# TEMA DEL MESE

APRILE 2026

*Cessioni del quinto, pignoramenti e la loro gestione a LUL*

# CESSIONI DEL QUINTO, PIGNORAMENTI E LA LORO GESTIONE A LUL

## Sommario


Perché questo tema? ..... 1
1.Introduzione ..... 2
2. La cessione del quinto e il pignoramento presso terzi ..... 3
2.1 Cessione del quinto (art. 1260 e ss. cc. e D.P.R 180/1950) ..... 3
2.1.1 - I soggetti parte del contratto ..... 3
2.1.2 - La cessione del quinto ..... 4
2.1.3 Delega di pagamento (Art. 1269 cc) ..... 5
2.2 - Pignoramento (art.543 c.p.c e ss) ..... 6
2.2.1 - Pignoramento da parte dell'agente di riscossione ..... 7
3. Limiti di pignorabilità ..... 7
4. Concorso delle trattenute (ordine di priorità) ..... 12
5. Esposizione nel Libro Unico del Lavoro e profili di criticità. ..... 14
5.1 La cessione di stipendio: Profili di criticità ..... 14
5.2 Pignoramento dello stipendio: Profili di criticità ..... 17

## Perché questo tema?

Cari Colleghi,

il tema di questo numero di aprile riguarda la gestione delle trattenute su stipendio per cessioni del quinto e pignoramenti, un ambito che richiede estrema precisione tecnica e rigore normativo.

In un contesto economico in cui il ricorso al credito è sempre più frequente, il Consulente del Lavoro deve governare un sistema complesso in cui il datore di lavoro, nel suo ruolo di "terzo pignorato", assume responsabilità rilevanti, agendo come custode incaricato di bilanciare il recupero dei crediti con la tutela dei bisogni del lavoratore.

Con questo approfondimento vogliamo offrire una guida operativa chiara, fornendo gli strumenti necessari per prevenire errori gestionali e contenziosi.

Quanto esposto è frutto della ricerca e dell'esperienza sul campo degli autori del CSN.

Per il Centro Studi Nazionale ANCL, la diffusione e lo scambio della conoscenza sono principi cardine: per questo motivo, invitiamo le Unioni Provinciali a contribuire con osservazioni, commenti o suggerimenti, convinti che il progresso scientifico e professionale nasca sempre dal confronto condiviso.

La nostra Professione richiede oggi una competenza multidisciplinare capace di gestire queste procedure con assoluta competenza.

In un contesto normativo sempre più complesso e in continua evoluzione, l'analisi del Centro Studi ANCL, intende fornire strumenti pratici utili a supportare i Colleghi nel loro ruolo centrale di consulenza alle imprese a presidio della legalità e corretta applicazione delle norme.

*Buona lettura!*

*Enrico Vannicola, Presidente Nazionale ANCL*

## 1. Introduzione

La disciplina della cessione del quinto dello stipendio e del pignoramento presso terzi affonda le proprie basi nella normativa civilistica. Sotto il profilo della qualificazione giuridica, la cessione del quinto trova la sua fonte nella fattispecie della "cessione del credito", disciplinata dall' articolo 1260 del codice civile, il pignoramento dello stipendio, invece, si colloca nell'ambito dell'espropriazione forzata ed è regolato da una specifica previsione processuale, individuata nell' articolo 543 del codice di procedura civile, concernente il pignoramento presso terzi.

Nel rapporto di lavoro, tuttavia, la fonte normativa di riferimento comune ai due istituti è rappresentata dal D.P.R. 5 gennaio 1950, n. 180, recante disposizioni in materia di sequestro, pignoramento e cessione degli stipendi, salari e pensioni. Tale testo unico, originariamente applicabile esclusivamente ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ha visto un progressivo ampliamento del proprio ambito soggettivo di applicazione. In particolare, l'articolo 1, comma 137, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, ne ha esteso l'efficacia anche ai lavoratori dipendenti del settore privato; successivamente, l'articolo 13-bis del decreto-legge 14 marzo 2005, n. 35, convertito dalla legge 14 maggio 2005, n. 80, ha ricompreso nella disciplina anche i lavoratori parasubordinati e i titolari di pensione. Rimangono tuttavia esclusi dall' applicazione del testo unico i lavoratori autonomi, in ragione dell'assenza di un compenso caratterizzato dai requisiti di certezza e continuità, come espressamente previsto dall' articolo 52, comma 1, del D.P.R. n. 180 del 1950.

L'ampliamento della platea dei soggetti destinatari della disciplina ha inciso in modo significativo sull'incremento delle richieste di accesso al credito, favorendo il ricorso a forme di finanziamento collegate alla sussistenza di un rapporto di lavoro. La ragione principale di tale diffusione risiede nell'elevato grado di affidabilità della garanzia rappresentata dalla retribuzione, caratterizzata da stabilità e continuità nel tempo. A ciò si aggiunge la possibilità, prevista dalla normativa, di estendere la garanzia anche ad ulteriori emolumenti, quali il trattamento di fine rapporto, le mensilità differite e, più in generale, tutte le somme dovute in occasione della cessazione del rapporto di lavoro. In questo contesto, il lavoratore assume per gli istituti di credito la veste di debitore particolarmente affidabile, anche in considerazione della presenza di un soggetto terzo, il datore di lavoro, che viene coinvolto, seppur indirettamente, nell' esecuzione del rapporto obbligatorio.

Analogo rilievo assume la certezza del credito retributivo nell'ambito del pignoramento dello stipendio, ove il carattere periodico e predeterminato della retribuzione consente ai creditori di avviare procedure esecutive idonee a garantire il recupero del credito, seppur nei limiti quantitativi imposti dalla legge.

In tale quadro, pur nella diversità strutturale e funzionale dei due istituti, il legislatore impone al datore di lavoro, soggetto formalmente estraneo rispetto al rapporto lavoratore/finanziaria o lavoratore/ente creditizio, una serie di adempimenti di natura dichiarativa, gestionale e certificativa di particolare rilevanza, giungendo a ricoprire un ruolo di elevata responsabilità, che rende indispensabile una rigorosa applicazione della normativa di riferimento. L'azienda è chiamata, infatti, a rilasciare certificazioni di stipendio, a rendere la dichiarazione del terzo pignorato, a effettuare le trattenute in busta paga nel rispetto dei limiti legali, ma anche del criterio temporale di priorità tra le diverse notifiche, a versare le somme trattenute ai creditori e, nel caso di pignoramento, a certificare annualmente gli importi corrisposti.

Ne deriva, dunque, un sistema complesso, nel quale norme di diritto civile, processuale e speciale concorrono a definire l'equilibrio tra la tutela del credito e la salvaguardia della funzione sociale della retribuzione.

## 2. La cessione del quinto e il pignoramento presso terzi

La cessione del quinto dello stipendio e il pignoramento presso terzi, pur insistendo sul medesimo presupposto economico, rappresentato dalla retribuzione del lavoratore, costituiscono istituti profondamente differenti sotto il profilo genetico, funzionale e procedurale. Essi si collocano, infatti, su piani giuridici distinti: il primo riconducibile all' autonomia negoziale e alla volontaria assunzione di un vincolo contrattuale, il secondo espressione dell'esercizio coattivo della pretesa creditoria nell'ambito dell'esecuzione forzata.

