



Dipendenti privati

Rientrano in questa categoria tutti coloro i quali sono dipendenti di **aziende private grandi** (cioè spa, srl, snc con capitale sociale versato di almeno 100.000 euro e minimo 20 dipendenti,) o **piccole** (meno di 20 dipendenti, che abbiano comunque un bilancio in utile, e siano presenti almeno da quattro anni sul mercato)

La finanziaria del 1/1/2005 ha sancito l'obbligatorietà per tutte le aziende private di effettuare operazioni di cessioni del quinto qualora un proprio dipendente ne faccia richiesta.

Possono richiedere il prestito tutti coloro che hanno maturato un anzianità lavorativa di 12 mesi ed hanno un contratto a tempo indeterminato; il limite massimo per richiedere il finanziamento è di **65** anni per la cessione del quinto, **75** per il prestito personale (rimborsabile con bollettini postali o addebito su conto corrente) ;

Per la maggior parte dei finanziamenti non sono richieste specifiche motivazioni.

Adriafidi in collaborazione con il **Tour Operator Hassiten Viaggi** (sliat che ti collega al loro sito..) per importi finanziati superiori a **25.000** euro, a partire da.... ti regala un soggiorno di **3 notti e 4 giorni** presso una capitale europea a scelta tra **Parigi Madrid Amsterdam** (volo compreso!)

Cessione del quinto

Caratteristiche del prodotto

Regolata dalla legge sotto riportata **la cessione del quinto** si concretizza in un finanziamento a firma singola restituibile con una comoda trattenuta in busta paga per l'importo massimo di un quinto rispetto allo stipendio netto mensile con tempi di restituzione delle rate che vanno dai 24 ai 120 mesi;

questo permette di avere somme anche consistenti a fronte di rate non elevate; è prevista la possibilità di erogare il prestito anche se il richiedente ha in corso altri finanziamenti (a volte la cessione rappresenta la possibilità di raggruppare più impegni con una singola rata) o disguidi bancari. (la garanzia principale è la trattenuta in busta paga)

Il prestito ha una copertura rischio vita (per il richiedente) e rischio impiego (a favore dell'istituto finanziario) con costi compresi nella rata. Per i dipendenti privati viene richiesto un vincolo sul trattamento di fine rapporto come garanzia ulteriore del prestito stesso;

Normativa

La cessione del quinto dello stipendio è stata regolamentata sin dai primi anni del 1900 **(5)**. Un primo assetto organico e completo alta disciplina risale al 1908 con il Regio Decreto n. 335 **(6)**, il quale migliorava le condizioni del credito. La successiva e copiosa produzione normativa aveva reso necessaria l'emanazione di un primo testo unico **(7)**, con lo scopo dichiarato di coordinare e riunire le diverse disposizioni e di un successivo Testo Unico, tutt'ora in vigore. seppur modificato nel suo impianto originario Il sistema bancario stava superando faticosamente la crisi innescata dal fallimento di due importanti banche - la Società Generale di credito mobiliare e la Banca Generale - attraverso la costituzione di nuovi soggetti bancari **(8)**.

Assai scarsi erano gli strumenti creditizi a disposizione delle famiglie, in pratica la sola operazione diffusa era il ricorso al credito su pegno gestito dalle Casse di Risparmio e dai Monti di Pietà. Ai dipendenti civili dell'Amministrazione del Regno D'Italia, circa 150.000 persone, era richiesta dedizione, fedeltà, e l'osservanza di comportamenti consoni al decoro del ruolo svolto.

Appariva, pertanto, almeno disdicevole che le loro esigenze creditizie potessero essere soddisfatte attraverso Monti di Pietà. Per risolvere il problema del credito agli impiegati e salariati delle pubbliche amministrazioni fu, pertanto, regolamentata la cessione del quinto dello stipendio.

Il Testo Unico e le successive modifiche

La disciplina del 1950 era stata concepita per consentire ai dipendenti pubblici con stipendio fisso di far fronte a esigenze immediate e impreviste senza dover ricorrere al credito bancario. Il credito, più diffuso rispetto ai primi del 900, era di fatto ancora difficoltoso, dati i bassi livelli di bancarizzazione e il disvalore sociale ad esso associato per un impiegato o funzionario dello Stato **(9)**. L'architettura normativa del D.P.R. 180/1950 era basata sulle seguenti fondamenta:

