



ASSOLOMBARDA

# **Le trattenute sulle retribuzioni dei dipendenti - La cessione del quinto dello stipendio e il pignoramento**

Maurizio Parma - Area Lavoro e Previdenza

2 dicembre 2021

## FINALITA' INCONTRO

- Esame della disciplina normativa delle varie forme di trattenuta sullo stipendio, e analisi degli strumenti utili per una corretta gestione in azienda.
- Approfondimento di specifici istituti, quali la cessione del quinto e il pignoramento dello stipendio
- Esame degli effetti della previdenza complementare e dei fondi pensione sullo stipendio dei lavoratori

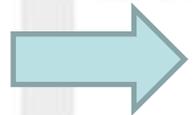


**CESSIONE DEL CREDITO**  
**CESSIONE DELLO STIPENDIO**

# FONTI NORMATIVE

## **Codice Civile**

(art. 1260 - 1267)

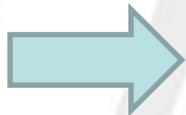


**D.P.R. 5 gennaio del 1950, n. 180**



**Legge Finanziaria 2005**

(Legge 30 dicembre 2004, n.311, art.1, c.137)



**Decreto Competitività**

(D.L. 14 marzo 2005, n.35, art. 13 bis)



**Legge Finanziaria 2006**

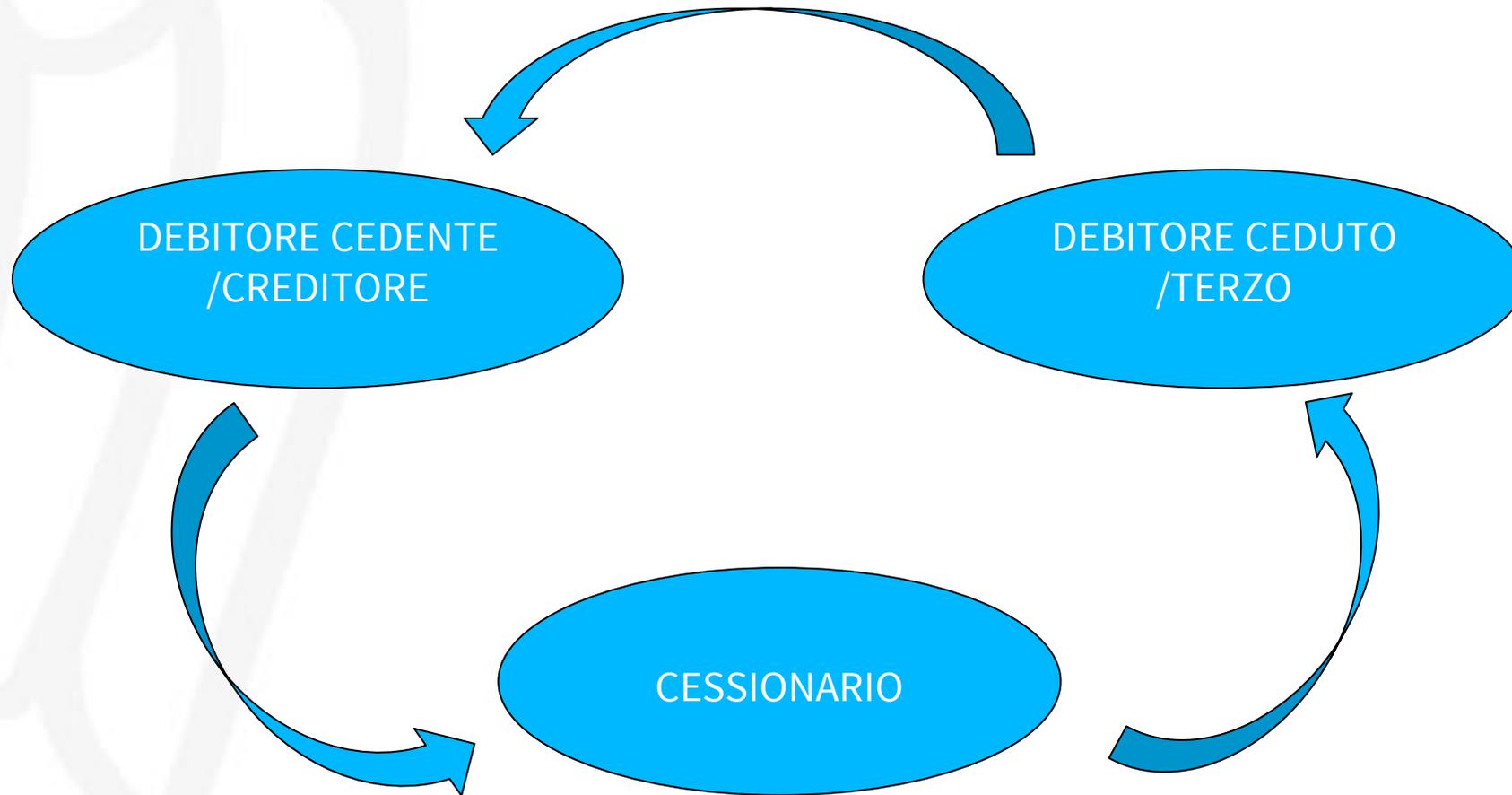
(Legge 23 dicembre 2005, n. 266, art.1, c. 346)