Alla luce di tali premesse, appare necessario ricostruire il quadro normativo di riferimento dei due istituti, evidenziandone i profili di contatto e, soprattutto, le differenze strutturali e operative, con particolare attenzione alle ricadute pratiche che ne derivano in capo al datore di lavoro e agli operatori chiamati a gestirne l'applicazione concreta.

## 2.1 Cessione del quinto (art. 1260 e ss. cc. e D.P.R 180/1950)

### 2.1.1 - I soggetti parte del contratto

Nell'ambito del rapporto di lavoro, i soggetti coinvolti nella cessione del credito sono il lavoratore, in qualità di **creditore cedente**, l'ente finanziatore che eroga il prestito, quale **soggetto cessionario**, e il datore di lavoro, individuato come **debitore ceduto**.

**a) Lavoratore – creditore cedente**

Sono legittimati alla stipulazione di un contratto di finanziamento mediante cessione del quinto i lavoratori subordinati dipendenti di pubbliche amministrazioni e di datori di lavoro privati. Tali lavoratori devono essere titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part time, o di un rapporto di lavoro parasubordinato[1] (agenti e rappresentanti di commercio, co.co.co) che, ai sensi dell'articolo 52 del D.P.R. n. 180 del 1950, siano titolari di uno stipendio avente carattere fisso e continuativo.

Il contratto di cessione del credito non può essere validamente perfezionato con un lavoratore che si trovi in aspettativa non retribuita o in congedo non retribuito, con età superiore a 65 anni, o che abbia sottoscritto un divieto di cessione dello stipendio con il proprio datore di lavoro.

**b) Ente finanziatore – cessionario**

La concessione di prestiti assistiti da cessione parziale della retribuzione è riservata esclusivamente a soggetti espressamente autorizzati dall' ordinamento. Possono, pertanto, operare quali cessionari

[1] Parasubordinati: queste categorie possono stipulare una cessione solo se:
- la durata del rapporto non sia inferiore a 12 mesi,
- la durata della cessione non superi la durata del rapporto stesso,
- il compenso sia certo e continuativo

soltanto gli istituti e le società esercenti il credito, le società di assicurazione e i monti di credito su pegno, in conformità alle previsioni del D.P.R. n. 180 del 1950.

La normativa esclude espressamente che la cessione della retribuzione possa essere utilizzata quale modalità di pagamento generalizzata in favore di terzi. Essa è, infatti, ammessa esclusivamente quale strumento di garanzia per l'estinzione di prestiti contratti con soggetti finanziatori che siano muniti delle autorizzazioni previste dalla legge, a tutela sia del lavoratore cedente sia della stabilità del sistema creditizio.

**c) Datore di lavoro – debitore ceduto**

Il datore di lavoro, pur rimanendo estraneo al rapporto obbligatorio originario tra lavoratore e soggetto finanziatore, viene inevitabilmente coinvolto nell'esecuzione del contratto di cessione della retribuzione, assumendo la qualifica di debitore ceduto.

Da un lato, egli riveste una posizione sostanzialmente passiva, non potendo opporre limitazioni o rifiuti all' esercizio del diritto di cessione legittimamente posto in essere dal lavoratore subordinato o parasubordinato. Dall' altro lato, tuttavia, la normativa gli attribuisce un ruolo attivo nell'attuazione concreta della cessione, imponendogli l'esecuzione di una serie di adempimenti materiali e contabili derivanti dal vincolo apposto sulla retribuzione.

### 2.1.2 - La cessione del quinto

La cessione del credito è un accordo con cui il debitore cede al proprio creditore un proprio credito dovutogli da un terzo soggetto e si configura concretamente nel rapporto contrattuale di lavoro, quando il lavoratore (cedente) chiede un prestito ad un istituto finanziario (cessionario) offrendo di ripagarlo attraverso una quota fissa dello stipendio dovutogli dal datore di lavoro (debitore ceduto).

Vige, dunque, il principio generale di libera cessione del credito, salvo che il credito non abbia carattere strettamente personale o il trasferimento non sia vietato dalla legge, infatti, la cessione, per perfezionarsi, non ha bisogno del consenso da parte del debitore ceduto. È sufficiente che al debitore venga notificata la cessione attraverso una modalità idonea a dimostrare che la volontà di cessione del credito sia giunta nella sfera giuridica del debitore ceduto, affinché quest'ultimo sia tenuto all'adempimento dell'obbligazione nei confronti del cessionario.

Il datore di lavoro ha la possibilità di sottrarsi in modo legittimo dal ruolo di debitore ceduto, inserendo nella lettera di assunzione del lavoratore, o con un patto successivo, una specifica clausola di esclusione della cedibilità del credito. Per avere valenza tale clausola deve avere data certa, deve essere anteriore alla notifica della cessione e deve essere notificata agli istituti finanziari interessati.

Esempio di clausola di esclusione:

*Il lavoratore sottoscrivendo in calce la presente clausola, ai sensi dell'art. 1260, comma 2, cc si impegna, durante la vigenza del rapporto di lavoro, a non cedere il credito retributivo vantato nei confronti della Scrivente a favore di terzi e autorizza la Società a notificare il presente accordo a terzi al fine di dare ad esso efficacia nei loro confronti.*

Invero, pur se il datore di lavoro non può rifiutare la cessione del credito – in assenza di una clausola di esclusione – è comunque obbligato a dare al creditore la più amplia informativa possibile sulle caratteristiche e gli eventi rilevanti del rapporto di lavoro. In altri termini qualora il rapporto lavorativo sia in una fase risolutiva o di verifica è opportuno che il datore di lavoro dia tale

informazione, a mezzo certificato di stipendio. È questo il caso di una dipendente che avendo superato il periodo di comporto richiedeva una cessione del quinto, il datore di lavoro così, informava l'istituto di credito che il rapporto di lavoro era in fase conclusiva poiché si stava procedendo al licenziamento e pertanto il credito non è stato concesso.

**Documentazione necessaria**

I documenti richiesti dell'Istituto finanziario per la concessione di un prestito contro cessione dello stipendio sono:

- carta d'identità e codice fiscale

- ultima busta paga;

- ultima CU;

- **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 un'istruttoria volta alla concessione o meno del prestito. Lo stesso contiene sia i dati identificativi aziendali, sia i dati riguardanti il dipendente come anzianità di servizio, tipologia di contratto, assenza di provvedimenti che comportino la sospensione anche temporanea della retribuzione, l'ammontare della retribuzione annua epurata dei contributi previdenziali, assistenziali e delle ritenute Irpef, l'indicazione della presenza di ulteriori cessioni/pignoramenti o altre trattenute. Nel certificato di stipendio deve essere segnalato l'importo del trattamento di fine rapporto maturato presso l'azienda o un fondo pensione in quanto è un dato molto importante per l'Istituto finanziario. Il trattamento di fine rapporto infatti è una garanzia del prestito e rimane tale fino all'estinzione dello stesso. Lo stesso lavoratore infatti non può chiedere anticipazioni di TFR per tutta la durata della cessione, salvo esplicita autorizzazione da parte dell'Istituto finanziario.

A termine dell'iter procedurale, con conseguente accoglimento dell'istanza di prestito del lavoratore, il datore di lavoro riceve dalla finanziaria l'atto di benestare. La procedura prevista dagli enti erogatori vorrebbe che il datore di lavoro firmasse il documento, ma questo passaggio non è obbligatorio in quanto non è condizione di efficacia della cessione.

### 2.1.3 Delega di pagamento (Art. 1269 cc)

La delegazione di pagamento costituisce uno schema contrattuale distinto dalla cessione del credito, pur potendo produrre effetti economici analoghi.