1. l'ambito di applicazione soggettivo, limitato ai soli dipendenti pubblici, distinti in dipendenti delle amministrazioni dello Stato (titolo II) e dipendenti delle province, comuni, istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza e di qualsiasi altro ente od istituto pubblico sottoposto a tutela, od anche a sola vigilanza dell'amministrazione pubblica, comprese le aziende autonome per i servizi pubblici municipalizzati nonché delle imprese concessionarie di un servizio pubblico di comunicazioni o di trasporto (titolo III) in possesso dei requisiti indicati dalla normativa e relativi ad anzianità di servizio, stabilità del rapporto di impiego, indennità di quiescenza **(10)**;
2. la riserva dell'attività di concessione dei prestiti agli istituti di credito e di previdenza costituiti fra impiegati e salariati delle pubbliche amministrazioni, all'INA, alle società di assicurazioni legalmente esercenti, agli istituti e le società esercenti il credito, escluse quelle costituite in nome Collettivo e in accomandita semplice, alle casse di risparmio e ai monti di credito su pegno;

3. l'obbligatorietà della garanzia a favore degli enti erogatori per i rischi di: morte del cedente prima dell'estinzione della cessione, cessazione dal servizio, riduzione dello stipendio; garanzia: a) per i dipendenti delle amministrazioni dello Stato, inderogabilmente all'istituendo "Fondo per il credito ai dipendenti dello Stato **(11)**" alimentato dai contributi dei medesimi, b) per gli altri destinatari, alternativamente all'istituendo "Fondo per il credito ai dipendenti dello Stato" o ad assicurazioni private.
4. l'ulteriore garanzia della restituzione dell'importo mutuato, per il caso di cessazione dal servizio prima dell'estinzione della cessione, rappresentato sia dalle pensioni e ogni altro assegno continuativo equivalente, sia dalle somme una tantum percepite a titolo di indennità o di capitale assicurato, a carico dell'amministrazione o di un istituto di previdenza o di assicurazione.
5. la predeterminazione della durata del finanziamento in cinque o dieci anni, indipendentemente dall'entità della somma erogata. e la previsione di limiti per il suo rinnovo ed estinzione:
6. un'ampia documentazione per il perfezionamento della pratica e l'adempimento di una complessa serie di formalità procedurali, entrambe specificate nel Regolamento attuativo adottato con D.P.R. 895/050 **(12)**.

Il legislatore del Testo Unico, nel generalizzare tale forma di finanziamento ai dipendenti pubblici, aveva dunque stabilito un articolato sistema di limiti e di garanzie, e previsto l'intervento solidaristico di organismi di previdenza, sia nell'erogazione dei finanziamenti, sia nella prestazione delle garanzie. Nel corso del tempo, la prassi, la giurisprudenza e il legislatore hanno parzialmente modificato l'impianto così descritto.

In primis la normativa è stata convenzionalmente estesa anche ai dipendenti delle imprese private **(13)**. Tuttavia a differenza delle operazioni a favore dei dipendenti pubblici, nel caso di specie, l'erogazione del finanziamento era subordinata alla conferma del datore di lavoro dell'impegno ad effettuare le trattenute e i versamenti, mentre la garanzia per il caso di morte e perdita d'impiego doveva essere prestata da imprese di assicurazione private.

Inoltre, le operazioni effettuate con delegazione di pagamento, pur riconducendosi ad una diversa fattispecie giuridica **(14)**, hanno assolto a finalità analoghe alla cessione per i dipendenti privati **(15)**, mentre hanno consentito ai dipendenti pubblici di accedere ad un ulteriore finanziamento, con ampliamento del limite di cedibilità ad un ulteriore quinto dello stipendio **(16)**. Quanto agli enti erogatori, come noto, l'art. 121 T.U.R. **(17)** ha riservato l'esercizio del credito al consumo alle banche e agli intermediari finanziari, mentre, con il riordino degli enti pubblici di assistenza e previdenza attuato nel 1994 **(18)**, i compiti già dell'ENPAS, soppresso, sono stati trasferiti all'istituendo Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica (INPDAP), il quale è pertanto diventato l'esclusivo garante delle operazioni di cessioni di quote dello stipendio o salario, effettuate ai sensi del Testo Unico da parte dei dipendenti statali **(19)**.

Modifiche irrilevanti o pressoché nulle hanno, invece, riguardato procedure e modalità dei prestiti contro cessione del quinto dello stipendio, le quali hanno continuato a svolgersi secondo il farraginoso sistema delineato nel 1950. Dato il mutato contesto economico-sociale italiano e, contemporaneamente, il trend positivo dello strumento creditizio in questione, gli operatori di mercato da anni sollecitavano un intervento legislativo in materia. Queste istanze sono state recepite dal legislatore a partire dalla Legge finanziaria 2005 **(20)**.

Le recenti modifiche normative

Con lo scopo dichiarato di intervenire sui consumi per rilanciare l'economia, promuovendo la diffusione del credito alle famiglie, la Legge Finanziaria 2005 ha ampliato la platea dei soggetti aventi diritto alla cessione del quinto dello stipendio ponendo fine alla precedente discriminazione tra dipendenti pubblici e privati, e ha contemporaneamente superato il monopolio INPDAP sulle garanzie **(21)**.

