



Ranocchi
software



CAROTTI & ASSOCIATI
consulenza del lavoro
società tra professionisti a.r.l.

PIGNORAMENTI, CESSIONI E PRESTITI

**ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia**

Martedì 22 febbraio 2022

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

ARGOMENTI TRATTATI

- ▶ La cessione delle quote di retribuzione
 - ▶ Il pignoramento delle retribuzioni
 - ▶ Il concorso di debiti
- ▶ Il sequestro e il pignoramento del TFR

LE FONTI DI RIFERIMENTO:

- ▶ Art.36 della Costituzione
- ▶ Legge 30 dicembre 2004, n.311 (*Legge Finanziaria 2005*)
 - ▶ Legge 14 maggio 2005, n.80
 - ▶ Legge 6 agosto 2015, n.132
- ▶ D.P.R. 5 gennaio 1950, n.180 (*T.U. delle leggi in materia di sequestro, pignoramento e cessione degli stipendi*)
 - ▶ Artt. 1260 e segg. e 2912 c.c.
 - ▶ Art.543 c.p.c. e artt. 545 e 546 c.p.c.

Circolare Confindustria-Lavoro e Welfare 27 maggio 2005, n.18374

Art.36 della Costituzione

«il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa».

Il dettato Costituzionale, insieme alla tutela per chiunque lavori di avere una retribuzione commisurata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato e che consenta una vita libera e dignitosa, garantisce, dall'altra parte, l'esigenza di tutela del creditore per le somme che può vantare e che ha diritto a ricevere dal debitore.

In questa sede, saranno affrontate le tematiche relative a cessioni, pignoramenti e sequestri con esclusivo riferimento alle retribuzioni dei lavoratori subordinati (con rapporto di lavoro ancora in corso) e non alle pensioni (le quali, peraltro, sono disciplinate da specifiche disposizioni)

L'interesse a trattare le questioni connesse alle cessioni ed ai pignoramenti scaturisce dal fatto che la platea dei soggetti destinatari si è sempre più ampliata per quanto attiene il ricorso a sistemi di finanziamento, mutuo, prestiti ecc ...

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

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 la presenza di una terza figura, il datore di lavoro che, suo malgrado, diventa soggetto attivo nella dinamica del rapporto lavorativo.

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 così articolata che molteplici aziende (soprattutto di medio-grandi dimensioni) hanno provveduto ad elaborare un apposito regolamento aziendale, all'interno del quale hanno previsto l'addebito in capo ai dipendenti interessati di un "costo di servizio" simbolico di gestione.

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.

LA CESSIONE DEL CREDITO

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.

Art.1 D.P.R. n.180/1950

Non possono essere sequestrati, pignorati o ceduti, salve le eccezioni stabilite nei seguenti articoli (cfr infra) ed in altre disposizioni di legge, gli stipendi, i salari, le paghe, le mercedi, gli assegni, le gratificazioni, le pensioni, le indennità, i sussidi ed i compensi di qualsiasi specie che lo Stato, le province, i comuni, le istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza e qualsiasi altro ente od istituto pubblico Omissis nonché le aziende private corrispondono ai loro impiegati, salariati e pensionati ed a qualunque altra persona, per effetto ed in conseguenza dell'opera prestata nei servizi da essi dipendenti.

Fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro e del relativo rapporto previdenziale, i trattamenti di fine servizio (indennità di buona uscita, indennità di anzianità, indennità premio di servizio), non possono essere ceduti.

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. del 5 gennaio 1950, n. 180 e nel rispetto di quanto disciplinato dalle Leggi n. 311/2004 e n. 80/2005.

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”*.

La notifica del pignoramento al datore di lavoro comporta (come si vedrà più avanti) in capo allo stesso l'obbligo di astenersi dal versare al lavoratore lo stipendio, naturalmente nei limiti che la legge prevede.

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.2112 c.c., ovvero alla cessione del contratto individuale di lavoro, ai sensi del precetto generale di cui all'art. 1406 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.

Contratto a tempo indeterminato *(a tempo pieno e/o a tempo parziale)*

La cessione del quinto dello stipendio è una forma di finanziamento che il lavoratore può richiedere ponendo a garanzia una parte della propria busta paga mensile, per un periodo non superiore a 10 anni.

Contratto a tempo determinato ***(a tempo pieno e/o a tempo parziale)***

La cessione del quinto dello stipendio non può eccedere il periodo di tempo che, al momento dell'operazione, deve ancora trascorrere per la scadenza del contratto.

CO.CO.CO.

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

Sia per i rapporti a tempo indeterminato che per quelli a tempo determinato,
non è richiesto alcun requisito di durata minima del rapporto per avvalersi delle
norme sulla cessione del quinto.