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore (creditore delegante) può delegare il datore di lavoro (debitore delegato) al pagamento della retribuzione, anziché nei propri confronti, in favore dell'istituto finanziario (delegatario).

Elemento essenziale della delegazione di pagamento è il consenso espresso del debitore delegato: il datore di lavoro, infatti, è vincolato agli effetti della delegazione solo ove abbia manifestato una volontaria accettazione, ai sensi dell'articolo 1269, comma 2, c.c.

## 2.2 - Pignoramento (art.543 c.p.c e ss)

Il pignoramento è un procedimento giudiziario con cui, su istanza di un creditore del lavoratore, un pubblico ufficiale intima (vietandone la libera disposizione) al datore di lavoro di trattenere una parte delle somme dovute al lavoratore **debitore esecutato** che il Giudice assegnerà successivamente con separato provvedimento (ordinanza di assegnazione) al **creditore procedente**. Ciò accade quando il lavoratore, non ottemperando spontaneamente alle proprie obbligazioni contrattuali, subisce passivamente contro la propria volontà, l'azione civile di un creditore. La procedura di pignoramento presso terzi permette, infatti, al creditore di aggredire un credito del debitore, rivolgendosi direttamente al terzo che ne è a sua volta debitore.

Nel rapporto di lavoro subordinato, il **terzo pignorato** è individuato nel datore di lavoro, quale soggetto obbligato alla corresponsione della retribuzione in favore del lavoratore debitore. Il datore di lavoro non può rifiutarsi poiché in caso di violazione dell'esecuzione del pignoramento incorrerebbe nella responsabilità civile (anche risarcitoria) e penale.

In caso di notifica di pignoramento, il datore di lavoro è obbligato a predisporre la "dichiarazione del terzo" art.547 c.p.c, inviandola al creditore pignorante entro 10 giorni dalla notifica, e a trattenere le somme pignorate (obbligo del custode ex art.65 e ss c.p.c) nella misura di un quinto sino alla decisione del Giudice. Successivamente il creditore pignorante comunicherà al terzo l'ordinanza di assegnazione emessa dal Giudice, alla quale il datore di lavoro si dovrà attenere sella base delle indicazioni in essa contenute. A quel punto il datore di lavoro potrà versare tutto quanto sino a quel momento trattenuto e, in seguito, provvedere al versamento della trattenuta mensile, che sarà variabile, potendo su di essa incidere voci retributive saltuarie come straordinari, premi, ammortizzatori…

### Dichiarazione del terzo (Art.547 c.p.c)

Dal 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. Tra questi vi è la predisposizione della dichiarazione del terzo. Con dichiarazione a mezzo raccomandata inviata al creditore procedente o trasmessa a mezzo PEC, il terzo, personalmente o a mezzo di procuratore speciale o del difensore munito di procura speciale, deve specificare di quali cose o di quali somme è debitore o si trova in possesso e quando ne deve eseguire il pagamento o la consegna. Deve altresì specificare i sequestri precedentemente eseguiti presso di lui, le cessioni e i pignoramenti che gli sono stati notificati.

A titolo esemplificativo:

OGGETTO: Pignoramento presso terzi - DICHIARAZIONE DEL TERZO PIGNORATO EX ART. 547 C.P.C. - Creditore procedente [nome e cognome/denominazione] - Debitore esecutato –nome, cognome e codice fiscale]

In riferimento all'atto di pignoramento in oggetto notificato a questa Società/Ditta in data_____, ai sensi dell'articolo 547 e ss. c.p.c., si

DICHIARA CHE

- tra Codesta Società/Ditta ed il Sig._____ [nome e cognome del lavoratore] dal_____ è intercorrente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (o diversa tipologia di rapporto di lavoro e se lo stesso prevede un termine di cessazione indicare il termine),
- alla luce del rapporto di lavoro predetto, alla data di notifica del pignoramento, il debito corrente di Codesta Società/Ditta nei confronti del Sig._____ [nome e cognome del lavoratore] ammonta ad euro_____ netti, relativi alla retribuzione per il mese di _____
- a tale importo farà seguito la retribuzione per le successive e future mensilità.

Si precisa che nell'importo mensile della retribuzione vengono inclusi i ratei di tredicesima mensilità e di 14.ma mensilità e quindi la suddetta somma è comprensiva dei ratei della 13ma e 14.ma mensilità.

Essendo il rapporto ancora in corso, ad oggi, niente è dovuto a titolo di TFR (il cui ammontare alla data del_____ è pari ad euro_____ netti).

Si dichiara, inoltre, che sul credito del Sig._____ [indicare nome e cognome del lavoratore] nei confronti di Codesta Società non esistono, ad oggi, precedenti pignoramenti, sequestri o cessioni [se ci fossero altri pignoramenti, sequestri o cessioni precisarlo]

Si prega di far pervenire, senza ritardo, le determinazioni del Giudice dell'Esecuzione, in quanto solo a seguito di un provvedimento di assegnazione, Codesta Società provvederà a corrispondere, nei modi e nei limiti di legge, direttamente a_____ [nome e cognome/ denominazione del creditore procedente] le somme pignorate.

Restiamo a disposizione per ogni ulteriore necessità

_____ , lì _____

### 2.2.1 - Pignoramento da parte dell'agente di riscossione

Vi è un'altra tipologia di pignoramento, ovvero quella relativa ai crediti tributari. Quando il lavoratore accumula dei crediti tributari l'Ente creditore potrà affidare il recupero ad Agenti di riscossione che possono avvalersi sia del pignoramento presso terzi, sia di un pignoramento disciplinato da una normativa speciale ex art 72 bis e 72 tre d.p.r 602/73.

Quest'ultima procedura presenta alcune semplificazioni formali, infatti, può contenere, in luogo della citazione di cui all'art 543, comma 2, n. 4 c.p.c, l'ordine al terzo di pagare il credito direttamente al concessionario fino a concorrenza del credito per cui si procede. Presenta inoltre dei limiti specifici di pignorabilità, più favorevoli rispetto a quelli dettati dall'art 545 c.p.c. (fino a 2500 euro è pignorabile 1/10, tra 2.501 e 5.000 è pignorabile 1/7, sopra i 5.000 è pignorabile 1/5).

## 3. Limiti di pignorabilità

Prima di affrontare il tema dei limiti di pignorabilità e del concorso di trattenute è opportuno ricordare che il datore di lavoro è mero custode del bene pignorato e quindi non ha e non deve avere interesse

in causa. In questo senso il datore di lavoro, e per lui il consulente che predispone la dichiarazione del terzo, deve sempre ricordare che il primo obbligo del terzo è quello di rendere una dichiarazione più completa e fedele possibile scevra da ogni considerazione o valutazione. Certo è opportuno anche conoscere in che misura operare la trattenuta stipendiale ma non bisogna mai cadere nell'errore di vestire i panni della difesa o del Giudice. Qualora si rinvengano errori nel pignoramento o nella quantificazione delle somme da sottoporre a pignoramento, ovvero vi è il dubbio sulla quantificazione della trattenuta, è opportuno astenersi da ogni considerazione, limitandosi a dare una dichiarazione il più completa possibile; saranno poi le parti ed il Giudice all'interno del giudizio a definire le questioni problematiche.