Quanto al primo punto, l'art. 1, 137 co. lett. d) ha esteso la disciplina dei dipendenti delle amministrazioni diverse da quelle statali (titolo III) ai dipendenti delle imprese private. Quanto al secondo punto, è stato abrogato l'art. 34 del D.P.R. 180/1950, che attribuiva all'INPDAP, quale ente gestore del Fondo per il Credito

ai Dipendenti dello Stato, l'esclusiva competenza per la copertura assicurativa obbligatoria sulla vita e i rischi impiego delle cessioni effettuate da parte dei dipendenti statali e prevedeva la nullità di ogni diversa garanzia.

Con tale modifica, l'efficacia delle polizze assicurative private, già previste limitatamente ai finanziamenti erogati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche non statali, è stata estesa anche ai dipendenti statali **(22)**. Ne consegue che i dipendenti statali possono scegliere se accedere al finanziamento contro cessione del quinto ai sensi del titolo II (con garanzia INPDAP) o del titolo III (con assicurazione privata) del D.P.R. 180/1950.

Nel solco già tracciato dalla legge finanziaria, il successivo Decreto sulla Competitività **(23)** ha ulteriormente modificato il Testo Unico, ampliando le categorie di soggetti aventi diritto alla cessione e abolendo il requisito dell'anzianità di servizio previsto dal titolo III per la stipulazione del prestito **(24)**. E' stata, inoltre, introdotta una maggiore flessibilità riguardo alla durata dei prestiti attraverso l'abolizione dell'antieconomico obbligo di stipulare contratti quinquennali o decennali **(25)** e attraverso l'introduzione di unico limite massimo di durata pari a dieci anni.

Ciò anche per agevolare i lavoratori pubblici e privati a tempo determinato, nonché i lavoratori parasubordinati che, nel contrarre prestiti su cessione del quinto della retribuzione, incontrano, necessariamente, oltre il limite di importo cedibile, l'ulteriore limite di durata, pari al tempo residuo alla scadenza del contratto di lavoro.

Dal complesso di tali modifiche, il finanziamento contro cessione di quote di retribuzione e pensioni è divenuto un istituto di carattere generale a disposizione di pensionati pubblici e privati **(26)**, lavoratori dipendenti pubblici e privati a tempo indeterminato e determinato, lavoratori ex art. 409 c.p.c. (lavoratori a progetto, residui collaboratori coordinati e continuativi cd. parasubordinati).

Ciò ha posto gli operatori di mercato di fronte a nuove problematiche che dovranno essere affrontate nel previsto decreto di attuazione delle disposizioni su esaminate, da emanarsi da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze. Permangono, inoltre, alcune criticità nel sistema complessivo, cui la Legge Finanziaria 2006 **(27)**, ha solamente in parte dato la soluzione.

I problemi aperti e le possibili soluzioni

L'aver esteso ai pensionati, spesso esclusi dal credito a causa dell'età avanzata, la possibilità di contrarre prestiti da estinguersi con cessione di quote della pensione, si scontra con nuovi lacci regolamentari e con alcune difficoltà applicative. Innanzitutto, la Legge Finanziaria 2006 ha espressamente rimandato al decreto del Ministero dell' Economia e delle Finanze, da emanarsi entro dieci mesi dall' entrata in vigore del Decreto sulla competitività (marzo 2006), la definizione delle modalità di accesso alle prestazioni creditizie agevolate erogate dall'INPDAP, sia per i pensionati dello stesso ente, sia per i dipendenti e i pensionati iscritti, a fini pensionistici, presso enti diversi.

In altre parole, in attesa del citato decreto attuativo, le cessioni del quinto per i pensionati pubblici restano un miraggio. Peraltro, l'atteso decreto attuativo dovrà consentire anche ai pensionati pubblici, come già ai dipendenti degli stessi enti, di scegliere se accedere al finanziamento attraverso l'INPDAP o attraverso un intermediario finanziario privato, per evitare di frustrare gli scopi di liberalizzazione perseguiti fin'ora.

Quanto alle difficoltà applicative, come noto, la legge prescrive che i finanziamenti siano garantiti da un'assicurazione sulla vita che assicuri "il recupero del credito" in caso di decesso del mutuatario. Considerando che in genere si tratta di crediti di importo contenuto, dai quali viene decurtato in anticipo il costo dell'assicurazione pagato del cliente, sarà opportuno che le compagnie di assicurazione perfezionino appositi prodotti che garantiscano il solo recupero del credito e abbiano, di conseguenza, un costo adeguato.