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**)
- il datore di lavoro (**debitore ceduto**)

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) o a tempo determinato (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*”.

***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 al lavoratore, 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.

A garanzia del prestito resta infatti l'intero ammontare del Tfr maturato 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.

Il datore di lavoro è 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.

Le cessioni devono essere garantite da un'assicurazione sulla vita ed altri rischi che ne assicurino il recupero anche se, per cessazione o riduzione della retribuzione, per decesso del lavoratore o per liquidazione del trattamento pensionistico insufficiente, non è possibile la continuazione dell'ammortamento o il recupero del credito residuo.

Le cessioni degli stipendi e dei salari hanno effetto dal momento della loro notifica nei confronti dei debitori ceduti (datori di lavoro).

GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 35 del D.P.R. del 5 gennaio 1950, n. 180, qualora la retribuzione gravata da trattenuta a titolo di cessione del quinto subisca una riduzione (p.e. trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, irrogazione di una sanzione disciplinare, permessi e/o aspettative non retribuite) **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.).

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.

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.

E' un **illecito civile** (e non il reato di appropriazione indebita) la condotta del datore di lavoro che abbia **omesso di versare** al cessionario la quota di retribuzione dovuta al lavoratore e da questi ceduta a un terzo.

(Cass.SU pen. 20 ottobre 2011, n.37954).

I LIMITI ALLA GARANZIA DEL TFR

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 alcune circostanze tuttavia (lavoratore divorziato, decesso del lavoratore), sussistono dei limiti indiretti all'integrale cedibilità del Tfr maturando per il credito contratto.

LA DELEGAZIONE DI PAGAMENTO

Al fine di “superare” i limiti temporali posti al rinnovo di una cessione del quinto, 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.- 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**).

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).

IL PIGNORAMENTO DELLO STIPENDIO

Il **pignoramento dello stipendio** è un atto formale previsto dal nostro ordinamento che rientra nel c.d. “pignoramento presso terzi”, ossia un procedimento esecutivo che coinvolge un terzo soggetto nel pagamento delle somme di cui il contribuente (lavoratore) risulta debitore.

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 gli impone.

Il pignoramento ha l’effetto di “blindare” i crediti del lavoratore ed evitare che lo stesso possa occultare o disperdere le sue finanze.

Le **retribuzioni** sono soggette, sia per il sequestro che per il pignoramento, al netto delle ritenute (contributive e fiscali).

Trattandosi di retribuzioni, rimangono completamente **escluse**, tra le altre, le somme erogate a titolo di:

- rimborsi spese
- assegni familiari
- bonus fiscale (D.Lgs n.66/2014 *cd. Bonus Renzi*, oggi «*Trattamento Integrativo*» *DL.n.3/2020*)
 - somme risultanti da assistenza fiscale 730

Sono **ricomprese** nel concetto di retribuzione (e quindi soggette a pignoramento e sequestro): le somme anticipate ed erogate a titolo di indennità di malattia, maternità, Inail, Cassa Integrazione Guadagni, nonché la parte esente delle indennità di trasferta e di trasferimento, controvalore delle retribuzioni in natura, benefit, ecc.

Sono altresì **ricomprese** nel concetto di retribuzione anche tutte le somme erogate a titolo di premi di risultato, bonus, incentivi, compensi provvigionali aggiuntivi, somme erogate in conseguenza di definizioni conciliative delle controversie, sentenze passate in giudicato, disposizioni amministrative, arretrati e una tantum contrattuali, ecc.

Le retribuzioni - al netto delle ritenute - sono soggette a sequestro e pignoramento, in base alla classificazione del debito, secondo i seguenti limiti:

CAUSA

Debiti alimentari dovuti per legge: si tratta di assegni di mantenimento per il coniuge o per i figli decisi in sede giudiziale

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 dovuti allo Stato, province e comuni (facenti capo, fino dalla loro origine, al lavoratore interessato) . Ci si trova nel caso di mancato pagamento di cartelle esattoriali o di multe

LIMITE

1/3

1/5

1/5

45

Se i sequestri e i pignoramenti avvengono dopo una cessione di quote della retribuzione, perfezionata e debitamente notificata, si può sequestrare o pignorare solo la differenza fra la metà della retribuzione - al netto delle ritenute - e la quota ceduta, fermi restando i limiti di legge.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Cessione, Sequestro e Pignoramento

Il TFR può essere oggetto di cessione, sequestro e pignoramento.

