LE CESSIONI DELLO STIPENDIO DEI DIPENDENTI ALLE FINANZIARIE

scritto da goal | 29 Gennaio 2024



*di Andrea Sella**

È sempre più frequente la richiesta di chiarimenti e consulenze da parte degli uffici amministrativi e delle risorse umane delle aziende in merito alla gestione delle cessioni del quinto dello stipendio dei propri dipendenti.

Non si intende entrare nel merito dell'opportunità o meno di un tale ricorso all'indebitamento da parte dei dipendenti, ma si intende partire dalla considerazione che il fenomeno, per quanto sempre esistito, stia assumendo proporzioni preoccupanti, con frequenti rifinanziamenti di prestiti già erogati, che si innestano su pignoramenti o cessioni multiple.

Il tutto si traduce per le aziende in una ulteriore gestione amministrativa da affrontare ed ovviamente costi e risorse da impiegare. In alcune realtà, di dimensione piuttosto rilevante, si è reso necessario dedicare appositamente personale qualificato per svolgere tali incombenze.

Lo spunto per tali riflessioni è sorto da una lettera inviata da parte di una finanziaria all'azienda ed al dipendente con cui l'istituto di credito, che aveva subito l'estinzione anticipata per rifinanziamento dell'importo, rammentava i vincoli imposti dall'art. 39 d.p.r. n. 180/1950 che è la normativa di riferimento per le cessioni del quinto.

L’art.39 d.p.r. n. 180/1950 prevede il divieto di contrarre una nuova cessione prima che siano trascorsi almeno due anni dall’inizio della cessione stipulata per un quinquennio o almeno quattro anni dall’inizio della cessione stipulata per un decennio, salvo che sia stata consentita l’estinzione anticipata della precedente cessione, nel qual caso può esserne contratta una nuova purché sia trascorso almeno un anno dall’anticipata estinzione.

Lo stesso articolo prevede che, qualora la precedente cessione non sia estinta, può esserne stipulata una nuova dopo la scadenza dei termini previsti nel precedente comma con lo stesso o con altro istituto, nei limiti di somma e di durata stabiliti dalla legge ed a condizione che il ricavato della, nuova cessione sia destinato, sino a concorrente quantità, all’estinzione della cessione in corso. Inoltre, anche prima che siano trascorsi due anni dall’inizio di una cessione quinquennale, può essere contratta la cessione decennale, quando questa si faccia per la prima volta, fermo restando l’obbligo di estinguere la precedente cessione.

Il tenore della lettera inviata all’azienda e solo per conoscenza al lavoratore induceva a far temere una possibile responsabilità in capo alla stessa.

In realtà, è emerso che l’eventuale responsabilità dovrebbe essere dell’intermediario e/o del cliente. Infatti, recentemente la Cassazione (Cass. civ., Sez. III, Ordinanza, 31/05/2021, n. 15099) ha stabilito innanzitutto che il contratto che estingue un precedente finanziamento in violazione dell’art. 39 d.p.r. n. 180/1950 non è nullo e in particolare ha stabilito: *“In tema di nullità del contratto per contrarietà a norme imperative, unicamente la violazione di norme inderogabili concernenti la validità del contratto è suscettibile, ove non altrimenti stabilito dalla legge, di determinarne la nullità e non già la violazione di norme, anch’esse imperative, riguardanti il comportamento dei contraenti, la quale può essere fonte di responsabilità. Ne*

consegue che, in tema di intermediazione finanziaria, la violazione dei doveri di informazione del cliente e di corretta esecuzione delle operazioni che la legge pone a carico dei soggetti autorizzati alla prestazione dei servizi di investimento finanziario (art. 6 della l. n. 1 del 1991) può dar luogo a responsabilità precontrattuale, con conseguenze risarcitorie, ove dette violazioni avvengano nella fase antecedente o coincidente con la stipulazione del contratto di intermediazione destinato a regolare i successivi rapporti tra le parti (cosiddetto "contratto quadro"), mentre è fonte di responsabilità contrattuale, ed, eventualmente, può condurre alla risoluzione del contratto, ove le violazioni riguardino le operazioni di investimento o disinvestimento compiute in esecuzione del "contratto quadro"(il quale, per taluni aspetti può essere assimilato al mandato). Va, in ogni caso escluso, in assenza di un'esplicita previsione normativa, che la violazione dei menzionati doveri di comportamento possa determinare, a norma dell'art. 1418, comma 1, c.c., la nullità del cosiddetto "contratto quadro" o dei singoli atti negoziali posti in essere in base ad esso". Nella specie, nel ribadire il principio, la S.C. ha escluso la nullità di un contratto di finanziamento concluso dal dipendente,

in violazione del termine dilatorio quadriennale di cui all'articolo 39, comma 2, del d.p.r. n. 180 del,1950, mentre era ancora in corso l'ammortamento di un precedente finanziamento.

Con riferimento all'eventuale responsabilità del terzo, ovvero in capo all'azienda che si trova suo malgrado in mezzo ai tre soggetti (la vecchia finanziaria, la nuova e il lavoratore), l'unico precedente rinvenuto esclude una responsabilità in caso di rifiuto del ceduto di accettare la cessione in base alla normativa in questione, rifiuto che il Tribunale ha ritenuto legittimo. Ma come è evidente, il problema è stato posto solo perché l'azienda si era rifiutata di acconsentire

alla cessione. Occorrerebbe valutare una eventuale responsabilità dell'azienda non per il rifiuto al secondo istituto finanziario, ma per eventuali danni causati al precedente istituto di credito che si è visto "soffiare" il cliente da un'altra finanziaria, rimettendoci quantomeno le commissioni e gli oneri, più che gli interessi, posto che il capitale viene restituito.

In proposito, l'unico precedente rinvenuto è la decisione del Collegio arbitrale, 17/06/2016, n. 5762 secondo cui *"L'art. 39 d.P.R. n. 180/1950 detta una norma di comportamento specificamente indirizzata al soggetto finanziatore, la cui violazione non comporta la nullità del contratto di finanziamento con cessione del quinto stipulato in anticipo rispetto alle tempistiche imposte, ma che legittima la pretesa risarcitoria del cliente. Il danno risarcibile deve essere quantificato con riferimento alla quota delle commissioni e degli oneri recurring calcolata rapportando il periodo di anticipazione del nuovo contratto rispetto ai termini minimi di legge alla durata dello stesso, secondo il criterio del pro rata temporis."* Pertanto la responsabilità dovrebbe essere della società finanziaria, al limite del lavoratore, ma difficilmente della terza ceduta che però potrebbe, legittimamente secondo la giurisprudenza sopra richiamata, rifiutare una seconda cessione del quinto per rifinanziamento non rispettosa dei termini dilatori previsti dalla normativa.

Altra ipotesi in cui è possibile il rifiuto da parte dell'azienda è il caso di finanziamento con delega di pagamento, anche oltre il quinto già oggetto di cessione.

Mentre per la cessione del quinto la legge prevede un diritto in capo al lavoratore e un conseguente obbligo di accettare in capo al datore di lavoro (per quanto tra i documenti inviati dalle società finanziarie sia presente un atto di benestare) per la delegazione di pagamento, o c.d. doppio quinto, si presuppone l'accettazione del datore di lavoro in quanto soggetto delegato contrattualmente e non ex lege e pertanto

l’accettazione del datore di lavoro è necessaria.

**Avvocato in Biella*

#cessionedelquinto #finanziamenti #lavoratori #dipendenti #stipendio