# CESSIONE DI CREDITO - DEFINIZIONE

Contratto consensuale tra ***creditore cedente*** e ***terzo cessionario***, ad effetti reali, a titolo oneroso o gratuito, con cui il primo trasferisce il credito al terzo cessionario, con tutte le garanzie e i privilegi e gli altri accessori, senza consenso del ***debitore ceduto***.

Il terzo si sostituisce nei diritti e nelle azioni che il cedente vanta verso il debitore ceduto.

# SCHEMA CESSIONE DEL CREDITO – TRE SOGGETTI COINVOLTI



## **ART. 1260 CC – CEDIBILITA' DEI CREDITI**

Il creditore può trasferire a titolo oneroso o gratuito il suo credito, anche senza il consenso del debitore, purché:

- il credito non abbia natura personale
- il trasferimento non sia vietato dalla Legge

# EFFICACIA DELLA CESSIONE

- Il titolare del credito è libero di cederlo ad un terzo, senza l'accettazione del debitore ceduto
- La cessione si perfeziona con il solo accordo tra cedente e cessionario



non è necessario il consenso del debitore ceduto  
(*Automaticità della cessione*)



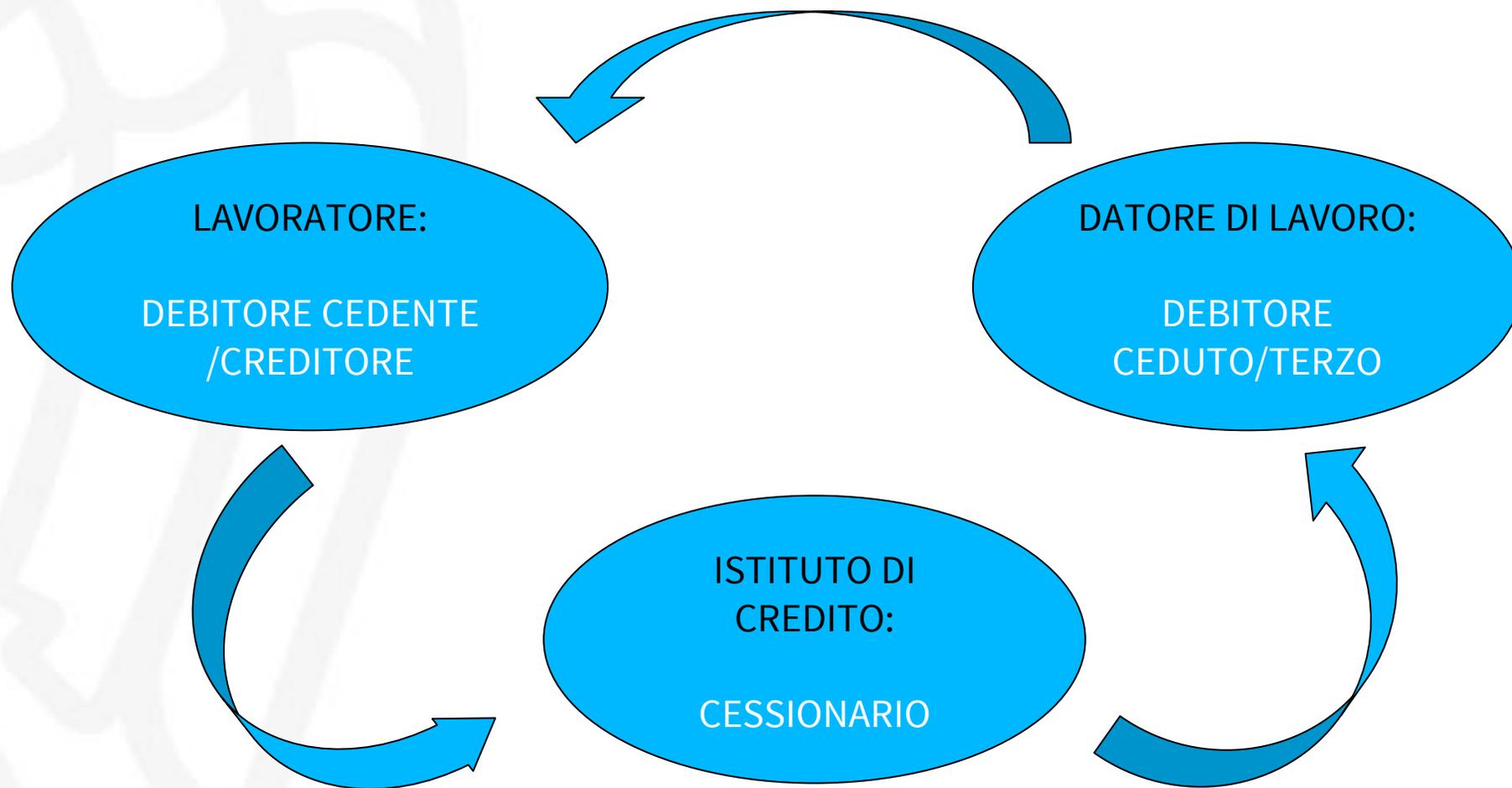
la cessione è efficace dal momento della notifica al debitore ceduto (l'azienda)

