980	0	6980	0	0	Ammesso , sulla base dell'istanza in via privilegiata ex art. 2751 bis n1 c.c. per Euro 6.980 per credito maturato e residuale su contratto di cessione del 1/5 del debito sottoscritto dal lavoratore sulla base dei contenggi dalle risultante contabili libro unico e documenti del lavoro

Un caso di verifica ed ammissione del credito su istanza generata dal lavoratore la quale presenta una richiesta del credito spettante già ridotto delle quote tuttora sospese quale debito di cessione del proprio Tfr alla finanziaria in questo caso insediatasi con propria istanza a far valere il suo credito; l'analisi preventiva del consulente ha permesso la corretta riconciliazione del credito spettante rispetto ai dati del Tfr e degli stipendi e dei documenti del lavoro accertando la presenza di entrambi i creditori.

Come si evidenzia in entrambi i casi il consulente, dopo aver analizzato contabilmente la posizione e determinato le singole poste di ammissione e classificazione e soprattutto aver accertato il requisito della certezza di quanto effettivamente richiesto dal creditore, comunica la proposta di ammissione al curatore il quale, a sua volta, dispone per l'approvazione dello stato passivo l'elenco dei creditori al giudice delegato. L'iter successivo prevede che l'approvazione del credito, se non è oggetto di richiesta di revisione del creditore stesso, diverrà un credito che, nei piani di riparto, sarà classificato al pari dei crediti di lavoro con privilegio generale sui beni mobili così come previsto dall'art. 2751- bis c.c., n.1 con ordine di privilegio al 2^a livello. La fase conclusiva prevede il pagamento delle somme spettanti e l'estinzione del debito.

13)

Gli adempimenti del datore di lavoro in caso di pignoramento dello stipendio

Passando ad analizzare il pignoramento si procede col descrivere quali siano i principali obblighi gravanti sul datore di lavoro. Nel momento in cui riceve la notifica di un atto di pignoramento, il datore di lavoro acquisisce lo *status* di terzo pignorato ed è tenuto ad una serie di adempimenti che la legge impone.

Primo fra tutti è la dichiarazione del terzo. Secondo quanto previsto dall'art. 547 c.p.c il datore di lavoro, o un suo rappresentante, deve inviare al creditore, tramite posta raccomandata o a mezzo pec, una dichiarazione nella quale specifica di quali somme è debitore e quando ne deve eseguire il pagamento. Deve altresì specificare i sequestri precedentemente eseguiti presso di lui e le cessioni che gli sono state notificate o che ha accettato. Tale dichiarazione è essenziale ai fini della prosecuzione dell'attività esecutiva, in quanto il creditore non conosce l'ammontare della retribuzione e se questa è già stata ceduta ad altri soggetti. Come previsto dall'art. 543 c.p.c, la dichiarazione deve essere resa entro 10 giorni dalla notifica. Qualora al momento della prima udienza il creditore non abbia ancora ricevuto la dichiarazione del terzo, egli è legittimato a richiedere al giudice una seconda udienza, di cui dovrà dare notizia al datore di lavoro, che nonostante la fissazione di questa seconda udienza, è ancora in tempo per fornire la sua dichiarazione, che può essere resa fino al giorno dell'udienza. In mancanza, sarà obbligato a comparire personalmente o tramite il proprio difensore davanti al giudice, in modo da fornire durante la seconda udienza la sua dichiarazione. Dopo tale udienza il silenzio del terzo pignorato vale come dichiarazione positiva, sempre che nell'atto di pignoramento sia indicato in modo specifico il credito vantato dal debitore esecutato nei confronti del terzo. Dopo aver ottenuto la dichiarazione positiva del terzo, il giudice assegna i crediti del debitore al creditore e da questo momento il datore di lavoro deve procedere col versamento della quota pignorata.

Dal giorno in cui gli è notificato l'atto, il terzo è soggetto, relativamente alle cose e alle somme da lui dovute e nei limiti dell'importo del credito precettato aumentato della metà, agli obblighi che la legge impone al custode.

Nell'atto di pignoramento è indicato l'importo totale del debito e sta al datore di lavoro assolvere il compito di trattenere il debito mensilmente, in quote, e versarlo fino all'esaurimento.

Per calcolare correttamente la quota pignorabile dello stipendio bisogna innanzitutto classificare i debiti, suddividendoli in:

- debiti ordinari, quando il creditore è una banca, un privato o una finanziaria. Ci si trova nel caso di prestiti concessi e non rimborsati per acquisti a rate (ad esempio, elettrodomestici) o di parcelle professionali non saldate o ancora di debiti formati a causa di assegni non coperti;
- debiti esattoriali, quando il creditore è una Pubblica Amministrazione e il soggetto procedente si identifica con Equitalia o un agente di riscossione. Ci si trova nel caso di mancato pagamento di cartelle esattoriali o di multe;
- debiti alimentari: si tratta di assegni di mantenimento per il coniuge o per i figli decisi in sede giudiziale.

Bisogna inoltre considerare lo stipendio al lordo di eventuali cessioni del quinto, prestiti, pignoramenti presso terzi già azionati e al netto delle ritenute fiscali e contributive di legge.

Secondo quanto disposto dall'art. 545 c.p.c la capienza residua per i pignoramenti azionabili è pari alla metà del reddito mensile percepito a titolo di stipendio diminuito degli importi relativi ad eventuali pignoramenti già azionati e a cessioni del quinto in corso.