Di riflesso, qualora vi sia il dubbio su come quantificare la trattenuta, in considerazione di diversi pesi gravanti sulla retribuzione, è buona regola offrire una dichiarazione quanto più completa possibile (completa di date in cui le trattenute sono state stipulate e cifre al lordo ed al netto) ed operare la trattenuta nella misura più semplice che si ritiene, saranno poi le parti a discutere se la trattenuta deve essere aumentata o diminuita e quindi il Giudice disporrà l'opportuna misura.

I limiti di pignorabilità dello stipendio costituiscono un principio essenziale per la tutela del reddito dei lavoratori dipendenti nell'ambito delle procedure esecutive, in quanto mirano a realizzare un necessario bilanciamento tra interessi contrapposti: da un lato, quello del creditore a vedere soddisfatto il proprio credito e, dall'altro, il diritto del lavoratore a conservare una parte della retribuzione indispensabile per il proprio mantenimento e per quello della sua famiglia. La normativa italiana, infatti, consente l'aggressione dello stipendio solo entro determinati limiti, così da garantire la salvaguardia del cosiddetto minimo vitale.

Il quadro normativo di riferimento è rinvenibile nel D.P.R. n. 180 del 5 gennaio 1950 e nell'art. 545 cpc che regolano le fattispecie di sequestro, pignoramento, cessione di stipendi e salari nonché i loro limiti e condizioni di applicabilità. L'art. 1 del DPR 180/1950 (rubricato "Insequestrabilità, impignorabilità e incedibilità di stipendi, salari, pensioni ed altri emolumenti") pone un principio di carattere generale, stabilendo che stipendi, salari ed emolumenti assimilati non sono - di regola - pignorabili, salvo specifiche eccezioni previste dalla legge.

L'art. 545 c.p.c. ("Crediti impignorabili") con riguardo alle ipotesi di impignorabilità, distingue tra crediti totalmente sottratti all'esecuzione forzata e somme che, invece, possono essere pignorate solo entro limiti predeterminati dalla legge. In particolare, la norma prevede che i crediti alimentari siano pignorabili solo per cause di alimenti e comunque previa autorizzazione del Presidente del Tribunale o di un giudice da lui delegato, mediante apposito decreto. Sono inoltre dichiarati impignorabili i crediti aventi ad oggetto sussidi di grazia o di sostentamento a favore di persone comprese nell'elenco dei poveri, nonché i sussidi dovuti per maternità, malattia o funerali, erogati da casse di assicurazione, enti assistenziali o istituti di beneficenza. Diversamente, le somme dovute a titolo di stipendio, salario o altre indennità connesse al rapporto di lavoro risultano pignorabili, ma solo in misura parziale, generalmente entro il limite massimo di un quinto degli emolumenti.

Accanto alle ipotesi espressamente previste dall'art. 545 c.p.c., l'ordinamento contempla ulteriori categorie di crediti impignorabili, individuate da norme speciali che rafforzano la tutela di determinate somme considerate essenziali o meritevoli di protezione. Tra queste rientrano, ad esempio, i crediti del contraente o del beneficiario verso l'assicuratore derivanti da contratti di assicurazione sulla vita (art. 1923, comma 1, c.c.), i crediti iscritti nei libretti di risparmio postale, compresi capitale e interessi relativi ai buoni postali (art. 140, comma 1, e art. 157, comma 2, R.D. 27 febbraio 1936, n. 645).

Ulteriore ipotesi è rappresentata dai cosiddetti fondi speciali di previdenza e assistenza costituiti dagli imprenditori, che risultano impignorabili sia dai creditori dell'imprenditore sia da quelli dei dipendenti (art. 2117 c.c.). Tali previsioni confermano che il principio di pignorabilità incontra limiti ulteriori rispetto alla disciplina generale, al fine di tutelare interessi sociali e previdenziali di particolare rilevanza.

Le eccezioni al principio di insequestrabilità e impignorabilità di stipendi, salari, retribuzioni e pensioni corrisposti dallo Stato e dagli enti indicati dalla norma, sono stabiliti dall'art. 2 del D.P.R.

180/1950, che individua i limiti massimi di sequestro e pignoramento calcolati sempre al netto delle ritenute fiscali e previdenziali. In particolare, la trattenuta può arrivare fino a un terzo della retribuzione netta quando il credito deriva da alimenti dovuti per legge. In tale fattispecie appare opportuno precisare che per credito alimentare deve intendersi l'obbligazione avente ad oggetto la prestazione di quanto strettamente necessario a soddisfare le esigenze vitali dell'avente diritto, dovendosi invece distinguere tale nozione dall'obbligo di mantenimento, il quale ricomprende quanto occorre a garantire l'ordinario soddisfacimento di tutte le esigenze di vita del beneficiario e, nei casi di separazione e divorzio, anche la conservazione del tenore di vita economico-sociale goduto in costanza di matrimonio. Ne deriva che, ai fini dell'individuazione del regime di pignorabilità del credito di mantenimento, occorre accertare se esso presenti, in tutto o anche solo in parte, natura alimentare, atteso che, ove tale contenuto manchi del tutto, esso deve ritenersi assimilabile a un credito comune e, pertanto, integralmente pignorabile, mentre qualora risulti anche solo parzialmente destinato a soddisfare esigenze vitali, trova applicazione il regime di impignorabilità relativa, limitatamente alla quota avente contenuto alimentare.

Per i debiti verso lo Stato o verso l'ente datore di lavoro legati al rapporto di impiego, così come per i tributi dovuti allo Stato, province o comuni, il limite è invece fissato fino a un quinto della retribuzione netta. La norma chiarisce inoltre che, se concorrono simultaneamente le cause di pignoramento previste per debiti verso l'ente datore e per tributi, la trattenuta complessiva non può superare comunque il quinto; se invece concorrono anche crediti alimentari, la trattenuta totale può arrivare fino alla metà dello stipendio netto, salvo le disposizioni specifiche previste in caso di concorso con cessioni e delegazioni.

Le componenti della retribuzione rilevanti ai fini del pignoramento sono distinte tra voci che costituiscono effettivamente reddito retributivo e voci che, per la loro natura assistenziale o di rimborso, non possono essere oggetto di pignoramento. In linea generale, la legge prende come riferimento la retribuzione netta mensile dalla quale vengono escluse imposte e contributi previdenziali versati dal datore di lavoro per conto del lavoratore prima di calcolare la quota pignorabile. All'interno della base di calcolo rientrano quindi lo stipendio base, eventuali indennità legate alle mansioni svolte, straordinari e altre componenti retributive che costituiscono compenso per l'attività lavorativa prestata. Al contrario, non sono pignorabili i rimborsi spese, le indennità di trasferta, gli assegni familiari (oggi da intendersi sostituiti dall'Assegno Unico e Universale, ai sensi della legge n. 46/2021), nonché il TIR (trattamento integrativo e somma integrativa) e gli altri trattamenti aventi natura assistenziale o compensativa, in quanto non costituiscono reddito effettivo ma sono destinati alla copertura di specifici costi o esigenze familiari. Lo stesso principio si applica ad alcune prestazioni, quali le indennità di malattia e di maternità, tutelate al fine di garantire il sostegno al reddito in presenza di particolari condizioni personali.