# CESSIONE DELLO STIPENDIO = CESSIONE DI CREDITO

La cessione dello stipendio è un **atto di autonomia privata** con il quale:

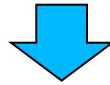
- il lavoratore (***cedente***) trasferisce il proprio credito alla retribuzione
- ad altro soggetto banca, finanziaria (***cessionario***) verso il quale
- il datore di lavoro (***debitore ceduto***) è tenuto ad eseguire la prestazione

# CESSIONE DELLO STIPENDIO – SCHEMA TRILATERALE



# FIGURA DEL CESSIONARIO

La cessione della retribuzione non può essere utilizzata per qualsiasi pagamento da effettuarsi a un terzo ma solo per estinguere prestiti contratti con **istituti finanziari espressamente autorizzati dalla Legge**.



L'azienda deve quindi verificare che la richiesta di cessione sia effettuata da istituti autorizzati:

- istituto nazionale delle assicurazioni;
- società di assicurazioni legalmente esercenti;
- istituti e società esercenti il credito, escluse quelle in nome collettivo e in accomandita semplice;
- casse di risparmio e i monti di credito su pegno;
- intermediari finanziari iscritti in apposito albo tenuto dalla Banca d'Italia.

# CESSIONE DELLO STIPENDIO (Art.1 - D.P.R 180/1950)

## **Principio generale:**

*incedibilità della retribuzione*



## **Eccezione:**

*disciplina della cessione del quinto*

# LAVORATORE CEDENTE – AVENTI DIRITTO

I lavoratori che possono cedere la propria “retribuzione” secondo la Legge



- ❖ Lavoratori subordinati a tempo indeterminato
- ❖ Lavoratori subordinati a termine
- ❖ Parasubordinati
- ❖ Pensionati

# CESSIONE DELLA RETRIBUZIONE – REQUISITI SOGGETTIVI

- il lavoratore deve essere in servizio
- il lavoratore deve avere uno stipendio fisso e continuativo
- il lavoratore deve avere meno di 65 anni
- **ulteriore limite:** se al lavoratore mancano meno di 10 anni per il collocamento a riposo non può contrarre un prestito maggiore rispetto alla cessione di tante quote mensili quanti sono i mesi necessari per il collocamento a riposo

# DURATA DELLA CESSIONE – REQUISITI OGGETTIVI

*La cessione non può essere superiore:*

- a 10 anni
- al tempo mancante al lavoratore per il raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età
- per i lavoratori a termine, alla scadenza del contratto stesso

## **Importante**

la cessione si estende di diritto sulla pensione se non viene estinta prima della cessazione dal servizio

# TRATTENUTA SULLO STIPENDIO – IMPORTO E MODALITA'

- Tetto massimo - Il lavoratore può cedere al massimo **1/5 della sua retribuzione** calcolata al netto di trattenute previdenziali e fiscali
- Termine di versamento - L'Azienda deve procedere ad effettuare la trattenuta **entro il mese successivo** a quello cui la quota si riferisce
- Luogo del pagamento - Il pagamento deve avvenire presso il domicilio del creditore oppure **con un versamento sul conto corrente indicato dall'istituto di credito** (cessionario)

# CESSIONE – COSTI DI GESTIONE IN AZIENDA

- E' possibile addebitare al dipendente le spese inerenti al finanziamento.
- E' opportuno disciplinare la gestione delle spese con un regolamento aziendale adeguatamente diffuso fra i dipendenti perché possano conoscere in anticipo la scelta del datore di lavoro.
- L'azienda deve comunicare la scelta della modalità di gestione, oltre che al lavoratore, anche all'Istituto di credito.
- E' opportuno acquisire dal dipendente la conferma dell'avvenuto finanziamento prima di procedere al versamento all'istituto di credito.

# ASSICURAZIONI A GARANZIA PER EVENTI PARTICOLARI

## **RISCHIO VITA**

Forma di garanzia sia per l'istituto di credito che per l'intestatario (lavoratore dipendente o a riposo) del prestito (obbligatoria)

## **RISCHIO IMPIEGO**

Garanzia per l'istituto che ha erogato il capitale nei casi in cui il rapporto di lavoro s'interrompe a causa di licenziamento

# OGGETTO DELLA CESSIONE

*Il lavoratore può cedere:*

- La retribuzione
- Il compenso
- Il trattamento di fine rapporto
- Le indennità di fine rapporto
- La pensione

# LA RETRIBUZIONE

## *LIMITI QUANTITATIVI*

Il lavoratore può cedere al massimo una quota pari a

**un quinto**

della sua retribuzione al netto delle ritenute fiscali e previdenziali.

# IL COMPENSO – LAVORATORI PARASUBORDINATI

Condizioni per la cedibilità del compenso:

- Carattere certo e continuativo del compenso;
- Durata del rapporto di lavoro non inferiore ai 12 mesi;
- La durata della cessione non superiore a quella del contratto di lavoro.

# **RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE – EFFETTI SULLA CESSIONE**

E' possibile che in costanza di rapporto di lavoro intervengano eventi modificativi che riducano o sospendano la retribuzione.

In questo caso l'azienda potrebbe dover ricalcolare la quota oggetto di cessione secondo determinati principi.

# RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE

Se la riduzione della retribuzione è **inferiore o pari a 1/3**

La trattenuta va effettuata nella misura inizialmente stabilita

Se la riduzione della retribuzione è **superiore a 1/3**

La trattenuta va ricalcolata su 1/5 dello stipendio netto ridotto

In caso di ricalcolo della quota ceduta, è opportuno informare la società finanziaria.

# TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO – REGIME DI CEDIBILITA' – EVOLUZIONE

Fino al 31 dicembre 2004	totale cedibilità per i dipendenti privati e totale incedibilità per i pubblici
Dal 1 gennaio 2005 (Finanziaria 2005) estesa, in parte, la disciplina del D.p.r. n. 180	per le aziende private discussa l'incedibilità totale del TFR
Dal 15 maggio 2005 (decreto competitività) fino al 31 dicembre 2005	1/5 di TFR per lavoratori a tempo indeterminato, intero TFR per lavoratori a termine
<b>Dal 1 gennaio 2006</b> (Finanziaria 2006)	<b>totale cedibilità</b>

# TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

## **Adempimenti aziende** in caso di cessione del TFR:

- verificare l'ammontare del debito residuo del lavoratore;
- verificare la sussistenza di altri limiti alla cedibilità del TFR;
- versare il TFR alla finanziaria per la parte necessaria a coprire il debito e liquidare l'eventuale parte residua di TFR al lavoratore.
- verificare, in caso di richieste di anticipazioni del TFR, prima di concederle:
  - che l'intero TFR non sia stato ceduto
  - se è stato ceduto, verificare se vi sia capienza

# TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO – LIMITI LEGALI ALLA CEDIBILITA'

## **Decesso lavoratore (art. 2122 c.c.)**

- Indennità di morte (TFR + ind. sost. preavviso) spetta ai soggetti legittimati iure proprio (coniuge, figli, parenti convivente di 3° e affini di 2° )

## **Scioglimento del matrimonio (art. 12 bis, L. n. 898/1970)**

- Il coniuge divorziato con diritto ad alimenti, che non sia passato a nuove nozze, ha diritto al 40% del TFR

# TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il TFR, in base alla scelta di destinazione del lavoratore, può trovarsi presso:



*Azienda/Fondo tesoreria Inps*

*Fondo di previdenza complementare*

# TFR - FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

## *Orientamento*

- la scelta di aderire al Fondo non pregiudica il credito
- la società finanziaria deve rivalersi prioritariamente sul TFR accantonato in azienda rispetto a quello accumulato c/o il Fondo pensione

# INDENNITA' DI FINE RAPPORTO

## Principi generali

- **somme di natura retributiva cedibili** nel limite del **quinto** (es. indennità sostitutiva del preavviso, ratei di 13ma e 14ma)
- **somme di natura indennitaria/risarcitoria incedibili**
- particolari somme **secondo specifiche regole** previste dalla legge (es. TFR)

# PENSIONE – LIMITI E CONDIZIONI

- cedibilità nei limiti del quinto
- durata massima 10 anni
- se il rapporto di lavoro si risolve per pensionamento prima dell'estinzione della cessione, l'efficacia di essa si estende al diritto alla pensione, e in tal caso è opportuno che l'azienda ne dia **comunicazione**:
  - ***all'Istituto di credito***, con la precisazione che il lavoratore percepirà il trattamento pensionistico dall'Istituto di previdenza
  - ***all'Istituto previdenziale***, segnalando che sulla retribuzione è in corso una cessione, e comunicando tutti dati necessari affinché l'Istituto possa disporre, fin dall'inizio, la trattenuta delle ulteriori quote sulla pensione

# ESTINZIONE ANTICIPATA DELLA CESSIONE

Il lavoratore ha facoltà di estinguere la cessione mediante il versamento anticipato dell'intero debito residuo

## *Regole generali*

- non ci sono più limiti temporali per procedere all'estinzione
- in caso di stipula di una nuova cessione dovrà trascorrere almeno un anno

# PLURALITA' DI CESSIONI SULLO STESSO CREDITO - NOTIFICA

## *REGOLA GENERALE:*

**Il lavoratore non può avere simultaneamente in corso più di una cessione**

Se all'azienda vengono notificati **più atti di cessione** relativi alla **stessa retribuzione**, prevale:

- ❖ la cessione che **cronologicamente per prima** è stata notificata al datore di lavoro
- ❖ la cessione che sia stata **per prima accettata** dallo stesso con atto di data certa (anche se successiva rispetto alle altre)

L'azienda comunicherà all'istituto di credito che non potrà dar corso alla seconda cessione sino all'estinzione di quella in corso.

# RINNOVO - CARATTERISTICHE

Si parla di rinnovo quando un **soggetto già titolare di una cessione stipula una nuova cessione successiva alla prima.**

Non è possibile che due diverse cessioni coesistano, quindi la seconda cessione per essere valida:

- deve essere stipulata solo decorso il periodo (c.d. limiti temporali) che la legge prevede fra una cessione e l'altra
- deve avere un valore che non supera la trattenuta del quinto
- deve estinguere la prima

E' opportuno comunicare la precedente cessione al secondo Istituto di Credito, chiedendo al dipendente la **prova dell'avvenuta estinzione della prima cessione.** Ove non venisse fornita tale prova dal lavoratore, non è prudente per l'azienda dar corso alla nuova cessione.

# RINNOVO – LIMITI TEMPORALI

Una cessione può essere validamente rinnovata se sono decorsi i seguenti periodi di tempo tra la prima cessione e il rinnovo:

- **trascorsi almeno 2 anni** dall'inizio della prima cessione, se stipulata per 5 anni
- **trascorsi almeno 4 anni** dall'inizio della prima cessione, se stipulata per 10 anni

# RINNOVO – LIMITI TEMPORALI

**Criterio generale di calcolo dei limiti temporali in caso di rinnovo di cessione**



Il rinnovo è consentito dopo che sono trascorsi **i due quinti della durata della prima cessione**

*Esempio:*

Se 1° cessione ha una durata di 35 mesi, la 2° cessione è ammissibile dopo 14 mesi dalla prima ( $2/5$  di  $35=14$ )

# RINNOVO - ECCEZIONI

## Eccezione alla regola generale



**In caso di cessione fatta per la prima volta**, è possibile per il lavoratore contrarre una cessione decennale anche prima che siano trascorsi due anni dalla stipula di una cessione quinquennale.

# RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO

In base alla normativa del codice civile il terzo debitore non deve verificare la sussistenza dei presupposti di validità della cessione (Cass. n. 2055/1972).

Al contrario il debitore ceduto è obbligato a dare esecuzione alla cessione, senza poter opporre al cessionario le eccezioni sulla validità della cessione (salvo eccezioni che derivano dal rapporto di lavoro con il cedente), perché è rimasto estraneo e tale rapporto non incide in alcun modo sull'obbligo di adempiere (Cass. n. 1257/1988)

# ATTI COLLEGATI ALLA CESSIONE

## Il certificato di stipendio

E' sufficiente per il dipendente presentare all'istituto di credito la **busta paga**. E' consigliabile rispondere all'Istituto di credito con una comunicazione informale, indicando solo le informazioni autorizzate dal dipendente ex D.Lgs. n. 196/2003 (**anzianità di servizio, R, numero mensilità, trattenute su R, tfr, adesione ai Fondi**)

## L'atto di benestare

E' preferibile una comunicazione informale all'istituto di credito, prendendo atto della notifica, dove si dichiara che a decorrere del mese di riferimento la società eseguirà la trattenuta (nei limiti e alle condizioni di legge)

# ATTI COLLEGATI ALLA CESSIONE

**Non esiste un obbligo di Legge** per il datore di lavoro

- è sconsigliato firmare alcun atto
- il datore di lavoro è soltanto tenuto a ricevere la notifica e non anche a sottoscrivere atti



# CONCORSO CESSIONE – PIGNORAMENTO - SEQUESTRO

## ➤ **Cessione successiva al pignoramento o sequestro**

*Cessione =  $\frac{2}{5}$  della retribuzione netta - quota pignorata*

**Esempio:** retribuzione al netto delle trattenute è pari a 100, pignoramento nel limite del quinto (20), la quota di retribuzione cedibile è pari alla differenza tra i  $\frac{2}{5}$  di 100 (40) e la quota pignorata (20), ossia sarà pari a 20

## ➤ **Cessione anteriore al pignoramento o sequestro**

*Pignoramento =  $\frac{1}{2}$  della retribuzione netta - quota ceduta*

**Esempio:** retribuzione netta è pari a 100, cessione nei limiti del quinto (20), il pignoramento successivo non potrà superare la differenza tra 50 e 20 ossia (non oltre) 30 (fermi i limiti di cui all'art. 2 D.p.r. n.180: si potrà arrivare fino a 30 solo nel caso di crediti alimentari, ovvero nel caso di concorso tra crediti alimentari e crediti di altra natura

# DELEGAZIONE - DEFINIZIONE

## Art. 1268 Codice civile

«Se il debitore assegna al creditore un **nuovo debitore**, il quale si obbliga verso il creditore, il debitore originario non è liberato dalla sua obbligazione, salva che il creditore dichiari espressamente di liberarlo.

Tuttavia il creditore che ha accettato l'obbligazione del terzo non può rivolgersi al delegante, se prima non ha richiesto al delegato l'adempimento».

# DELEGAZIONE

- Istituto disciplinato dal Codice Civile (Artt. 1268 -1271)
- Si tratta di un atto trilaterale che si perfeziona con **l'accettazione del terzo delegato** e non con la semplice notifica dell'atto, come per la cessione
- Efficacia: **il terzo delegato/datore di lavoro non è obbligato ad accettare l'incarico/sottoscrivere il contratto**



ASSOLOMBARDA

[www.assolombarda.it](http://www.assolombarda.it)  
[www.genioeimpresa.it](http://www.genioeimpresa.it)  
Seguici su