Per quanto riguarda i debiti *ordinari* la quota teorica massima pignorabile è pari a 1/5 del reddito percepito mensilmente. Anche per i debiti esattoriali la quota teorica massima globale è determinata in misura pari al 20 per cento della componente assoggettabile a pignoramento, ma per ciascun esattore la quota teorica massima pignorabile sarà di un decimo del reddito percepito di stipendio fino a 2500 €, di un settimo per stipendio superiore ai 2500 € ma non a 5000 € e di un quinto per stipendio superiore a 5000 €. Per i debiti classificati come *alimentari*, invece, subentra la discrezionalità del giudice: il codice di procedura civile dispone che gli stipendi possano essere pignorati per crediti alimentari nella misura autorizzata dal presidente del tribunale o da un giudice da lui delegato.

Altro adempimento gravante in capo al datore di lavoro consiste nell'applicare la ritenuta pari al 20 per cento sulle somme liquidate a seguito di pignoramento presso terzi, così come previsto dall'art. 15, comma 2, del decreto legge 1 luglio 2009 n.78 e procedere al versamento. A tal proposito viene in aiuto la circolare 8/E del 2 marzo 2011 dell'Agenzia delle Entrate che fornisce le modalità di effettuazione di tali ritenute. Prima di tutto va specificato che l'obbligo della ritenuta esiste nel caso in cui il terzo erogatore sia un sostituto di imposta, il creditore pignoratizio sia un soggetto Irpef, il credito si riferisca a somme per cui è prevista la ritenuta alla fonte.

Sono esclusi dall'applicazione della ritenuta gli assegni versati periodicamente al coniuge e le somme versate all'agenzia di riscossione. È onere del creditore specificare la natura fiscale del suo credito. In mancanza, il terzo è comunque obbligato a operare la ritenuta del 20 per cento, stabilita in tal misura fissa per permettere al terzo di effettuare l'adempimento senza dover svolgere alcuna indagine sulla tipologia di reddito.

La circolare dell'Agenzia delle Entrate specifica anche che la ritenuta deve essere versata entro il 16 del mese successivo a quello nel quale è stata applicata, utilizzando il codice tributo 1049.

Il datore di lavoro dovrà poi certificare al creditore pignoratizio l'ammontare delle somme erogate e delle ritenute effettuate nell'anno entro i termini previsti per la certificazione unica e indicare nel proprio modello 770 dell'anno di riferimento tutti i dati relativi al debitore e al creditore, oltre alle somme e alle ritenute effettuate. Nella ipotesi di pignoramento presso terzi dell'assegno periodico di mantenimento del coniuge qualora il terzo erogatore conosca la natura delle somme erogate (ad esempio in quanto datore di lavoro del coniuge obbligato), quest'ultimo applicherà le ordinarie ritenute previste per tale tipologia di reddito. In tal caso non dovrà essere riportato nella presente sezione alcun importo in quanto tutti i dati riferiti alla suddetta tassazione sono indicati all'interno della certificazione lavoro dipendente, assimilati intestata al coniuge nella quale si dovrà riportare nel punto 8 della parte "dati anagrafici" il codice Z2.

14) Il pignoramento presso terzi- definizione e limiti quantitativi

Il pignoramento è l'atto col quale ha inizio l'espropriazione forzata *ex art.* 491 c.p.c. a carico del debitore. Rispetto alle forme di pignoramento attivabili, vale a dire pignoramento immobiliare, mobiliare e presso terzi, qui ci si occupa di quest'ultima ipotesi, che si verifica nei casi in cui è il terzo, il datore di lavoro, che ha nella propria disponibilità i crediti del debitore, il lavoratore.

Benché in linea di principio sia sancita l'incredibilità e l'impignorabilità di stipendi, salari e ogni altra indennità derivante dal rapporto di lavoro, il D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950 limita il criterio di assolutezza del principio, stabilendo la legittimità di colpire, seppure entro certi limiti, quote di retribuzione netta. I limiti di retribuzione netta aggredibili si differenziano in base alla natura del debito ed alla sua concorrenza con ulteriori debiti di diversa natura.

Le aziende, soprattutto quelle di dimensioni medio grandi, ricevono sempre più frequentemente atti di pignoramento a carico dei propri lavoratori. Ed esattamente come per la cessione del quinto, gli effetti della notifica di un atto di pignoramento comportano per il datore di lavoro la messa in moto di una serie di adempimenti obbligatori cui è chiamato indipendentemente dalla propria volontà.

Se vengono pignorati i crediti che il debitore vanta nei confronti di altre persone, come ad esempio il datore di lavoro, che a sua volta risulta debitore della retribuzione nei confronti del proprio lavoratore, si parla del cosiddetto pignoramento presso terzi. Il pignoramento ha l'effetto di "blindare" i crediti del lavoratore ed evitare che lo stesso possa occultare o disperdere le sue finanze.

15) Il pignoramento di stipendio e pensioni

Secundo quanto disposto dall'art. 545 c.p.c. al comma 3²⁶ le somme dovute dai privati a titolo di stipendio, di salario o di altre indennità relative al rapporto di lavoro (comprese quelle dovute a causa di licenziamento e il Tfr), possono essere pignorate per crediti alimentari nella misura autorizzata dal presidente del tribunale o da un giudice da lui delegato, mentre per i tributi dovuti allo Stato, alle province e ai comuni e per ogni altro credito possono essere pignorate nella misura di 1/5 della retribuzione mensile.

note

26. Le somme dovute dai privati a titolo di stipendio, di salario o di altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego comprese quelle dovute a causa di licenziamento, possono essere pignorate per crediti alimentari nella misura autorizzata dal presidente del tribunale o da un giudice da lui delegato.