Un ulteriore aspetto centrale riguarda il caso in cui sullo stesso lavoratore insistano più procedure esecutive. Il comma 5 dell'art. 545 c.p.c. stabilisce che, qualora concorrano pignoramenti per crediti alimentari e pignoramenti per crediti di altra natura, la trattenuta complessiva non può in ogni caso superare la metà dello stipendio. Sul punto interviene anche il D.P.R. 180/1950 che, al comma 1 dell'art. 2, prevede per i crediti alimentari dovuti per legge un limite specifico di pignorabilità pari a un terzo della retribuzione. Resta comunque fermo il limite massimo della metà della retribuzione netta, calcolata al netto delle ritenute fiscali e previdenziali, nell'ipotesi di concorso tra crediti alimentari e pignoramenti derivanti da debiti verso lo Stato o verso l'ente datore di lavoro, nonché da tributi dovuti allo Stato, alle Province o ai Comuni.

Nel caso in cui concorrano crediti alimentari con crediti di diversa natura, la trattenuta complessiva può estendersi sino al limite massimo della metà della retribuzione netta. Tuttavia, l'art. 156, comma 6, c.c. consente al giudice, in caso di inadempimento del debitore rispetto agli obblighi di mantenimento verso l'ex coniuge, di disporre l'assegnazione diretta di una parte dello stipendio, fino alla concorrenza del credito. Tale misura può essere adottata anche cumulativamente rispetto ad un pignoramento già pendente per crediti alimentari. In merito, invece, al limite di pignorabilità applicabile all'ordine di assegnazione diretta, la giurisprudenza non è uniforme: parte degli interpreti ritiene che tale provvedimento non sia soggetto a limiti, mentre un diverso orientamento sostiene che, in presenza di più pignoramenti concorrenti, debba comunque operare il limite massimo della metà dello stipendio netto.

Diversamente, ove concorrano più pignoramenti aventi ad oggetto crediti non alimentari e della medesima tipologia, la trattenuta complessiva non potrà in ogni caso superare il limite di un quinto della retribuzione netta.

In presenza di pignoramenti successivi, qualora non residui capienza rispetto ai limiti sopra indicati, appare opportuno evidenziare già nella dichiarazione del terzo l'esistenza di un precedente vincolo esecutivo, con la conseguenza che il creditore intervenuto successivamente potrà essere soddisfatto solo a seguito dell'estinzione del primo pignoramento e del conseguente ripristino della capienza disponibile.

Un'ulteriore ipotesi di particolare rilievo operativo riguarda il caso in cui la retribuzione non venga pignorata direttamente presso il datore di lavoro, bensì risulti già accreditata su un conto corrente bancario o postale intestato al debitore. In tale circostanza, il legislatore ha introdotto un regime di tutela specifico, volto a evitare che l'intero importo depositato sul conto possa essere integralmente aggredito dal creditore, con conseguente compromissione della capacità di sostentamento del lavoratore. A seguito delle modifiche apportate dal D.L. 83/2015 all'art. 545 cpc, le somme affluite sul conto corrente a titolo di stipendio o pensione risultano pignorabili soltanto per la parte eccedente il triplo dell'assegno sociale, qualora l'accredito sia avvenuto in data anteriore al pignoramento.

Diversa è invece l'ipotesi in cui lo stipendio venga accreditato sul conto corrente contestualmente al pignoramento o successivamente. In questo caso, non opera più il limite del triplo assegno sociale, bensì torna applicabile la disciplina ordinaria prevista dall'art. 545 c.p.c., con conseguente pignorabilità nei limiti di un quinto della retribuzione netta (o della metà nel caso di simultanei pignoramenti di diversa natura).

La procedura di pignoramento presso terzi può essere avviata anche dall'Agente della Riscossione, secondo la disciplina speciale prevista dagli artt. 72-bis e 72-ter del D.P.R. 602/1973, che si discosta sensibilmente dal pignoramento ordinario. In tale ipotesi i limiti economici sono specifici e variano

in base alla retribuzione netta mensile: fino a 2.500 euro la quota pignorabile è 1/10, tra 2.500,01 e 5.000 euro è 1/7, mentre oltre 5.000,01 euro si applica il limite generale di 1/5.

Nel perimetro della procedura esecutiva, il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) è assoggettato ai medesimi limiti di pignorabilità stabiliti per le somme aventi natura retributiva. Ne consegue che tale emolumento non è suscettibile di integrale aggressione, potendo essere sottoposto a pignoramento unicamente entro i limiti quantitativi sopra indicati, in conformità alla normativa vigente. In ogni caso, fino a quando non si realizza la condizione necessaria per il pagamento, ossia la cessazione del rapporto, non sarà possibile procedere con il pignoramento.

Alla disciplina dei limiti di pignorabilità dello stipendio si affianca l'istituto della cessione della retribuzione, che rappresenta una modalità di soddisfacimento del credito di natura volontaria e contrattuale, distinta dall'esecuzione forzata. Anche la cessione, tuttavia, è soggetta a limiti quantitativi e condizioni di applicabilità previsti dalla legge, finalizzati a evitare un'eccessiva compressione del reddito del lavoratore. La normativa di riferimento è principalmente contenuta nel D.P.R. 180/1950, che disciplina l'ammontare cedibile e le garanzie connesse alla trattenuta in busta paga.

In particolare, l'art. 5 del D.P.R. 180/1950 ("Facoltà e limiti di cessione di quote di stipendio e salario") - esteso in modo generalizzato anche ai lavoratori del settore privato con la Finanziaria del 2005- stabilisce che la quota cedibile dello stipendio non possa superare un quinto, calcolato al netto delle ritenute.

Diversamente da quanto avviene nell'ambito del pignoramento – secondo l'art. 52 del D.P.R. 180/1950- alla cessione del trattamento di fine rapporto non si applica il limite del quinto. Ne consegue che, qualora il contratto di cessione preveda espressamente il vincolo sul TFR senza limiti quantitativi, tale importo potrà essere destinato al cessionario fino a concorrenza del debito residuo esistente al momento della cessazione del rapporto di lavoro. In tale contesto, l'accettazione o la notificazione assumono rilievo ai fini dell'opponibilità della cessione nei confronti del debitore e dei terzi, senza tuttavia incidere sul trasferimento del credito tra cedente e cessionario. Inoltre, l'art. 68 del D.P.R. 180/1950 stabilisce che, in presenza di sequestri o pignoramenti già in corso, la cessione – fermo restando il limite previsto dall'art. 5 – può essere effettuata esclusivamente entro la differenza tra i due quinti della retribuzione netta e la quota già colpita da sequestro o pignoramento.

Accanto all'istituto della cessione del quinto, quale forma di trattenuta volontaria della retribuzione finalizzata all'estinzione di un finanziamento, assume rilievo anche la delegazione di pagamento (c.d. prestito delega). Anch'essa si configura come un atto di natura negoziale e volontaria, attraverso il quale il lavoratore incarica il datore di lavoro di versare direttamente al finanziatore una quota della retribuzione. A differenza della cessione del quinto, la delegazione richiede il consenso del datore di lavoro, poiché comporta l'assunzione di un obbligo diretto nei confronti del creditore delegatario. Sotto il profilo quantitativo, la delegazione consente generalmente una trattenuta aggiuntiva fino a un ulteriore quinto della retribuzione netta, con la conseguenza che, in presenza anche di una cessione del quinto, la trattenuta complessiva può arrivare fino al limite massimo di due quinti dello stipendio, valutato al netto delle ritenute fiscali e previdenziali, salvo le limitazioni applicabili in caso di concorso con sequestri o pignoramenti.

