



STUDIO FILIPPI
CONSULENTI D'IMPRESA
Strada del Megiaro 261
36100 Vicenza
Telefono (4 linee): 0444 525824
Fax: 0444 809824
E-mail: info@studio-filippi.it
Web-site: www.studio-filippi.it



Updates and News 24 2021

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

PIGNORAMENTO E CESSIONE DEL QUINTO: cosa bisogna sapere

In sintesi:

Come comportarci quando un nostro dipendente ha un pignoramento o una cessione del quinto? Cosa tenere presente e comportamenti da evitare.

Di seguito una piccola guida con pratici consigli.

Approfondimento

1. Quando una finanziaria chiede di inviare alcuni dati tra i quali quelli retributivi, il datore di lavoro è obbligato a farlo?

No. Non si devono dare mai documenti direttamente alle Finanziarie/Banche (terzi), questo per rispetto della privacy dei dipendenti. L'informazione verrà consegnata (lettera indirizzata) al lavoratore, così sarà lui a decidere liberamente a chi comunicare i propri dati.

2. Cosa è il pignoramento?

È un procedimento giudiziario di tutela del credito, con cui un pubblico ufficiale (di solito un giudice) intima al datore di lavoro di trattenere una somma da quelle dovute al lavoratore.

3. Quali sono le conseguenze se non si esegue la trattenuta per pignoramento?

Poiché il pignoramento è un obbligo di legge, le conseguenze delle violazioni sono la **responsabilità civile (anche risarcitoria) e penale.**

4. È consigliabile presentarsi il giorno dell'udienza?

Sì. L'udienza è l'unico momento in cui si può puntualizzare la presenza di altri pignoramenti, cessioni del credito o che il rapporto di lavoro è finito.

L'azienda cui è stato notificato il pignoramento deve presentarsi davanti al giudice per dichiarare, preferibilmente con una nota scritta:

- L'entità delle somme dovute al lavoratore (retribuzioni e altre indennità);
- La presenza di cessioni del quinto, sequestri e pignoramenti in corso.

5. Se l'ordinanza di assegnazione è sbagliata il datore di lavoro può non applicarla?

No. La deve applicare ugualmente.

6. Cosa sono la cessione del quinto e le deleghe di pagamento?

Sono strumenti di pagamento attraverso terzi utilizzati dai dipendenti per coprire dei debiti.

Mentre per eseguire la cessione del quinto (rapporto a due) non c'è bisogno di accettazione da parte del datore di lavoro, per **la delega di pagamento (rapporto a tre) è necessaria l'accettazione da parte del datore di lavoro (valgono comportamenti concludenti), quindi il datore di lavoro può rifiutarsi.**

7. Perché non accettare la delega di pagamento?

Perché ci sono dubbi sull'applicabilità in analogia alla normativa che regola la cessione del quinto (DPR 180/1955), quindi esiste un latente rischio di contenzioso per quanto riguarda i requisiti, gli importi e le modalità di trattenute.

Poiché non è un obbligo del datore di lavoro, molte finanziarie tentano di far firmare alle aziende clausole aggiuntive non chiare riguardo i limiti degli impegni presi.

8. In presenza della cessione del quinto, si può dare un anticipo di TFR?

No.

9. Da quando si devono effettuare le trattenute per pignoramento e cessione del quinto?

Il pignoramento e la cessione del quinto acquisiscono efficacia dalla loro NOTIFICA (l'importante è avere una data certa).

10. Quali sono gli obblighi del datore di lavoro?

Il datore di lavoro, in caso di pignoramento e cessione del quinto, dovrà calcolare ed effettuare una trattenuta sulla busta paga del dipendente e versarla all'ente indicato.

In caso di delega di pagamento, il datore di lavoro non ha l'obbligo di accettarla o effettuare le trattenute.

11. Cosa si deve fare in caso di cessazione del rapporto?

In caso di pignoramento: il datore di lavoro deve devolvere, sino a concorrenza del credito residuo, la quota di somme dovute a titolo di retribuzione e altre indennità, ed eventuali altre somme, facendo sempre riferimento all'ordinanza di assegnazione emessa dal Giudice.

In caso di cessione del quinto: il datore di lavoro deve prontamente comunicare la cessazione del rapporto di lavoro al creditore e, se previsto nel contratto di cessione, versare a quest'ultimo, sino alla concorrenza del credito, il Tfr.

12. Cosa fare se ci sono più cessioni sulla stessa retribuzione?

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.

13. Che ripercussioni ci sono sul TFR?

Il **TFR viene posto a garanzia** per la società finanziaria in caso di interruzione del rapporto di lavoro, per cui uno degli effetti più immediati è che il lavoratore non potrà chiedere un anticipo del TFR.

17 giugno 2021

I migliori saluti.

Lucia Dott.ssa Filippi

Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale, Due diligence, Sviluppo risorse umane

Questa comunicazione ha lo scopo di fornirti informazioni da parte del nostro Studio.

Ai sensi dell'art. 22 del Regolamento UE 2106/679 ti informiamo che hai il diritto di revocare in qualsiasi momento il consenso al trattamento dei dati, pertanto potrai inviarci una mail all'indirizzo negoilconsenso@studio-filippi.it con scritto "Cancellami".

Ai sensi del Regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati personali delle persone fisiche le informazioni contenute nel presente messaggio e in qualsiasi allegato sono di carattere confidenziali ed esclusivamente per l'uso dei destinatari previsti. Se avessi ricevuto questo messaggio per errore, la informiamo che in base al regolamento di cui sopra e all'art. 616 c.p., qualsiasi uso, divulgazione, distribuzione o riproduzione dei contenuti è severamente proibito. Si prega di inviare una notifica al mittente e quindi eliminare il messaggio (inclusi gli allegati) dal proprio sistema senza leggere alcun contenuto. Pursuant to EU Regulation 2016/679 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data, the information contained in this message and in any attachment is confidential and exclusively for the use of the intended recipients. If you have received this message by mistake, we inform you that according to the aforementioned regulation and to art. 616 c.p., any use, disclosure, distribution or reproduction of the contents is strictly prohibited. Please give notification to the sender and then delete the message (including the enclosures) from your system without reading any of the contents.