Le somme da chiunque dovute a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione o di altri assegni di quiescenza, non possono invece essere pignorate per un ammontare corrispondente alla misura massima mensile dell'assegno sociale (per il 2019 pari a € 458,00 per 13 mensilità), aumentato della metà (quindi per il 2019 pari a € 687,00), mentre la parte eccedente è pignorabile nelle misure previste per stipendio e salario e per le altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego.

Una particolare ipotesi di pignoramento riguarda il pignoramento dello stipendio accreditato sul conto corrente. In questo caso il terzo pignorato non è il datore di lavoro, ma l'istituto bancario.

Qui i limiti di pignorabilità sono differenti rispetto a quelli ordinari del quinto dello stipendio netto, e si differenziano anche in base al momento temporale dell'accredito dello stipendio.

Il D.L. n. 83/2015 ha previsto che:

- se l'accredito avviene in data anteriore alla notifica del pignoramento, la base pignorabile è costituita dall'importo eccedente il triplo dell'assegno sociale (per il 2019 pari a € 458,00), quindi potrà essere pignorata la quota di stipendio accreditato eccedente l'importo di € 1.374,00;
- se la retribuzione già accreditata per il mese è inferiore a € 1.374,00, nulla può essere pignorato.

Questo vale solamente per il primo pignoramento mensile; dai successivi accrediti di stipendio, infatti, per il pignoramento torna a valere la regola di 1/5 dell'importo totale e netto.

In linea generale si ricorda che la procedura esecutiva viene meno con la cessazione del rapporto lavorativo, quindi se il dipendente pignorato venisse assunto presso un'altra azienda la notifica del pignoramento non ancora estinto deve necessariamente essere ripresentata al nuovo datore di lavoro.

Il pignoramento eseguito su stipendi, pensioni e somme assimilate in violazione dei divieti e oltre i limiti sopra citati è parzialmente inefficace.

L'inefficacia è rilevata dal giudice anche d'ufficio.

Agenzia delle Entrate Riscossione/pignoramento presso terzi previsto dall'art. 72-bis del D.P.R. n. 602/73

Il pignoramento presso terzi può essere effettuato anche dall'agente della riscossione (Agenzia delle Entrate-Riscossione) e l'art 72-*bis* del D.P.R n. 602/73 ne disciplina il funzionamento, permettendo al concessionario di azionare il c.d. pignoramento diretto, senza nessun obbligo di avviso al debitore, ordinando quindi direttamente al terzo di corrispondere le somme dovute al debitore, entro il termine di sessanta giorni se si tratta di somme per le quali il debitore ha già maturato il diritto alla percezione, oppure alle rispettive scadenze.

L'art. 72-*ter* del D.P.R. n. 602/1973 ne pone i limiti, che si differenziano da quelli per altri pignoramenti presso terzi: "possono essere pignorate dall'Agente della riscossione in misura pari ad un decimo per retribuzioni fino a 2.500 euro e in misura pari ad un settimo per importi superiori a 2.500 euro e non superiori a 5.000 euro. Resta ferma la misura di cui all'articolo 545, quarto comma, del codice di procedura civile, se le somme dovute a titolo di stipendio, di salario o di altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, superano i cinquemila euro".

Sopra i 5.000 euro di stipendio la quota pignorabile è un quinto, come da normativa generale.

16) Il concorso di cessioni o pignoramenti

Accade di frequente che gravino simultaneamente sulla stessa retribuzione netta debiti di diversa natura, contratti per finanziamenti contro cessione, oppure per cause giudiziali in cui sia disposto il pignoramento presso terzi. In tale circostanza oltre a tenere presenti i limiti previsti dal codice di procedura civile, art. 545, e dal D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950²⁷, è necessario considerare l'ordine temporale con cui sono stati notificati al datore di lavoro. Pertanto oltre alla natura del debito è sempre opportuno, in caso di concorso di debiti, applicare un criterio cronologico²⁸.

Il conteggio cui il datore di lavoro è chiamato, varia a seconda che sia notificato per primo un pignoramento rispetto ad una cessione o viceversa.

Nel caso in cui il dipendente sottoscriva un contratto di finanziamento, quando la sua retribuzione sia già gravata da una trattenuta a titolo di pignoramento, la quota aggredibile dalla cessione non potrà eccedere la differenza tra i due quinti della retribuzione e la quota già colpita dal pignoramento, fermo restando che la quota oggetto di cessione non può comunque essere mai superiore ad un quinto della retribuzione complessiva (art. 68, comma 1 del D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950²⁹).

Al contrario, nel caso in cui ad essere notificato per primo al datore di lavoro sia il contratto di finanziamento, l'art. 68, comma 2 del D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950³⁰, stabilisce che la trattenuta a titolo di pignoramento non possa superare la differenza tra la metà dello stipendio netto e la quota ceduta, fermi i limiti già fissati per il pignoramento, pari a un terzo in caso di credito alimentare o di un quinto per altri crediti. I limiti fissati vanno sempre riferiti al valore netto della retribuzione, dedotte le trattenute contributive e le ritenute fiscali.