## 4. Concorso delle trattenute (ordine di priorità)

Il tema del concorso di trattenute assume particolare rilevanza quando sulla retribuzione del lavoratore si applicano simultaneamente più vincoli, quali pignoramenti, cessione del quinto e delegazione di pagamento. In questi casi occorre verificare quale trattenuta sia intervenuta per prima, quale sia la natura del credito e quale sia la capienza residua dello stipendio.

La normativa di riferimento, contenuta nel D.P.R. n. 180/1950, disciplina proprio la coesistenza tra le diverse trattenute e stabilisce i limiti entro cui il datore di lavoro può operare correttamente le ritenute, evitando di superare le soglie massime previste dalla legge. Tale disciplina risponde inoltre all'esigenza di coordinare i diversi vincoli gravanti sulla retribuzione, anche in considerazione del

fatto che non è consentito procedere a più cessioni del quinto sul medesimo emolumento, secondo quanto stabilito dall'art. 67 del DPR 180/1950.

Ciò, tuttavia, non comporta che la presenza di una cessione del quinto precluda l'avvio o la prosecuzione di un'azione esecutiva, poiché l'esecuzione forzata rimane comunque esperibile, seppur nei limiti complessivi di pignorabilità previsti dalla legge e, dunque, nei limiti della quota residua effettivamente disponibile.

In applicazione di tali principi, l'art. 68 del D.P.R. 180/1950 ("Limiti nella coesistenza di sequestri o pignoramenti e cessioni") stabilisce che, qualora la cessione del quinto sia stata perfezionata e notificata anteriormente al pignoramento, quest'ultimo possa incidere esclusivamente sulla differenza tra la metà della retribuzione netta e la quota già ceduta, ferma restando l'osservanza dei limiti generali previsti per le diverse tipologie di credito, ossia un terzo per i crediti alimentari e un quinto per i crediti ordinari. Diversamente, nel caso in cui il pignoramento sia stato notificato in via prioritaria e la cessione del quinto venga stipulata successivamente, quest'ultima potrà operare nei limiti della differenza tra i due quinti della retribuzione netta e la quota già vincolata dal pignoramento o dal sequestro, rimanendo in ogni caso fermo il limite massimo di un quinto della retribuzione netta applicabile alla cessione.

Nel caso in cui al medesimo dipendente vengano notificati due o più atti di pignoramento, il datore di lavoro è tenuto a gestire correttamente il concorso delle trattenute nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa, tenendo conto in primo luogo della natura dei crediti azionati.

Nel caso di pignoramenti – della stessa natura – che si susseguano nel tempo sul medesimo stipendio, la normativa prevede l'applicazione di un criterio cronologico stabilendo che venga soddisfatto anzitutto il pignoramento notificato per primo, considerando come criterio rilevante la data di notifica dell'atto e non quella di insorgenza del credito. Le trattenute operate non possono comunque eccedere il limite di un quinto della retribuzione; solo dopo l'estinzione del primo pignoramento potrà essere avviata l'esecuzione del secondo, sempre entro i medesimi limiti. Qualora, tuttavia, uno dei pignoramenti sia fondato su un credito di natura alimentare, il limite massimo pignorabile può estendersi fino alla metà dello stipendio netto, pur restando fermo il principio della successione temporale tra le procedure.

In presenza di una delegazione di pagamento che si affianchi a una cessione del quinto e/o a eventuali pignoramenti già in essere, la gestione delle trattenute deve avvenire nel rispetto dei limiti complessivi dall'art. 70 del D.P.R. n. 180/1950, il quale stabilisce che, qualora sullo stipendio del lavoratore preesistano sequestri o pignoramenti, la delegazione di pagamento può essere validamente attivata

soltanto entro la differenza tra la metà dello stipendio, salario o pensione, calcolata al netto delle ritenute, e le somme già precedentemente vincolate. Il medesimo articolo, al comma 3, disciplina l'ipotesi inversa, prevedendo che, qualora preesistano una delegazione o una ritenuta, eventuali sequestri o pignoramenti successivi non possano colpire se non l'eventuale differenza tra la metà della retribuzione netta e l'importo già oggetto di delegazione o trattenuta. Tale disciplina conferma che, anche in presenza di concorso tra più vincoli sulla retribuzione, la quota complessivamente aggredibile non può superare il limite della metà dello stipendio netto, garantendo al lavoratore la conservazione di una parte della retribuzione indispensabile al proprio sostentamento.

Resta inoltre fermo che non è consentita la coesistenza di più cessioni del quinto sul medesimo emolumento. In particolare, ai sensi dell'art. 52 del D.P.R. 180/1950, la quota cedibile non può

eccedere il limite di un quinto della retribuzione netta, con la conseguenza che, in presenza di una cessione già in corso, l'eventuale secondo cessionario potrà essere soddisfatto solo a seguito dell'estinzione della prima cessione, senza che ciò comporti un incremento della quota complessivamente trattenuta. Una nuova cessione potrà essere stipulata esclusivamente qualora sia finalizzata all'estinzione di quella precedente e solo decorso l'intervallo temporale previsto dall'art. 6 del D.M. n. 313/2006, pari ai due quinti della durata della cessione in corso.

Parimenti, nell'ipotesi di coesistenza tra cessione del quinto e delegazione di pagamento, trova applicazione l'art. 70 del D.P.R. 180/1950, il quale stabilisce che la trattenuta complessiva derivante da tali istituti non può in ogni caso superare il limite del 50% della retribuzione netta. Anche in tale evenienza, eventuali sequestri o pignoramenti successivi potranno incidere esclusivamente sull'eventuale quota residua disponibile, nel rispetto dei limiti complessivi di pignorabilità previsti dall'ordinamento.

Il sistema delineato dal D.P.R. n. 180/1950 non impedisce la coesistenza di più trattenute, ma ne governa l'operatività, imponendo che ciascun vincolo incida sulla retribuzione solo entro la quota residua disponibile e secondo l'ordine temporale di intervento.

| Casistica | Limite massimo di prelievo sulla retribuzione | Riferimenti normativi |
|---|---|---|
| **Pignoramento a cui segue cessione del quinto** | Quota cedibile pari a **2/5 della retribuzione**, al netto della quota già pignorata; in ogni caso, la **quota ceduta non può superare 1/5 della retribuzione netta** | Art. 68 D.P.R. 180/1950 |
| **Cessione del quinto a cui segue pignoramento** | Quota pignorabile fino al **50% della retribuzione**, al netto della quota già ceduta; resta fermo il limite massimo di **1/5 per la cessione ordinaria e 1/3 per i crediti alimentari** | Art. 68 D.P.R. 180/1950 - Art. 2 D.P.R. 180/195 |
| **Più pignoramenti** | Massimo **1/5 dello stipendio netto**; il limite può estendersi **fino al 50%** della retribuzione qualora si tratti di **crediti alimentari** | Art. 2 D.P.R. 180/195 |
| **Pignoramento a cui segue delegazione di pagamento** | Quota delegabile fino al **50% della retribuzione**, al netto della quota già pignorata | Art. 69 D.P.R. 180/1950 |
| **Delegazione di pagamento a cui segue pignoramento** | Quota pignorabile fino al **50% della retribuzione**, al netto della quota già delegata; resta fermo il limite massimo di **1/5 per la cessione ordinaria e 1/3 per i crediti alimentari** | Art. 69 D.P.R. 180/1950 - Art. 2 D.P.R. 180/195 |
| **Più cessioni del quinto** | **1/5 della retribuzione**; il secondo cessionario resta in attesa dell'estinzione della prima cessione | Art. 52 D.P.R. 180/1950 |
| **Cessione del quinto + delegazione di pagamento** | Limite complessivo massimo pari al **50% della retribuzione** | Art. 70 D.P.R. 180/1950 |

## 5. Esposizione nel Libro Unico del Lavoro e profili di criticità.

### 5.1 La cessione di stipendio: Profili di criticità

Per quanto riguarda la durata della cessione, l'art. 52 del DPR n. 180 /1950 individua la durata massima del contratto, per i dipendenti a tempo indeterminato in un period non superiore a 10 anni.