La Legge Finanziaria 2006 ha, inoltre, previsto, alla luce di quanto stabilito, anche dalla Corte Costituzionale **(28)**, che i pensionati possano cedere un quinto della loro pensione purché la parte residua sia superiore al c.d. "trattamento minimo". Tale limite alla facoltà dei pensionati pubblici e privati di cedere il quinto dei propri

emolumenti pensionistici, deriva da quanto disposto dall'art. 69 della Legge 153/1969 **(29)** relativamente alla cessione, al sequestro e al pignoramento delle pensioni per i debiti verso l'INPS derivanti da prestazioni indebitamente percepite ovvero da omissioni contributive, che espressamente fa salvo l'importo corrispondente al trattamento minimo.

Quanto agli impiegati e salariati assunti a tempo determinato, i quali possono contrarre cessioni con il doppio limite di un quinto dello stipendio e di un periodo di tempo non superiore a quello rimanente fino alla scadenza del contratto, si rileva che per gli stessi era prevista la cedibilità del trattamento di fine rapporto senza il limite del quinto **(30)**. La lettura del predetto punto faceva intendere che il ruolo di garanzia del TFR era limitato ai soli dipendenti e salariati a tempo determinato.

Tale soluzione incompatibile con l'architettura del sistema quale qui tracciato, oltre che con la realtà pratica, è stata sconfessata dal legislatore che, con la Legge Finanziaria 2006, ha precisato che il limite del quinto non si applica né ai dipendenti a tempo determinato né ai dipendenti a tempo indeterminato **(31)**. Sempre relativamente al TFR, il Consiglio dei Ministri del 24 novembre 2005, ha approvato il Decreto di attuazione della Legge delega in materia di riordino delle forme di previdenza complementare **(32)**. Come noto, la riforma, la cui entrata in vigore è stata posticipata al 1 ° gennaio 2008, modifica sostanzialmente l'istituto del TFR, prevedendo la possibilità per i lavoratori dipendenti di conferire lo stesso nei fondi pensioni.

Dato, il ruolo di garanzia fin qui svolto dal TFR medesimo per le operazioni di prestito contro cessione del quinto dello stipendio, il Decreto legislativo in materia **(33)**, all'art. 11, punto 10, ha correttamente previsto che le prestazioni pensionistiche in capitale e in rendita erogate dai fondi pensione siano sottoposte agli stessi vincoli di cedibilità e pignorabilità a carico delle pensioni previste dal D.P.R. 180/1950.

Quanto ai titolari di rapporti di lavoro ex art. 409 c.p.c., pur essendo condivisibile la volontà del legislatore di porre a disposizione di categorie di lavoratori, peraltro in forte crescita quantitativa, una possibilità di accesso al credito altrimenti loro preclusa, si rileva che i requisiti per l'accesso al finanziamento (durata del contratto non inferiore a dodici mesi e compenso certo e continuativo) e i limiti relativi allo stipendio cedibile (un quinto per una durata non superiore al tempo rimanente fino alla scadenza del contratto) rendono inutile se non impossibile l'operazione **(34)**.

Su un piano più generale, per riconoscimento unanime, il finanziamento contro cessione di una quota dei propri emolumenti è gravato da procedure ridondanti e farraginose, basate per lo più su documenti cartacei es. notifiche, benessere **(35)**, certificato di stipendio ecc che contribuiscono in gran parte ad aumentare i costi dell'operazione.

La Legge Finanziaria 2006, ha introdotto due importanti novità sul punto; in primis ha espressamente stabilito che quando il debitore ceduto sia un'amministrazione pubblica come definita dall'art.1 2° co. D.Lgs. 165/2001 **(36)** si applica la disciplina stabilita dal cd. Codice dell'Amministrazione Digitale **(37)** il quale prevede che nei rapporti tra le stesse e con i privati le pubbliche amministrazioni adottino le tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Le modalità concrete per le applicazioni di tali tecnologie ai finanziamenti contro cessione del quinto dello stipendio dovranno essere stabilite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con il decreto già citato. Si è voluto in tal modo introdurre modalità di produzione documentale e di comunicazione più semplici tra i soggetti coinvolti nell'operazione.

La Legge Finanziaria ha, inoltre, previsto che la cessione abbia effetto "dal momento della notifica nei confronti dei debitori ceduti" e quindi non più decorso un mese dalla stessa e che tale "comunicazione" possa essere effettuata attraverso "qualsiasi forma avente data certa". Sul punto occorre sottolineare che incomprensibilmente l'efficacia immediata del contratto è esclusa per le pensioni erogate dalle amministrazioni ex D.Lgs. 165 del 2001: chiarezza e completezza avrebbero richiesto una disciplina unica per le diverse ipotesi. Inoltre si rileva l'ambiguità della formulazione legislativa che da un lato si riferisce alla "notifica", atto dell'ufficiale giudiziario, avente data certa e disciplinato nelle sue forme dal codice di procedura civile, dall'altro parla di "comunicazione" da effettuare in ogni forma purché avente data certa. Delle due l'una. Se, come può ritenersi probabile, l'intento del legislatore era svincolare l'efficacia del contratto dalla notifica, atto che richiede il decorso di un lasso di tempo e un costo associato, si tratta di identificare le forme di "comunicazione" con data certa.