Differenti limiti sono invece previsti nel caso di concorso di pignoramenti.

A fronte di debiti di natura diversa, di cui uno dei due derivante da cause per alimenti, la normativa estende la quota di retribuzione pignorabile fino alla metà dello stipendio netto (art. 545, co. 5, c.p.c.).

Nella circostanza in cui invece il secondo pignoramento notificato derivi da cause non alimentari ed abbia stessa natura del pignoramento già in corso, sarà sempre soddisfatto per primo il pignoramento che temporalmente ha data di notifica antecedente rispetto all'altro. Sul secondo pignoramento, non sussisterà in capo al terzo, alcun obbligo di trattenuta e accantonamento di quote di stipendio³¹.

Laddove invece la quota di trattenuta massima aggredibile non sia stata integralmente colpita, si potrà procedere alla contemporanea trattenuta di entrambi i pignoramenti.

note

27. Non possono essere pignorati i crediti alimentari, tranne che per cause di alimenti, e sempre con l'autorizzazione del presidente del tribunale o di un giudice da lui delegato e per la parte dal medesimo determinata mediante decreto. Non possono essere pignorati crediti aventi per oggetto sussidi di grazia o di sostentamento a persone comprese nell'elenco dei poveri, oppure sussidi dovuti per maternità, malattie o funerali da casse di assicurazione, da enti di assistenza o da istituti di beneficenza. Le somme dovute da privati a titolo di stipendio, di salario o di altre indennità relative al rapporto

di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, possono essere pignorare per crediti alimentari nella misura autorizzata dal presidente del tribunale o da un giudice da lui delegato. Tali somme possono essere pignorate nella misura di un quinto per i tributi dovuti allo Stato, alle province e ai comuni, ed in eguale misura per ogni altro credito.

28. F. Martinelli, *Cessione e pignoramento di quote dello stipendio*, Guida alle Paghe, Inserto, 06/2016.

29. Quando preesistono sequestri o pignoramenti, la cessione, fermo restando il limite di cui al

primo comma dell'art. 5, non può essere fatta se non limitatamente alla differenza tra i due quinti dello stipendio o salario valutati al netto delle ritenute e la quota colpita da sequestri o pignoramenti. (...).

30. (...) Qualora i sequestri o i pignoramenti abbiano luogo dopo una cessione perfezionata e debitamente notificata, non si può sequestrare o pignorare se non la differenza fra la metà dello stipendio o salario valutati al netto di ritenute e la quota ceduta, fermi restando i limiti di cui all'art. 2.

31. F. Martinelli, cit.

Riflessi sul Tfr

È importante tener presente anche gli effetti che un atto di pignoramento può avere sulla liquidazione del Tfr in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Nell'ipotesi di un unico creditore, una volta individuate le competenze di fine rapporto, quali retribuzione ordinaria, retribuzioni differite, retribuzioni relative a ferie e permessi non goduti, il datore di lavoro applicherà la trattenuta di legge. Analogamente procederà sull'ammontare maturato a titolo di trattamento di fine rapporto.

Diverso invece è il caso in cui il lavoratore abbia sottoscritto un contratto di cessione del quinto dello stipendio, in cui esplicitamente sia individuato l'intero Tfr maturato e maturando quale garanzia della cessione del quinto e successivamente lo stesso lavoratore sia stato colpito da un atto di pignoramento.

In fase di cessazione, l'intero Tfr accantonato fino alla conclusione del rapporto, verrà versato al cessionario, mentre il creditore pignoratizio non potrà vantare alcun titolo, a meno che l'entità del Tfr maturato alla data di cessazione, estingua non solo l'intero debito finanziato, ma anche la quota spettante al creditore pignoratizio.

Al contrario se il contratto di cessione del quinto facesse seguito ad un pignoramento già in atto il creditore pignoratizio avrebbe certamente titolo a vedersi riconosciuta la quota di Tfr nella misura prevista per legge, vale a dire un terzo per crediti alimentari e un quinto per crediti di altra natura.

Unica attenzione, in questo secondo caso, è che il datore di lavoro comunichi alla finanziaria, prima di ricevere l'atto di benestare, la sussistenza di un pignoramento in atto, in modo da rendere edotto il nuovo creditore sull'eventualità, in fase di cessazione del rapporto di lavoro, di future decurtazioni del Tfr in favore del creditore pignoratizio.

In occasione della cessazione di un rapporto di lavoro oltre al versamento del Tfr maturato, può essere disposta anche l'erogazione di ulteriori somme collegate alla cessazione del rapporto stesso.

Tali emolumenti, come ad esempio tra i più comuni, l'incentivo all'esodo, l'indennità sostitutiva del preavviso, il premio di produzione, soggiacciono agli stessi limiti di prelievo previsti per il Tfr.

Somme dello stipendio non pignorabili

Stabilito che le trattenute a titolo di pignoramento o di cessione del quinto gravano sulla retribuzione netta appare opportuno tenere presente che non tutte le somme che influenzano lo stipendio netto hanno natura retributiva³².

Pensiamo a titolo di esempio al *bonus* fiscale di cui al D.lgs. n. 66/2014: si tratta di una somma a sostegno di quei redditi medio bassi per cui il Legislatore ha introdotto una sorta di rimborso fiscale periodico in corso d'anno. La somma erogata a tale titolo, pur incidendo sull'entità della retribuzione netta, non costituisce retribuzione.