Di conseguenza per il lavoratore a cui manchino meno di dieci anni all'accesso alla pensione non può contrarre un prestito superiore "alla cessione di tante quote mensili quanti sono i mesi necessari per il conseguimento del diritto al collocamento a riposo".

Invece per i dipendenti assunti a tempo determinato e lavoratori autonomi ex art. 409 c.p.c. la cessione non può eccedere il periodo di tempo che, al momento dell'attivazione del contratto di cessione, deve ancora trascorrere per la scadenza del contratto in essere.

Infatti per quanto riguarda i lavoratori autonomi il loro rapporto di lavoro deve avere anche una durata di almeno 12 mesi.

La cessione originariamente stipulata dal lavoratore può essere oggetto di **rinnovo** a condizione che la nuova cessione estingua la prima e sia trascorso un "congruo" periodo di tempo. Si considera congruo un periodo di tempo almeno pari a 2/5 della durata originaria della cessione.

Per quanto riguarda i limiti economici applicabili il contratto di cessione del credito non può eccedere il tetto di 1/5 della retribuzione del lavoratore che l'ha sottoscritto.

Questo quinto della retribuzione deve calcolarsi al netto delle ritenute previdenziali e fiscali e non è ammessa la coesistenza di più cessioni che superino il limite del quinto della retribuzione.

Tali cessioni potrebbero coesistere se il dipendente attiva più contratti di cessione del credito, la cui somma risulti inferiore a 1/5 della sua retribuzione netta e sempre che la finanziaria che dovesse concedere la seconda cessione, se la senta di dare fiducia a quel lavoratore che avendo già stipulato un primo contratto di cessione ha già lasciato in garanzia il suo TFR alla prima società finanziaria.

Il limite del quinto dello stipendio è derogabile e non si applica con riguardo al TFR. Infatti il DPR n. 150 / 1980 prevede che "alla cessione del trattamento di fine rapporto (...) non si applichi al limite del quinto".

Il TFR, come avanti accennato costituisce, nel contratto di cessione, una forma di "garanzia del credito" in favore della finanziaria che eroga il prestito. Infatti il creditore potrà rivalersi sul TFR spettante al dipendente sino a concorrenza del debito residuo.

Ne deriva l'impossibilità, per il dipendente, di chiedere anticipazioni del proprio TFR in costanza di contratto di cessione dello stipendio. Andranno per questo esaminati gli effetti sulle cessioni del credito di quanto previsto nella legge di bilancio 2026, che spinge notevolmente i lavoratori verso la previdenza complementare.

Non è del tutto una novità questa se è vero che il Ministero del lavoro ha esaminato il caso del TFR a previdenza complementare nella risposta all'interpello n. 51/2008.

"[...] la scelta del lavoratore di aderire a una forma pensionistica complementare implica un mutamento del soggetto depositario del TFR, che diviene la forma pensionistica in luogo del datore di lavoro. [...]

L'oggetto della garanzia non viene meno, ma cambia solo il soggetto depositario della garanzia medesima e presso cui rivolgersi in caso di inadempimento all'obbligazione principale del contratto [...]"

È opportuno tuttavia, che il datore di lavoro informi la società finanziaria circa la scelta operata dal lavoratore.

Infine ulteriori garanzia per il creditore sono previste dall'art. 54 del DPR n. 180/1950 dove viene specificato che *"[...] Le cessioni di quote di stipendio o di salario (...) devono avere la garanzia dell'assicurazione sulla vita e contro i rischi di impiego od altre malleverie che ne assicurino il recupero nei casi in cui per cessazione o riduzione di stipendio o salario o per liquidazione di un trattamento di quiescenza insufficiente non sia possibile la continuazione dell'ammortamento o il recupero del residuo credito [...]"*

L'articolo infatti, stabilisce l'obbligatorietà della copertura assicurativa per i prestiti con cessione del quinto, prevedendo la garanzia per i rischi di morte e, per i dipendenti, anche la perdita del posto di lavoro, tutelando sia il creditore che il debitore.

Viene previsto pertanto l'obbligo assicurativo sulla vita e contro i rischi di impiego (per lavoratori) o di morte (per pensionati). Nel caso della cessazione anticipata del rapporto di lavoro il TFR può essere utilizzato per coprire il debito, mentre l'assicurazione interviene per la parte residua che rimane eventualmente scoperta.

I costi assicurativi di tale polizza sono di solito a carico dell'ente erogatore o meglio inclusi nel calcolo del prestito.

In realtà la finalità della polizza è quella di coprire assicurativamente il debito residuo in caso di premorienza o perdita involontaria del lavoro, tutelando tali eventi imprevisti e garantendo che la posizione del debitore venga sanata senza ulteriori oneri diretti per il dipendente o i suoi eredi.

Come accennato **il TFR non sempre risulta cedibile interamente alla finanziaria**.

Infatti, in caso di scioglimento del matrimonio l'articolo 12-bis della legge n. 898/1970 prevede che "[...] Il coniuge nei cui confronti sia stata pronunciata sentenza di scioglimento o di cessazione degli effetti civili del matrimonio ha diritto, se non passato a nuove nozze e in quanto sia titolare di assegno ai sensi dell'articolo 5, ad una percentuale dell'indennità di fine rapporto percepita dall'altro coniuge all'atto della cessazione del rapporto di lavoro anche se l'indennità viene a maturare dopo la sentenza. Tale percentuale è pari al 40% dell'indennità totale riferibile agli anni in cui il rapporto di lavoro è coinciso con il matrimonio e per questo se il datore di lavoro è a conoscenza di una simile eventualità, deve gestire molto attentamente la cessazione del rapporto di lavoro.

**Adempimenti del datore di lavoro**

Secondo l'articolo 2160 del Codice Civile "Il creditore può trasferire a titolo oneroso o gratuito il suo credito, anche senza il consenso del debitore, purché il credito non abbia carattere strettamente personale o il trasferimento non sia vietato dalla legge".

Il datore di lavoro a cui venga notificata una cessione del quinto, non può opporsi e deve, conseguentemente, dar luogo ad una serie di adempimenti.

Dal momento della notifica della cessione il datore di lavoro deve procedere con l'effettuazione della trattenuta all'interno del cedolino paga per un importo pari alla quota di retribuzione ceduta.

Secondo l'articolo 29 del DPR n. 180 / 1950 la quota trattenuta dovrà essere versata entro il mese successivo al soggetto cessionario, sul conto corrente indicato da quest'ultimo. Una volta effettuata la trattenuta, del versamento della stessa il datore di lavoro nè risponde in proprio. Del resto dal momento in cui riceve la notifica della cessione il datore di lavoro risponde anche nel caso in cui non abbia operato la trattenuta stessa.

Nel caso di una riduzione della retribuzione, secondo quanto prevede l'art. 35 del DPR "[...] qualora lo stipendio o salario gravato di cessione subisca una riduzione non superiore al terzo, la trattenuta

continua ad essere effettuata nella misura stabilita. Ove la riduzione sia superiore al terzo, la trattenuta non può eccedere il quinto dello stipendio o salario ridotto [...]"