Ulteriori semplificazioni alle procedure sarebbe opportuno che fossero introdotte dall'emanando decreto di attuazione; ci si riferisce in particolare alla presentazione, in luogo del certificato di stipendio appositamente rilasciato dal datore di lavoro della busta paga o altro documento equivalente.

Conclusioni

I prestiti contro cessione del quinto del proprio stipendio sono una realtà viva e vivace, nonostante lacci regolamentari, prassi operative e difficoltà applicative che ne imbrigliano il potenziale sviluppo. La ragione di tale successo può sicuramente essere rintracciata nelle caratteristiche di tali operazioni che rappresentano, per banche e intermediari finanziari un prestito garantito sia nei flussi di pagamento sia nel rischio credito mentre per i prenditori sono uno strumento per accedere al credito legale pur in assenza di merito creditizio e garanzie patrimoniali.

Il processo di revisione normativa qui analizzato, e peraltro non ancora completato, sconta il fatto di essere stato realizzato attraverso interventi frammentati che si sono aggiunti ad un già complicato intrico di norme e circolari, spesso ridondanti e contraddittorie. Sarebbe, pertanto, auspicabile una completa rielaborazione della disciplina dell'istituto.

In tale ambito, oltre alle semplificazioni procedurali succitate, dovrebbe essere dettata una disciplina organica dell'istituto della delegazione di pagamento e, least but not last, potrebbe essere data all'istituto una denominazione più attuale quale, ad esempio, la cessione del quinto dei propri emolumenti.

Avv. [Maddalena Marchesi](#)

Pubblicato sull'edizione di gennaio-febbraio 2006 di **MONDO BANCARIO**

1. I diversi termini utilizzati dalla normativa (stipendi, salari, emolumenti, paga ecc.) indicano i compensi riconosciuti ai lavoratori per il compimento di una determinata prestazione nell'ambito di un rapporto di lavoro a carattere subordinato. In particolare secondo la Suprema Corte (cf. Cass., Sez. III, sent. 20 febbraio 1999 n. 4128) trattasi delle "erogazioni periodiche, percepite con continuità dal dipendente in attività di servizio".
2. Secondo Filotto (cf. FILOTTO U., I Prodotti, in: Manuale del credito al consumo, Milano, 1999, p. 114), il finanziamento contro cessione del quinto dello stipendio è per molti aspetti riconducibile "alla struttura del mutuo, con il quale condivide l'erogazione di una somma definita all'inizio del rapporto e la predisposizione di un piano di ammortamento a rate costanti che progressivamente riduce l'esposizione".
3. (Cf. CARRIERO G., // credito al consumo, in: BANCA UITALIA, Quaderni di ricerca giuridica della Consulenza legale, n. 48, Roma, ottobre 1998, p. 30).
4. (Cf. D.P.R., 5 gennaio 1950 n. 180, in: G.U., 29 aprile 1950, n. 99 S.O)
5. Cf. MARCHETTI V., La Cessione del quinto dello stipendio, Roma, 1967.
6. Cf. R.D., 30 giugno 1908, n. 335, in; G, LI, 8 luglio 1908.
7. Cf.R.D.,5 giugno1941, n. 874 in: GU., 2 settembre 1941, n. 206. Negli anni a cavallo della fine del 1800 e gli inizi del 1900, l'Italia aveva circa 33.700.000 abitanti. Il 55% della popolazione era analfabeta e in grandissima parte dedita all'agricoltura; forte era l'immigrazione.
8. Risale al 1880 la costituzione del Banco di Roma, al 1894 quella della Banca Commerciale Italiana e al 1895 quella del Credito Italiano (cf. BANCA D'ITALIA, La Banca d'Italia e i problemi della moneta e del credito, a cura di FINOCCHIARO A. - CONTESSA A, Roma, 1994, p. 23-24).
9. Cf. FILOTTO U., Ritorno al futuro, in: Millenovecentocinquanta duemilacinque, Roma, 2005, p. 25.
10. Definita come: le pensioni o indennità corrisposte dallo Stato o dai singoli enti; gli assegni equivalenti a carico di speciali casse di previdenza; le pensioni e gli assegni di invalidità e vecchiaia corrisposti dall'I.N.P.S.; gli assegni vitalizi e i capitali a carico di istituti di assicurazione, ai quali i cedenti siano iscritti in dipendenza del loro rapporto di impiego o di lavoro.