Analogamente si può ragionare per gli assegni familiari: anche in questo caso la prestazione riconosciuta ha carattere assistenziale e solidaristico il cui scopo è quello di sostenere i componenti di nuclei familiari titolari di redditi rientranti in determinate fasce stabilite annualmente. L'assegno non è collegato alla tipologia di prestazione svolta, né al tempo che il lavoratore mette a disposizione del datore di lavoro, pertanto la somma erogata a tale titolo non è né pignorabile né cedibile.

Infine, altra circostanza particolarmente frequente è rappresentata dalle somme erogate o trattenute in seguito ad assistenza fiscale: in questo caso, ai fini della corretta individuazione del netto su cui operare la trattenuta, le somme risultanti da assistenza fiscale contenute nel prospetto di liquidazione del modello 730, devono essere escluse dal conteggio.

note

32. F. Martinelli, cit.

Domande & Risposte

Nel caso in cui un lavoratore, titolare di un contratto di finanziamento, fosse coinvolto in una procedura di licenziamento con riconoscimento di una somma a titolo di incentivo all'esodo, la stessa potrebbe essere oggetto di trattenuta a compensazione del debito?

■ L'incentivo all'esodo, in linea teorica, non è un'indennità aggredibile per intero in caso di liquidazione, data la sua natura retributiva e dato che solo per il Tfr il D.P.R. n. 180/1950 permette la deroga del limite di 1/5. Nella pratica tuttavia non è infrequente che i contratti di finanziamento prevedano il prelievo, alla stessa stregua del Tfr, anche di tutte le eventuali altre somme collegate alla cessazione del rapporto di lavoro. Tali clausole, essendo generiche, potrebbero formare oggetto di contenzioso nei confronti del creditore; spesso però nell'ottica della convenienza è più agevole far concorrere all'estinzione del debito residuo l'intero ammontare delle somme spettanti in fase di cessazione.

Si può chiedere un anticipo del Tfr se si è sottoscritto un contratto di finanziamento contro cessione dello stipendio?

■ In linea teorica no, il Tfr rappresenta per la finanziaria una garanzia di cui il lavoratore non può disporre sino alla totale estinzione del debito. Nella pratica tuttavia tale ipotesi può verificarsi tutte le volte in cui il Tfr accantonato abbia raggiunto un valore tale da coprire ampiamente il debito residuo derivante da cessione. In questo caso però occorre ricevere dalla finanziaria l'autorizzazione a procedere. Talvolta è la stessa finanziaria ad indicare al datore di lavoro la somma massima su cui calcolare l'anticipo del Tfr.

Possono gravare sullo stesso stipendio due cessioni?

■ La legge prevede che la trattenuta massima derivante da cessione sia pari ad un quinto: se con una sola cessione tale limite non è raggiunto, il lavoratore può legittimamente sottoscrivere un ulteriore contratto di finanziamento contro cessione. In questo caso occorre prestare attenzione alle garanzie previste nel secondo contratto. Se quest'ultimo stabilisse l'intero Tfr quale garanzia del debito, la seconda cessione non potrebbe essere attivata, dato che il Tfr è già vincolato a favore del primo contratto di finanziamento. Nella pratica capita sovente che le finanziarie o gli istituti di credito autorizzati concedano prestiti anche in presenza di preesistenti cessioni già in corso. È fondamentale, in questo caso, prima di procedere all'attivazione della seconda cessione, specificare chiaramente che il Tfr non può rappresentare oggetto di garanzia, in quanto già vincolato al primo contratto di finanziamento.

Come occorre procedere se viene notificato un contratto di cessione del quinto relativo ad un lavoratore la cui retribuzione sia già gravata da pignoramento?

■ Quando si è in presenza di più debiti gravanti sulla stessa retribuzione è fondamentale applicare il criterio cronologico. Se ad essere stato notificato per primo è l'atto di pignoramento rispetto alla cessione del quinto occorre fare riferimento al comma 1 dell'art. 68 del D.P.R. n.180/1950. La norma ci dice che la quota cedibile non può eccedere la differenza tra i due quinti della retribu-

zione netta e la quota già colpita dal pignoramento. Resta inteso che, in ogni caso, la quota cedibile non potrà mai superare il limite di un quinto della retribuzione netta. Se la retribuzione netta fosse pari a 1500 euro e la quota pignorata pari a 300 euro, l'ammontare disponibile su cui applicare la trattenuta per cessione sarebbe pari a 300 euro $((1500/5*2)-300)$. In questo caso l'importo di 300 euro è proprio un quinto della retribuzione netta.

Se il rapporto di lavoro si dovesse interrompere, il Tfr andrebbe destinato per un quinto al creditore pignoratizio e per la restante parte alla finanziaria, a saldo del debito residuo.

Come occorre procedere se viene notificato un atto di pignoramento relativo ad un lavoratore la cui retribuzione sia già gravata dalla trattenuta per cessione del quinto?