In particolare, il lavoratore al momento della sottoscrizione di un contratto di prestito personale (con la restituzione delle somme mediante cessione del quinto o tramite la delega di pagamento) può vincolare, a garanzia del prestito ricevuto, il TFR accantonato fino a quel momento in Azienda, oltre a quello che maturerà nei mesi successivi a favore della finanziaria che eroga il finanziamento.

In caso di licenziamento del lavoratore, il datore di lavoro deve versare il TFR alla finanziaria fino a saldare il residuo debito del finanziamento in corso.

In pratica il datore di lavoro si impegna a comunicare alla finanziaria la data del licenziamento e riceve da essa il conteggio estintivo che dovrà saldare versando tutto o parte del TFR accantonato dal lavoratore

- ▶ Se il TFR maturato è **più alto** del debito residuo, il datore di lavoro versa la quota di TFR necessaria ad estinguere il debito e liquida il residuo al lavoratore;
- ▶ Se il TFR maturato è **più basso**, il datore di lavoro versa alla finanziaria tutto il TFR.

Quando vi sia un **pignoramento** in busta paga a carico del lavoratore, si deve considerare che per legge 1/5 del TFR deve essere obbligatoriamente versato per il pignoramento, mentre la restante parte, se non ci sono finanziarie da soddisfare, resta nella disponibilità del lavoratore.

Se il lavoratore ha contratto sia la **cessione del quinto**, sia la **delega di pagamento**, nella liquidazione del TFR ha la **precedenza** la pratica **notificata per prima**.

Quindi il datore di lavoro - e di conseguenza il Fondo di Tesoreria - deve saldare quest'ultima e versare ciò che rimane a saldo parziale della seconda.

***GLI ADEMPIMENTI DEL DATORE
DI LAVORO
IN CASO DI PIGNORAMENTO
DELLO STIPENDIO***

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 (fra tutti, la dichiarazione nei confronti del debitore relativa all'ammontare delle somme delle quali è debitore e quando ne deve eseguire i pagamenti, eventuali precedenti sequestri e cessioni, ecc..)

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.

***CONCORSO
DI
CESSIONI E PIGNORAMENTI***

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 cessioni e 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 1950, 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 cronologico.

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 $\frac{2}{5}$ 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 1950)

Al contrario, nel caso in cui ad essere notificato per primo al datore di lavoro sia il contratto di finanziamento, la trattenuta a titolo di pignoramento non potrà 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, detratte le trattenute contributive e le ritenute fiscali.

***ESEMPIO
DI
CERTIFICATO DI STIPENDIO***

**DICHIARAZIONE TFR
PER CESSIONI QUINTO STIPENDIO DIPENDENTI AZIENDE PRIVATE
RICHIESTA DEL DIPENDENTE**

Il/La sottoscritt_nat_ il
.....
e residente ain
.....
Codice fiscale
Dipendente da
.....

CHIEDE la compilazione dei certificati di stipendio ad uso cessione del quinto.
CHIEDE altresì che, l'intero TFR maturato e maturando sia conservato a garanzia della cessione quinto stipendio.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro delega irrevocabilmente il datore di lavoro, esonerandolo da qualsiasi responsabilità, a trattenere e versare a chi di competenza le indennità maturate a qualsiasi titolo a totale copertura dell'eventuale residuo debito vantato dall'Istituto Cessionario. In relazione a quanto sopra si impegna a non domandare anticipazioni sul medesimo TFR.

Luogo e data

In fede
(Il cedente dipendente)

.....

CONFERMA DEL DATORE DI LAVORO

Si attesta che il Sig.
.....
nato a
il.....
È NOSTRO DIPENDENTE

Dal con la qualifica di
.....

Il Trattamento di Fine Rapporto maturato alla data del ____/____/____ è pari a €
.....

In ottemperanza alle leggi che regolano la cedibilità degli stipendi e salari, a quanto espressamente richiesto dal nostro dipendente si conferma che il TFR maturato e maturando non verrà consegnato al dipendente per nessun motivo almeno fino a quando non sarà estinto il debito residuo contratto contro cessione del quinto dello stipendio. L'importo resta a garanzia a favore dell'Istituto Cessionario o di chi per esso.

Il datore di lavoro si impegna a dare tempestiva comunicazione della eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

Luogo e data

TIMBRO E FIRMA
(Il datore di lavoro)

CERTIFICATO DI STIPENDIO PER DIPENDENTI PUBBLICI E PRIVATI

Il presente certificato viene rilasciato, IN DUPLICE COPIA, per l'esecuzione delle disposizioni contenute nel T.U. 5/1/1950 N. 180 e del relativo regolamento approvato con D.P.R. 28/7/1950 N. 895, ad uso cessione di stipendio, con espressa dichiarazione di non assumere responsabilità sul buon fine del prestito dovendo essere garantito in analogia all'art. 54 del DPR 5 gennaio 1950 n. 180 contro i rischi sulla vita e d'impiego, nei casi in cui venga meno, per qualsiasi motivo in tutto o in parte la corrispondenza della retribuzione.