11. Il Fondo per il credito ai dipendenti dello Stato è stato soppresso nel 1957 (cf. L. 25 novembre 1957, n. 1139, in: G. U., 7 dicembre 1957, n. 303) e le relative attribuzioni sono state trasferite all'Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza dei dipendenti Statati (ENPAS).
12. Cf. D.P.R., 28 luglio 1950, n. 895, in: G. U., 22 novembre 1950, n. 268.
13. Ciò è avvenuto con il conforto della giurisprudenza di merito (cf. Tribunale Torino, sent. 23 marzo 1995) la quale ha riconosciuto come i dipendenti di imprese private potessero per libera pattuizione applicare al loro contratto di cessione la disciplina del D.P.R. 5 Gennaio 1950 n. 180. La Camera di Commercio di Milano (cf. CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO, Raccolta provinciale degli usi, Milano, 2000) ha provveduto all'accertamento degli usi in materia di cessione del quinto dello stipendio in materia di impiego privato. In tale ambito la cessione del quinto dello stipendio viene definita come "una particolare forma di prestito personale concesso a dipendenti di datori di lavoro privati a fronte della cessione di una quota non superiore a un quinto della retribuzione".
14. Nella delegazione il debitore delega il proprio datore di lavoro a trattenere dallo stipendio una quota fissa pari a un quinto della retribuzione da corrispondere direttamente all'intermediario erogatore del prestito. A differenza della cessione del quinto dello stipendio che costituisce un obbligo per il datore, scaturente dal rapporto di lavoro, la delegazione a una facoltà di cui l'azienda può liberamente disporre. Da ciò scaturisce la pratica (e l'obbligo in caso di amministrazioni statali) di stipulare una convenzione scritta tra datore di lavoro e intermediario finanziario, con previsione di un importo da parte dell'intermediario al datore a titolo di corrispettivo per l'attività prestata.
15. Le istruzioni per la rilevazione del tasso d'usura (cf. BANCA D'ITALIA, Provvedimento 8 gennaio 2003, in: G. U., 8 gennaio 2003, n. 5) ricomprendono i finanziamenti con delegazione di pagamento tra i prestiti assimilabili alla cessione del quinto e concessi sulla base di schemi negoziali riconducibili al D.P.R. 180/1950, insieme agli altri (ad es. mandato) che: 1) prevedono l'ordine incondizionato e irrevocabile al proprio datore di lavoro di pagare una quota dello stipendio direttamente al creditore; 2) hanno durata compresa tra 18 mesi e 10 anni o, nei casi in cui il finanziamento sia effettuato nei confronti di un soggetto assunto con contratto a tempo determinato, hanno durata non superiore alla scadenza del contratto; 3) hanno ammontare compreso entro il quinto degli emolumenti al netto delle ritenute; 4) sono rivolti a dipendenti con stipendio fisso e continuativo, che abbiano superato il periodo di prova e siano iscritti nei ruoli effettivi dell'azienda; 5) sono assistiti da polizze assicurative analoghe a quelle previste nel decreto del Presidente della Repubblica n. 180 del 1950 idonee a garantire il recupero del credito.
16. Il D.P.R. 180/1950 disciplina il prestito con delega con esclusivo riferimento al pagamento delle quote del prezzo o della pigione afferenti ad alloggi popolari. Accanto a tali cd. delegazioni legali si sono diffusi finanziamenti con delega, la cui regolamentazione per i dipendenti pubblici è stata dettata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (cf. MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE, Circolare 8 agosto 1995 n. 46; Circolare 16 ottobre 1996 n. 63; Circolare 11 marzo 1998 n. 29; Circolare 5 settembre 2003 n. 37). In particolare nella Circolare n. 37/2003 è specificato che in ipotesi di cumulo di cessione e di delegazioni legali e convenzionali il limite è pari alla meta dello stipendio.
17. Cf. D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385, in: G. U., 30 settembre 1993, n. 230, S.O.
18. Cf. D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 479, in: G. U., 1° agosto 1994, n. 178.
19. In realtà l'INPDAP ha rivendicato la sua potestà esclusiva ad erogare la garanzia anche per i dipendenti pubblici non statali (cf. INPDAP, Circolare 3 gennaio 2002). Sul punto si è pronunciato il TAR Lazio (cf. TAR Lazio, sez. III, sent. 3 giugno 2003, n. 4884) secondo cui il sistema previsto per i dipendenti pubblici non statali (garanzia INPDAP o, in alternativa, garanzia privata) doveva ritenersi abrogato per effetto dell'istituzione presso l'INPDAP della gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali per gli impiegati e salariati dello Stato e per i dipendenti pubblici iscritti alle casse pensioni.
20. Cf. L. 30 dicembre 2004, n. 311, in: G. U., 31 dicembre 2004, n. 306 S. O.
21. Cf. TAROLLI I., La leva del credito e i finanziamenti garantiti, in: Millevocentocinquanta duemilacinque, Roma, 2005, p. 19.
22. Cf. MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE, Circolare, 3 giugno 2005, n. 21; Circolare, 29 luglio 2005, n. 554.
23. D.L. 14 marzo 2005 n. 35, in: G.U. 16 marzo 2005, n. 62 e convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, L. 14 maggio 2005, n. 80, in: G. U., 14 maggio 2005, n. 111, 5.0.
24. Ai sensi del titolo II del D.P.R. 180/1950, i dipendenti statali assunti a tempo indeterminato o determinato possono contrarre prestiti contro cessione del quinto dello stipendio se hanno compiuto quattro anni di servizio effettivo nel rapporto d'impiego. Prima del decreto sulla competitività, invece i dipendenti pubblici non statali non potevano contrarre finanziamenti se non avendo cinque o dieci