■ Anche in questo caso si applica il criterio cronologico e si fa riferimento al comma 2 dell'art. 68 del D.P.R. n. 180/1950. La norma prevede che la quota teoricamente pignorabile non può superare la differenza tra la metà dello stipendio netto e la quota già colpita da cessione. Vale a dire che se la retribuzione ceduta è pari a 280 euro su di uno stipendio netto mensile di 1000 euro, la quota pignorabile non può eccedere 220 euro $(1000/2=500)$ e $(500-280=220)$. Prima di procedere alla trattenuta di 220 euro a titolo di pignoramento occorre anche verificare che l'ammontare dello stesso non ecceda il limite previsto dalla norma. La legge stabilisce che la trattenuta a titolo di pignoramento non può eccedere un terzo della retribuzione netta in caso di crediti alimentari e un quinto in caso di altri crediti. Supponendo che l'atto di pignoramento notificato sia per crediti di altra natura la quota massima pignorabile sarà pari a 200 euro $(1000/5)$.

Nel caso in cui gravino sulla stessa retribuzione più debiti, a quale dei creditori spetta il Tfr?

■ Se un lavoratore sottoscrive un contratto di finanziamento in cui viene espressamente vincolato l'intero Tfr quale garanzia del credito in caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'eventuale notifica di un successivo pignoramento non assicurerebbe al creditore pignoratizio alcun diritto sul Tfr.

Se al contrario nel contratto di finanziamento non si prevedesse l'intero Tfr a garanzia del credito in caso di cessazione, ma solo una quota di esso, un eventuale creditore pignoratizio potrebbe far salvo il suo diritto e ottenere, in occasione della cessazione, il quinto del Tfr accantonato dal debitore.

Un dipendente che ha in corso una cessione del quinto può decidere di aderire ad una forma pensionistica complementare?

■ Sì. Il Ministero del lavoro ha chiarito con l'interpello n. 51/2008 che la garanzia sul Tfr non viene meno, quello che si modifica è il soggetto detentore del Tfr dalla data di adesione alla forma di previdenza complementare. Anche se non sussiste alcun obbligo di comunicazione riguardo la scelta di destinazione del Tfr, se si verificasse l'ipotesi, si consiglia di avvisare sempre la finanziaria, affinché sia edotta riguardo ai soggetti cui dovrà inviare istanza di recupero del credito in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di pluralità di pignoramenti come è corretto procedere?

■ La norma fissa dei limiti di trattenuta a seconda della natura del debito.

Il limite massimo di retribuzione aggredibile da un pignoramento di natura alimentare è pari ad un terzo, per tutti gli altri pignoramenti il limite è fissato ad un quinto. Nel caso di pluralità di pignoramenti gravanti sulla medesima retribuzione occorre capire se sono della stessa natura oppure no. Nel primo caso sarà necessario applicare il criterio cronologico: verrà soddisfatto il pignoramento notificato per primo. Più pignoramenti di natura non alimentare possono coesistere solo se la somma dei due non supera il limite

di un quinto della retribuzione netta. Tale ipotesi potrebbe verosimilmente verificarsi nella circostanza in cui uno dei due pignoramenti sia a cifra fissa di entità inferiore al quinto della retribuzione netta. Se tale fosse il caso potrebbe esservi capienza per una successiva trattenuta.

La presenza invece di pignoramenti di natura diversa, di cui uno per debiti alimentari, consente di ampliare la quota pignorabile sino alla metà dello stipendio netto. Il Legislatore ha ritenuto di dover dare maggiore garanzia ai crediti di natura alimentare, dato la particolare tutela che tali situazioni richiedono.

Il datore di lavoro può addebitare un costo ai propri dipendenti in occasione dell'emissione dei certificati di stipendio?

■ Il numero di lavoratori che ricorrono alla cessione del quinto è sempre più elevato e ciò di conseguenza comporta, soprattutto nelle grandi aziende, un impiego di risorse quasi esclusivamente dedicate alla materia. Accade anche spesso che nel corso dell'anno vengano emessi numerosi certificati di stipendio per il medesimo lavoratore. Per scongiurare il proliferare di atti che talvolta si concludono in un nulla di fatto e dare seguito solo a richieste dettate da reali esigenze di liquidità, le aziende potrebbero prevedere all'interno del regolamento aziendale l'addebito del costo della pratica a decorre dalla seconda o terza istanza di richiesta di certificato di stipendio nell'arco di un anno civile.

È legittimo inserire in un contratto di assunzione la condizione in base alla quale il lavoratore si impegna a non sottoscrivere alcun contratto di finanziamento durante tutto il rapporto di lavoro?

■ No, non lo è.

Il datore di lavoro è obbligato ad accettare una delegazione di pagamento?

■ La delegazione di pagamento è disciplinata dall'art. 1269 del codice civile. Tale negozio si perfeziona con il consenso del delegato (datore di lavoro), e quest'ultimo, come stabilisce la norma, non ha alcun obbligo di accettare la delegazione di pagamento. Se prestasse il consenso il limite di quota oggetto di delegazione sarebbe analogo a quello previsto in caso di cessione o pignoramento. Nel caso di concorso di debiti il limite si potrebbe estendere fino alla metà della retribuzione netta.

In caso di pignoramento il datore di lavoro è obbligato ad applicare la ritenuta d'acconto?