1° Il Sig. _____ COD. FISC. _____ nato a _____

il _____ residente in _____ CAP _____ Via _____

N° _____ Tel. _____ / _____ presta servizio presso questa Amministrazione dal _____ in qualità di _____

2° la nomina è (1) _____, non ha subito sospensioni, il servizio complessivo prestato fino ad oggi utile agli effetti della pensione è di anni _____ e non può essere collocato a riposo d'ufficio prima del _____.

3° A tutt'oggi è fisicamente presente sul lavoro e non è rimasto assente dal lavoro negli ultimi sei mesi per infortunio e/o malattia per più di 30 giorni. Non ha obblighi di leva e non sono in corso a suo carico provvedimenti penali e disciplinari atti a provocare licenziamenti, sospensioni o diminuzioni anche temporanee degli assegni corrisposti. Alla data odierna non risulta alcuna richiesta di collocamento a riposo o di aspettativa.

4° Il sottoscritto si impegna in caso di riduzione o cessazione anche temporanea della eventuale trattenuta, a darne comunicazione al Cessionario.

5° Ha una RETRIBUZIONE ANNUA LORDA, comprese 13ma e 14ma mensilità, e le altre indennità pensionabili, di € _____ corrispondenti a MENSILI LORDE (1/12° della retribuzione annua lorda) di € _____

che, depurate delle seguenti trattenute mensili:

Per Assistenza iscritto a _____ € _____

Per Previdenza iscritto a _____ € _____

Per Imposta Sul reddito IRPEF _____ € _____

Per _____ € _____

Per Cessione V° con (2a) _____ scadente il _____ € _____

Per altro prestito con (2b) _____ scadente il _____ € _____

Per Alimenti dovuti per Legge _____ € _____

Per Pignoramento con _____ scadente il _____ € _____

TOTALE DELLE TRATTENUTE MENSILI € _____

RETRIBUZIONE MENSILE NETTA € _____

6° - Il residuo debito per cessione in corso con l'Istituto (2a) _____ è di n° _____ quote mensili

di € _____ ciascuna per complessivi € _____

- Il residuo debito per prestito in corso con l'Istituto (2b) _____ è di N. _____ quote mensili

di € _____ ciascuna per complessivi € _____

7° **Da compilarsi a cura delle aziende private (SPA, SRL Coop etc.) che gestiscono direttamente il TFR del dipendente.** Si dichiara che il TFR lordo maturato e disponibile presso l'Azienda alla data odierna è pari a € _____ al netto dell'anticipo già percepito dal dipendente pari a € _____. Le indennità accantonate presso il Fondo Complementare _____ sono alla data odierna pari a € _____. Il TFR disponibile presso l'Azienda, maturato e maturando, in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, qualora fosse ancora in vita il prestito contro cessione di quote della retribuzione, verrà messo a disposizione dell'Istituto Cessionario, fino alla completa estinzione del debito residuale. Il capitale sociale dell'Azienda è pari a € _____. I dipendenti sono n° _____

Ha rilasciato il presente certificato (3) _____, tel _____ / _____

Parità Iva _____ Codice Fiscale _____, con Sede in (ove verrà notificato il contratto di cessione)

_____ CAP _____ Via _____ N. _____

rappresentata dal sottoscritto che, nella sua qualità di legale rappresentante ne conferma l'esattezza e ne assume la responsabilità

li



Qualifica del dichiarante

(firma per esteso e timbro)

Esente da bollo art. 47 T.U. Legge 3/2/57 N.17

(1) A tempo indeterminato, di ruolo, provvisoria.

(2a-b) Indicare con esattezza la Banca, Istituto o Assicurazione a cui vengono fatti gli eventuali versamenti mensili.

The logo for Ranocchi software, featuring the word "Ranocchi" in a white serif font and "software" in a smaller white sans-serif font, both on a dark blue-to-purple gradient rectangular background.

Ranocchi
software

The logo for Carotti & Associati, featuring a stylized graphic of three vertical bars of increasing height with a yellow arrow pointing upwards, followed by the text "CAROTTI & ASSOCIATI" in a bold serif font, and "consulenza del lavoro" and "società tra professionisti a.r.l." in smaller sans-serif fonts below.

CAROTTI & ASSOCIATI
consulenza del lavoro
società tra professionisti a.r.l.

GRAZIE
per
L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona