

Informativa n. 12/2017

16 febbraio 2017

PRESTITI DEI DIPENDENTI CESSIONE DEL QUINTO

In considerazione della diffusione di questo sistema di autofinanziamento che sempre più spesso coinvolge, loro malgrado, i datori di lavoro, riteniamo utile fornire alcune informazioni e note operative.

La cessione del quinto è un contratto in virtù del quale un soggetto (il lavoratore) decide di contrarre un debito per soddisfare esigenze personali attraverso la sottoscrizione di un contratto con una società finanziaria.

Il datore di lavoro è coinvolto in questa operazione solo perché il debito è concesso a fronte della garanzia fornita dall'esistenza di una retribuzione costante ed è il soggetto erogatore della retribuzione stessa.

Pertanto, il datore di lavoro è soggetto passivo di decisioni altrui rispetto alle quali è però chiamato a fornire informazioni e spesso sopportare anche costi.

Fatta questa disamina preliminare ed identificati i ruoli dell'operazione di cessione del quinto, preme evidenziare che, salvo le ipotesi di pignoramento del quinto dello stipendio che forma oggetto di provvedimento giudiziario notificato direttamente dal Tribunale al datore di lavoro, in tutti gli altri casi di cessione spontanea del debito (quindi scelta del lavoratore-debitore di avvalersi di una società finanziaria per ottenere del credito) il datore di lavoro riceve, direttamente dalle società finanziarie, dei questionari, a volte anche complessi, attraverso i quali questi soggetti terzi al rapporto di lavoro tentano di ottenere tutte le informazioni a loro necessarie a concedere il prestito.

E' nostro spassionato consiglio quello di evitare di procedere alla compilazione di tale documentazione sia perché spesso richiedono la fornitura di dati anche sensibili per i quali non è stata richiesta, ai diretti interessati, l'apposita autorizzazione alla divulgazione (Legge sulla tutela dei dati personali e sensibili) sia perché un involontario errore (non menzione di anticipi di TFR, non menzione di adesione a previdenza complementare, eccetera) determina una corresponsabilità per l'estinzione del debito in caso di insolvenza del lavoratore-debitore.

Il nostro consiglio è quello di declinare tali richieste invitando a recuperare i dati dal diretto interessato al prestito (il lavoratore). Se però si desidera essere più collaborativi per agevolare il dipendente, consigliamo di rilasciare al dipendente una dichiarazione su carta intestata aziendale nella quale indicate i dati richiesti dalla finanziaria. Sarà poi il diretto interessato che dovrà provvedere alla compilazione del questionario utile alla concessione del credito.

Normativamente, la cessione della retribuzione ha come limite estremo il quinto dello stipendio ma può avere ad oggetto anche somme inferiori. Tale quota deve essere calcolata al netto da contributi ed irpef.

Studio Pozzi

CONSULENTI DEL LAVORO E COMMERCIALISTI ASSOCIATI

Rag. Martina Boneschi
Consulente del Lavoro

Dott. Laura Pozzi
Consulente del Lavoro

Rag. Luisella Pozzi
Commercialista e revisore dei conti

Rag. Francesca Mondì
Commercialista e revisore dei conti

Non è ammesso attivare contemporaneamente più di una cessione.

Non è prevista una forma specifica per la comunicazione di contrazione del debito, cioè cessione del quinto, da inoltrare al datore di lavoro. Pertanto, il datore di lavoro, dalla data di ricevimento di una qualunque comunicazione (notifica, raccomandata, fax, eccetera) è tenuto a dare esecuzione al pagamento finalizzato all'estinzione del debito del suo dipendente.

Può accadere che nel corso del rapporto, ed in presenza di una cessione di retribuzione, intervengano eventi temporanei che comportino la riduzione di retribuzione: ci riferiamo da aspettative non retribuite, collocazione in cassa integrazione, infortuni di lunga durata, eccetera.

La trattenuta continua ad essere effettuata nella misura stabilita qualora la retribuzione subisca una riduzione inferiore ad un terzo. In caso di riduzione della retribuzione superiore al terzo, l'ammontare della trattenuta andrà proporzionalmente ridotta entro il limite massimo della misura del quinto dello stipendio così ridotto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo in cui è in corso una cessione di quota della retribuzione, il datore di lavoro deve procedere alla trattenuta anche sul trattamento di fine rapporto fino a concorrenza dell'intero debito residuo.

L'efficacia della cessione si estende automaticamente anche all'eventuale trattamento pensionistico spettante al lavoratore qualora si interrompa il rapporto di lavoro per pensionamento.

Il versamento delle quote cedute al cessionario dovrà essere effettuato entro il mese successivo a quello a cui si riferiscono.

Nell'ipotesi di pluralità di cessioni, il datore di lavoro cui venga notificata una seconda cessione potrà comunicare alla finanziaria di avere già ricevuto una precedente notifica di un altro atto di cessione e dovrà astenersi dall'effettuare la trattenuta relativa alla seconda cessione fino a quando non venga estinto il precedente debito.

Come ultima nota segnaliamo che a fronte dell'obbligo esistente in capo al datore di lavoro di dare corso alle cessioni di quote retributive, non esiste invece alcun dovere di sopportare i costi gestionali di tali operazioni. Pertanto, attraverso i normali canali di regolamentazione interna (regolamento aziendale, circolare interna, comunicazione al diretto interessato) il datore di lavoro può decidere di riaddebitare i costi bancari delle operazioni di bonifico.

Restiamo a Vs. completa disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito e porgiamo distinti saluti.

Studio Pozzi
CONSULENTI DEL LAVORO E COMMERCIALISTI ASSOCIATI