■ Se il datore di lavoro riveste la qualifica di sostituto d'imposta, la ritenuta fiscale a titolo d'acconto deve sempre essere applicata, senza nessun obbligo d'indagine sulle somme oggetto di pignoramento. Eccezioni all'obbligo sopra esposto si verificano quando:

- il datore di lavoro è un datore di lavoro domestico, pertanto non riveste la qualifica di sostituto d'imposta;
- il creditore pignoratizio è una società, in quanto tale soggetto versa l'Ires e non l'Irpef;
- è il creditore stesso - attraverso dichiarazione di responsabilità - a comunicare le somme da escludere da ritenuta fiscale;
- è l'agente della riscossione, su incarico dell'Agenzia delle Entrate, ad occuparsi del recupero del credito; in questo caso non si deve operare la ritenuta in quanto il creditore coincide con il soggetto che riceve i tributi, quindi la perdita del credito non si può verificare.

Quali sono gli obblighi del datore di lavoro nella veste di terzo pignorato?

■ Gli obblighi che scaturiscono in capo al terzo pignorato sono di tre tipologie:

- obblighi di carattere amministrativo, il datore di lavoro, entro 10 giorni dalla notifica di un atto di

pignoramento, deve inviare tramite pec all'indirizzo del creditore, una dichiarazione contenente la retribuzione percepita dal debitore al netto di eventuali ulteriori pendenze e l'ammontare del Tfr accantonato fino a quel momento accantonato; attivare la trattenuta mensile a decorrere dalla prima retribuzione utile e custodire la somma fino all'atto di assegnazione del Tribunale; applicare, all'atto del primo versamento e per tutti i successivi, la ritenuta a titolo d'acconto;

- obblighi di carattere certificativo, il datore di lavoro ha l'obbligo di emettere per ogni creditore una certificazione unica in cui sia riportato l'ammontare delle somme corrisposte e delle ritenute operate;
- obblighi di carattere dichiarativo, il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare al lavoratore, tramite una dichiarazione in forma libera, l'ammontare dell'importo che nel corso dell'anno è stato corrisposto al creditore; ed in ultimo l'obbligo di indicare nel modello 770 il dettaglio delle ritenute operate e versate.

Quali somme non possono essere oggetto di pignoramento?

■ La norma in tema di cessioni del quinto o pignoramento dello stipendio si applica alla retribuzione al netto di contributi e delle ritenute Irpef. A determinare lo stipendio netto tuttavia concorrono molte voci. Alcune di queste non sono collegate alla prestazione lavorativa, ma riconosciute dalla legge a sostegno della retribuzione stessa. A titolo di esempio si citano le più frequenti quali gli assegni per il nucleo familiare oppure il riconoscimento del *bonus* fiscale di cui al D.L. n. 66/2014. Non solo, a determinare il netto dello stipendio concorrono anche le voci derivanti dal modello 730. Tali somme, al fine dell'individuazione del netto cedibile o pignorabile devono essere neutralizzate, affinché su di esse non operi la trattenuta della cessione del quinto.

Possono essere oggetto di cessione dello stipendio o pignoramento unicamente i lavoratori dipendenti?

■ No. È possibile sottoscrivere un contratto di finanziamento anche per i lavoratori parasubordinati (art. 52, co. 3, D.P.R. n. 180/1950), intendendosi per tali i lavoratori di cui all'art. 409 n. 3, c.p.c.: rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale, ogni altra collaborazione di carattere continuativo e coordinato, ma non subordinato. Vi sono però due limiti: il lavoratore deve dimostrare di avere un compenso certo e continuativo ed un contratto non inferiore a 12 mesi e purché il contratto di finanziamento abbia una durata che non ecceda il periodo temporale che deve ancora trascorrere per la conclusione del rapporto di collaborazione.

Anche il pignoramento è possibile secondo quanto stabilito dall'art. 52, comma 3 del D.P.R. n. 180/1950. In questo caso si applicano gli stessi limiti che si applicherebbero ad un lavoratore dipendente.

Quali sono gli effetti sul Tfr in caso di cessazione del rapporto di lavoro di un lavoratore la cui retribuzione risulta gravata da una cessione del quinto?

■ In tale circostanza è necessario verificare quanto riportato sul contratto di cessione contro quote. Sempre più frequentemente tali contratti prevedono, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, la cessione dell'intera quota del Tfr accantonato. Tuttavia, anche se sempre più di rado, si trova ancora riportata l'indicazione di trattenere un quinto del Tfr, e non l'intero ammontare maturato all'atto della cessazione. Pertanto, al fine di evitare spiacevoli contenziosi, è sempre opportuno seguire le specifiche riportate nel contratto di finanziamento.

Quali sono gli effetti sul Tfr in caso di cessazione del rapporto di lavoro di un lavoratore la cui retribuzione risulta gravata da un pignoramento?

■ In questo caso il limite fissato dalla norma è pari ad un terzo in caso di cause di alimenti dovuti per legge ed un quinto per gli altri debiti. Pertanto ogni emolumento erogato in occasione della cessazione del rapporto di lavoro verrà sottoposto a tale limite di prelievo.

Morte del lavoratore cedente o pignorato: quali gli effetti su Tfr e gli altri emolumenti di fine rapporto?

■ Se intervenisse il decesso di un lavoratore prima dell'estinzione del debito, occorrerebbe fare molta attenzione alla liquidazione delle somme di fine rapporto, che in tal caso assumerebbero la connotazione di somme spettanti *iure proprio* e di somme spettanti *iure successionis*.

L'art. 2122 del codice civile recita "In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado. (...)

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima". Tale disposizione ci indica esattamente come procedere.