anni di servizio a seconda della durata del finanziamento, sebbene nella prassi tale limite fosse sovente ridotto a sei mesi. La disciplina come riformata ha uniformato tale regime consentendo, invece, ai dipendenti statali non garantiti dall'INPDAP, ai dipendenti pubblici non statali e ai dipendenti privati di contrarre finanziamenti senza alcun limite di anzianità.

25. Non avendo possibilità di scelta sulla durata, il dipendente si trovava in precedenza costretto a contrarre un prestito a medio e lungo termine anche per un finanziamento di importo esiguo.
26. Compresi i titolari di indennità corrisposte da Stato e singoli enti, assegni equivalenti a carico di speciali casse di previdenza, assegni di invalidità e vecchiaia corrisposti dall'INPS, altri assegni vitalizi e i capitali a carico di istituti e fondi in dipendenza del rapporto sul lavoro.
27. Cf. L. 23 dicembre 2005 n. 266, in: G. U. 29 dicembre 2005 n. 302 S.O.
28. Cf. Corte Costituzionale, sent. 4 dicembre 2002, n. 506.
29. L. 30 aprile 1969, n. 153, in: G. U. 30 aprile 1969, n. 111, S.O.
30. In sede di approvazione dell'art 13/bis del D.L. 14 marzo 2005 n. 35, il testo del punto 2 lettera a) che ha modificato l'art. 52 del D.P.R. 180/1950, licenziato dal Parlamento a difforme rispetto a quello approvato dalla Commissione V del Senato.
31. L'art. 1, 346 co. Left e) della Legge Finanziaria 2006 modifica l'articolo 52 del Testo Unico in modo conforme al testo quale approvato dalla Commissione V del Senato durante l'iter legislativo del Decreto sulla Competitività.
32. Cf. L. 23 agosto 2004, n. 243, in: G. U. 21 settembre 2004, n. 222.
33. Cf. D.Lgs. 5 dicembre 2005 n. 252, in G. U. 13 dicembre 2005 n. 289 S.O.
34. Cf. PICCIOLINI F., Non a abbastanza, in: Eichelos, n. 7, Roma, 2005 p. 70-77.
35. Trattasi di un documento consuetudinariamente rilasciato dall'ente datore di lavoro dei dipendenti pubblici non statali e privati al momento della notifica del contratto; esso determina l'avvio della procedura di rimborso del finanziamento, attraverso le trattenute mensili e i versamenti a favore dell'ente erogatore.
36. D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 in: G.U. 9 maggio 2001, n. 106, S.O.
37. D.Lgs 7 marzo 2005 n. 82 in: G.U. 16 maggio 2005, n. 112, S.O.

Documenti necessari per ottenere il finanziamento

I documenti necessari per Istruire la pratica di cessione del quinto sono molto semplici e sono:

Documento personale: carta d'identità, o patente di guida validi

ultima busta paga: cedolino paga recente

codice fiscale

Certificato di stipendio: fornito dal datore di lavoro su richiesta dell'ente erogatore riporta quelli che sono i dati principali del rapporto di lavoro: tipologia di contratto, stipendio lordo e netto, anzianità aziendale del dipendente, tfr maturato;etc...

Presso l'agenzia saranno disponibili altri documenti da compilare e sottoscrivere (privacy, assicurazione, simulazione del piano finanziario, etc..) necessari per la delibera finale della pratica.

Tempi di erogazione:

Trascorso di norma dai 2 ai 5 giorni lavorativi perché il certificato sia compilato, dopodiché si procede con:

Anticipo: è prevista la possibilità di erogare un anticipo fino all'**80 %** sulla somma finanziata alla firma del contratto (normalmente entro un giorno), a condizione che l'azienda dove lavora il dipendente risulti fra quelle già censite presso la banca finanziatrice.

Saldo: la pratica di finanziamento viene saldata completamente in circa **7 giorni lavorativi** dalla firma del contratto.

