



Udine, 13 settembre 2016

Oggetto: cessione e pignoramento della retribuzione

Circolare numero 022/2016

In sintesi

Talvolta la retribuzione può essere oggetto di cessione da parte del lavoratore a favore di terzi (frequentemente le cessioni avvengono a favore di società finanziarie), oppure la retribuzione può essere oggetto di pignoramento da parte di un creditore (privato o pubblico).

Le norme vigenti (DPR 180/1950 – 545 cpc) stabiliscono limiti generali alla cessione della retribuzione, al suo pignoramento e anche in ipotesi di eventuale compresenza dei due istituti.

Approfondimento

Cessione

Il lavoratore dipendente, titolare di un “credito” retributivo nei confronti della ditta, può contrarre un prestito con una società finanziaria -stipulando con la stessa un contratto di mutuo- da restituire attraverso la cessione di parte della propria retribuzione (credito retributivo) .

In questa ipotesi il lavoratore assume la posizione di “creditore cedente”, la finanziaria di “creditore cessionario” e la ditta di “debitore ceduto”. La cessione del credito viene notificata dalla finanziaria alla ditta e da quel momento la ditta stessa sarà obbligata a trattenere dalla retribuzione del dipendente l'importo indicato nel contratto (non è infatti necessario il consenso della ditta per il perfezionamento dell'operazione) .

La cessione del credito retributivo è consentita nei limiti di un quinto della retribuzione netta anche se, in genere, nel contratto di mutuo le finanziarie determinano in misura fissa l'importo da trattenere.

Qualora la retribuzione subisca una riduzione (ad es. in seguito a sospensioni/riduzioni dell'attività lavorativa) non superiore al terzo, la trattenuta continua ad essere effettuata nella misura stabilita, se la riduzione invece è superiore la trattenuta deve essere proporzionalmente ridotta.

Il trattamento di fine rapporto è posto per intero a garanzia della restituzione del prestito contratto dal lavoratore; in caso di cessazione del rapporto di lavoro, pertanto, verrà effettuata una trattenuta sul Tfr sino a concorrenza del debito residuo.

Non è consentito al lavoratore di stipulare una nuova cessione quando sia ancora in corso una precedente cessione, se non per estinguerla.

La cessione non può avere una durata superiore a 10 anni.

Delegazione

La delegazione può essere considerata una specie del genere cessione (per tale ragione è nota anche come “doppia cessione”) e si distingue da quest'ultima per il fatto che è necessario il consenso della ditta affinché l'operazione si realizzi.

La delegazione viene in genere utilizzata dalle finanziarie quando è già in corso una cessione e consente al lavoratore di cedere un importo che può arrivare fino al 50% della sua retribuzione netta.

E' necessario verificare che non vi siano clausole particolari che vincolano il datore di lavoro a effettuare il pagamento a favore della finanziaria anche qualora il lavoratore si renda inadempiente.

Pignoramento

La retribuzione del lavoratore dipendente può essere oggetto di pignoramento da parte di un creditore privato o da parte di Equitalia per i crediti dello Stato, delle Province e dei Comuni.



Nel primo caso il limite del pignoramento è pari a un terzo della retribuzione netta quando il debito del lavoratore trova la propria causa negli alimenti dovuti per legge dallo stesso (ad es. per il mantenimento del figlio affidato al coniuge separato/divorziato), mentre è generalmente pari a un quinto in tutti gli altri casi.

Nell'ipotesi di concorso di debiti di diversa natura, quando concorrano anche le cause di alimenti, il limite al pignoramento può arrivare fino alla metà della retribuzione netta.

Nel caso del pignoramento effettuato da Equitalia per crediti dello Stato, delle Province e dei Comuni, il limite varia in relazione all'importo della retribuzione netta, come di seguito:

- un decimo per importi fino a € 2.500;
- un settimo per importi da € 2.500 a € 5.000;
- un quinto per importi superiori a € 5.000.

I limiti al pignoramento sopra indicati valgono anche per il trattamento di fine rapporto.

Nelle ipotesi in cui cessioni e pignoramenti della retribuzione siano contemporaneamente presenti, per determinare il limite della retribuzione cedibile/pignorabile, è necessario distinguere:

- se è stato notificato prima il pignoramento e poi la cessione: l'importo della cessione non può superare la differenza tra i due quinti della retribuzione netta e la quota colpita da pignoramento; in ogni caso la quota ceduta non può essere superiore a un quinto della retribuzione netta;
- se è stata notificata prima la cessione e poi il pignoramento: non può essere pignorato un importo superiore alla differenza fra la metà della retribuzione e la quota ceduta.

Le indennità previdenziali/assicurative per cassa integrazione (ordinaria, straordinaria e solidarietà), malattia, maternità, infortunio e assimilati (permessi giornalieri per allattamento, permessi legge 104/1992, permessi per donazione sangue), sono cedibili da parte del lavoratore e, in quanto assimilabili alla retribuzione, si ritiene possano essere pignorate.

Gli assegni familiari non possono essere pignorati o ceduti se non per causa di alimenti e solo a favore di coloro per i quali gli assegni sono corrisposti.