Il datore di lavoro dovrà costantemente monitorare le modificazioni che possono avvenire nell'ambito del rapporto di lavoro del dipendente interessato dalla cessione del quinto.

Nel caso in cui fosse necessario riproporzionare l'ammontare della trattenuta, il datore di lavoro dovrà informare il cessionario della rimodulazione dello stipendio, in modo da rideterminare anche l'importo della rata da trattenere.

## 5.2 Pignoramento dello stipendio: Profili di criticità.

La dichiarazione del terzo è contenuta nell'art. 547 c.p.c. [...] *"Con dichiarazione a mezzo raccomandata inviata al creditore procedente o trasmessa a mezzo di posta elettronica certificata, il terzo, personalmente o a mezzo di procuratore speciale o del difensore munito di procura speciale, deve specificare di quali cose o di quali somme è debitore o si trova in possesso e quando ne deve eseguire il pagamento o la consegna. Deve altresì specificare i sequestri precedentemente eseguiti presso di lui e le cessioni che gli sono state notificate o che ha accettato"* [...]

La dichiarazione del terzo deve essere resa entro 10 giorni dalla notifica del pignoramento ed il codice di procedura civile stabilisce quali sono le conseguenze in caso di mancata o tardiva comunicazione.

L'art. 543 c.p.c. stabilisce che [...] *"in caso di mancata comunicazione della dichiarazione, la stessa dovrà essere resa dal terzo comparendo in un'apposita udienza e che quando il terzo non compare o, sebbene comparso, non rende la dichiarazione, il credito pignorato o il possesso di cose di appartenenza del debitore, nell'ammontare o nei termini indicati dal creditore, si considereranno non contestati ai fini del procedimento in corso e dell'esecuzione fondata sul provvedimento di assegnazione"* [...].

Secondo l'art. 546 c.p.c. [...] "*Dal giorno in cui gli è notificato l'atto previsto nell'articolo 543, il terzo è soggetto agli obblighi che la legge impone al custode relativamente alle cose e alle somme da lui dovute, nei limiti dell'importo del credito precettato aumentato* [...]" come segue:

| Ammontare del credito | Aumento |
|---|---|
| Fino a 1.100.00 euro | 1.000,00 |
| Da oltre 1.100,00 a 3.200,00 | 1.600,00 |
| Da oltre 3.200,00 euro | La metà del credito |

Questo è il motivo per cui negli atti si trovano importi maggiorati che il Giudice attribuisce al creditore a garanzia.

In relazione a quanto precede il datore di lavoro, dalla notifica dell'atto è tenuto ad operare le trattenute sulla retribuzione del dipendente e a "custodirle" sino a quando il giudice non provveda ad

emanare la sentenza di assegnazione. Quindi in via preliminare e cautelativa la trattenuta viene effettuata subito e tenuta a disposizione. Verrà versata successivamente quando il Giudice avrà deciso e disposto la sentenza con cui autorizza il pignoramento presso terzi. Il datore di lavoro è responsabile di queste operazioni e se non opera la trattenuta ne risponde personalmente.

**Limiti economici del pignoramento**

In base a quanto previsto dall'art. 2 del DPR n. 180/1950 i limiti economici da applicare nel caso di pignoramento presso terzi variano in relazione alla tipologia di credito considerato:

| Tipologia di credito | Limite Importo |
|---|---|
| crediti alimentari per i dipendenti della PA | 1/3 della retribuzione al netto delle ritenute |
| tutti i debiti verso lo Stato e verso gli altri enti ed aziende ed imprese da cui il debitore dipendente, derivanti dal rapporto di impiego | 1/5 della retribuzione al netto delle ritenute |
| tributi dovuti allo Stato, alle Province ed ai Comuni | 1/5 della retribuzione al netto delle ritenute. |

L'art. 545 del c.p.c. prevede che [...] *"Le somme dovute da privati a titolo di stipendio, di salario o di altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, possono essere pignorate per crediti alimentari nella misura autorizzata dal presidente del tribunale o da un giudice da lui delegato.*

*Tali somme possono essere pignorate nella misura di un quinto per i tributi dovuti allo Stato, alle province e ai comuni, ed in eguale misura per ogni altro credito"* [...]

**Pignoramento del TFR**

Diversamente da quanto avviene per la cessione del quinto dello stipendio, nel caso di pignoramento il TFR soggiace agli stessi limiti previsti per la retribuzione.

**Trattenuta ed applicazione della ritenuta fiscale**

Sulle somme liquidate a seguito di pignoramento il datore di lavoro dovrà applicare, nei casi previsti per esempio quando il creditore è una persona fisica ed il credito soggetto ad imposta, una ritenuta a titolo di acconto pari al 20%.

In questo senso può essere utile in calce alla dichiarazione di terzo ex art. 547 c.p.c. inserire una dicitura di cui si riporta una bozza:

"*Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni fiscali (di cui all'art. 21 c. 15 della L.n. 449 del 27.12.1997, come modificata dall'art.15 c.2 del D.L. n.78 del 1.7.2009 e relativo Provvedimento di attuazione prot. 34755/2010) si richiede, non essendo desumibile dagli atti in possesso del terzo pignorato (_____), che sia precisata la natura fiscale del credito azionato al fine di verificare se risultano integrati i presupposti per applicazione della ritenuta*

*del 20% prevista dalle suddette disposizioni di legge. In mancanza di tale indicazione, lo scrivente terzo - in sede di pagamento delle eventuali somme oggetto di assegnazione - sarà tenuta a effettuare comunque una ritenuta del 20% a titolo di acconto dell'imposta sul reddito dovuta dal creditore pignoratizio (in ottemperanza a quanto previsto dal provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate prot. 34755/2010).*"

La ritenuta dovrà essere versata entro il giorno 16 del mese successivo a quello nel quale la ritenuta stessa è stata applicate con versamento attraverso il modello F24 con l'indicazione del codice tributo 1049. Le ritenute che operate ed i relativi versamenti devono essere indicate nelle dichiarazioni annuali del sostituto d'imposta Certificazione Unica e Modello 770.

**Il pignoramento da parte dell'Agenzia per la Riscossione**

Rispetto alla ordinaria procedura di pignoramento, trova applicazione la speciale disciplina contenuta negli artt. 72 bis e 72 ter del DPR n. 602/1973 e l'Agente di Riscossione può agire in via stragiudiziale per la riscossione dei propri crediti procedendo con l'intimazione diretta nei confronti del soggetto terzo presso cui il debitore / lavoratore vanti un credito.

Il datore di lavoro che riceve l'atto di pignoramento da parte dell'Agente di Riscossione non deve produrre la dichiarazione ex art. 547 cpc e non deve attendere il benestare da parte del giudice.

Rispetto al pignoramento ordinario, la quota pignorabile da parte dell'Agente di Riscossione segue i seguenti limiti in relazione a tre differenti fasce di retribuzione netta mensile del lavoratore: fino a 2500,00 euro la quota è pari ad 1/10, da 2500,00 a 5.000,00 è pari ad 1/7 ed oltre 5.000,00 il limite è quello generale di 1/5.

*A cura di Giovanni Cruciani, Elenora Maria Fongaro e Monica Zanotto*

*Si ringrazia l'Avvocato Iacopo Melendez per l'attività di revisione*