Secondo il comma 1 dell'art. 2122 c.c. l'intero Tfr nonché l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti al coniuge ai figli e se viventi a carico ai parenti fino al terzo grado e agli affini fino al secondo. Tali somme pertanto non potranno essere oggetto di prelievo a favore dei creditori.

In mancanza dei familiari così come riportato dal comma 1 dell'art. 2122 c.c., si procederà secondo la successione legittima, pertanto sia il Tfr che l'indennità sostitutiva del preavviso, così come gli altri emolumenti, saranno soggetti al prelievo secondo i consueti limiti previsti dalla norma.

In caso di riduzione dello stipendio netto quali sono gli effetti sulla quota ceduta?

■ La sottoscrizione di un contratto di finanziamento comporta anche l'attivazione di un'assicurazione che copre la finanziaria da una serie di rischi: uno tra questi è la riduzione dello stipendio netto del cedente. Le circostanze di una riduzione dello stipendio netto sono innumerevoli.

A fronte di una riduzione dello stipendio temporanea, pensiamo ad un periodo di aspettativa non retribuita, è possibile sospendere la cessione fino al rientro in servizio del lavoratore. È necessario mettere al corrente del fatto la finanziaria, che evidentemente deve essere tempestivamente avvisata.

Se la riduzione ha carattere definitivo, si pensi ad una trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, allora è necessario verificare l'ammontare della diminuzione di retribuzione netta.

Se la riduzione della retribuzione netta è pari o inferiore ad un terzo dell'originaria retribuzione la quota ceduta non subirà variazioni. Al contrario occorrerà rideterminare la quota ceduta sulla base della nuova retribuzione netta. Anche in tale ipotesi la finanziaria dovrà essere informata del fatto.

Agenti della riscossione, quali sono i limiti della quota pignorata?

■ La procedura relativa all'agente della riscossione è una procedura stragiudiziale. Notificato l'atto il datore di lavoro è obbligato alla trattenuta ed al successivo versamento della quota pignorata senza necessità della pronuncia del giudice. La quota pignorata varia a seconda della retribuzione netta di cui dispone il debitore. La legge stabilisce delle fasce di retribuzione mensile e la corrispondente trattenuta da applicare.

Per retribuzioni nette fino a 2500 euro la quota pignorabile è pari ad un decimo, per retribuzioni nette fino a 5000 euro la quota pignorabile è pari ad un settimo, per retribuzioni superiori a 5000 euro la quota pignorabile è pari ad un quinto. Se nel corso dei mesi la retribuzione netta disponibile

subisse delle oscillazioni, il datore di lavoro dovrebbe di volta in volta verificare che il limite di quota pignorabile sia rispettato. Se ad esempio in un mese il lavoratore ricevesse il premio produzione e la sua retribuzioni disponibile superasse la prima fascia, sarebbe corretto operare una trattenuta pari ad un settimo, anziché ad un quinto.

Come occorre procedere in caso di notifica di un atto di pignoramento in cui si disponga il pagamento di un assegno di mantenimento?

■ Il pagamento dell'assegno di mantenimento attraverso un atto di pignoramento ha una conseguenza di tipo fiscale. Se il datore di lavoro, sulla base degli atti in suo possesso, riesce a distinguere quanto deve essere versato a titolo di assegno di mantenimento per il coniuge e quanto a titolo di assegno di mantenimento per i figli è anche obbligato ad applicare la ritenuta fiscale esclusivamente alla prima trattenuta, l'assegno per il coniuge. Quest'ultima infatti, rappresentando una fonte di reddito assimilata a quella di lavoro dipendente, deve essere assoggettata **all'ordinaria ritenuta Irpef prevista per tale tipologia di reddito^(*)**. D'altra parte la trattenuta operata al debitore non abatterà la retribuzione netta, ma il suo imponibile fiscale. L'assegno per il mantenimento dei figli invece non costituisce reddito per il creditore e la trattenuta operata dal datore di lavoro non abatterà l'imponibile fiscale del debitore, ma esclusivamente la sua retribuzione netta. Nessuna ritenuta fiscale in questo caso deve essere operata.

Se il datore di lavoro non fosse in grado di distinguere le somme erogate a titolo di mantenimento, non sarà obbligato ad applicare la ritenuta fiscale. L'obbligo di carattere certificativo attraverso l'emissione della certificazione unica sussiste pertanto sia nel caso in cui la somma trattenuta costituisca assegno di mantenimento al coniuge, sia nel caso in cui non si conosca la natura della somma trattenuta per mantenimento.

Quali limiti impone la norma sulla liquidazione del Tfr in caso di cessazione di un lavoratore nei confronti del quale sia stata emessa sentenza di divorzio?

■ Il coniuge separato o divorziato, non passato a nuove nozze e titolare di un assegno di mantenimento, ha un diritto privilegiato rispetto agli altri creditori sul Tfr. Ad esso spetta il 40 per cento dell'indennità di fine rapporto maturata nel periodo lavorativo coinciso con gli anni di matrimonio. Tale somma non potrà essere oggetto di prelievo e dovrà essere versata all'avente diritto all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

È possibile richiedere l'anticipo del Tfr se lo stipendio è gravato da pignoramento?

■ È possibile, purché la garanzia del quinto sul Tfr maturato al momento dell'erogazione dell'anticipo, non venga compromessa e quindi resti esclusa dalla somma anticipata.

note

(*) E non a ritenuta d'acconto, come erroneamente indicato in precedenza (Errata corrige, ottobre 2019).