Estinzione Anticipata

È importante sapere che è previsto dalla legge l'estinzione anticipata di un finanziamento. In qualsiasi momento.

Sul piano di ammortamento che viene consegnato con il saldo della pratica viene evidenziato l'importo dell'estinzione anticipata dopo il pagamento di ciascuna rata (importi già scorporati della parte nominale, predefiniti, in quanto il piano di rimborso è a tasso fisso); a questa somma va aggiunta una percentuale all'incirca dell'1%.

Dipendenti Statali

Rientrano nella categoria dei dipendenti statali tutti i dipendenti di **Ministeri** (scuole, uffici finanziari, forze armate, Motorizzazione etc..)

Possono richiedere un finanziamento tutti coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato e che hanno maturato almeno 6 mesi di anzianità lavorativa;

Il limite massimo di età entro il quale poter richiedere un finanziamento è di **75** anni;

Per la maggior parte dei finanziamenti accessibili dai dipendenti statali non è richiesta alcuna motivazione particolare

Adriafidi in collaborazione con il **Tour Operator Hassiten Viaggi** (sliat che ti collega al loro sito..) per importi finanziati superiori a **25.000** euro, ti regala un soggiorno di **3 notti e 4 giorni** presso una capitale europea a scelta tra **Parigi Madrid Amsterdam** (volo compreso!)

Promozione valida fino al 31/12/2007.

Cessione del quinto

Caratteristiche del prodotto

Regolata dalla legge nr 180 del 1950 la cessione del quinto si concretizza in un finanziamento a firma singola restituibile con una comoda trattenuta in busta paga per l'importo massimo di un quinto rispetto allo stipendio netto mensile con tempi di restituzione delle rate che vanno dai 24 ai 120 mesi (l'importo della rata è fisso);

questo permette di avere somme anche consistenti a fronte di rate non elevate; è prevista la possibilità di erogare il prestito anche se il richiedente ha in corso altri finanziamenti (a volte la cessione rappresenta la possibilità di raggrupparne più con una singola rata) o disguidi avuti in precedenza presso istituti erogatori; (la trattenuta in busta paga rappresenta la garanzia di restituzione)

Il prestito ha una copertura rischio vita (per il richiedente)e rischio impiego (a favore dell'istituto finanziario) compresi nella rata.

Normativa

La cessione del quinto dello stipendio è stata regolamentata sin dai primi anni del 1900 **(5)**. Un primo assetto organico e completo alta disciplina risale al 1908 con il Regio Decreto n. 335 **(6)**, il quale migliorava le

condizioni del credito. La successiva e copiosa produzione normativa aveva reso necessaria l'emanazione di un primo testo unico **(7)**, con lo scopo dichiarato di coordinare e riunire le diverse disposizioni e di un successivo Testo Unico, tutt'ora in vigore. seppur modificato nel suo impianto originario Il sistema bancario stava superando faticosamente la crisi innescata dal fallimento di due importanti banche - la Società Generale di credito mobiliare e la Banca Generale - attraverso la costituzione di nuovi soggetti bancari **(8)**.

Assai scarsi erano gli strumenti creditizi a disposizione delle famiglie, in pratica la sola operazione diffusa era il ricorso al credito su pegno gestito dalle Casse di Risparmio e dai Monti di Pietà. Ai dipendenti civili dell'Amministrazione del Regno D'Italia, circa 150.000 persone, era richiesta dedizione, fedeltà, e l'osservanza di comportamenti consoni al decoro del ruolo svolto.

Appariva, pertanto, almeno disdicevole che le loro esigenze creditizie potessero essere soddisfatte attraverso Monti di Pietà. Per risolvere il problema del credito agli impiegati e salariati delle pubbliche amministrazioni fu, pertanto, regolamentata la cessione del quinto dello stipendio.

Il Testo Unico e le successive modifiche

La disciplina del 1950 era stata concepita per consentire ai dipendenti pubblici con stipendio fisso di far fronte a esigenze immediate e impreviste senza dover ricorrere al credito bancario. Il credito, più diffuso rispetto ai primi del 900, era di fatto ancora difficoltoso, dati i bassi livelli di bancarizzazione e il disvalore sociale ad esso associato per un impiegato o funzionario dello Stato **(9)**. L'architettura normativa del D.P.R. 180/1950 era basata sulle seguenti fondamenta:

7. l'ambito di applicazione soggettivo, limitato ai soli dipendenti pubblici, distinti in dipendenti delle amministrazioni dello Stato (titolo II) e dipendenti delle province, comuni, istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza e di qualsiasi altro ente od istituto pubblico sottoposto a tutela, od anche a sola vigilanza dell'amministrazione pubblica, comprese le aziende autonome per i servizi pubblici municipalizzati nonché delle imprese concessionarie di un servizio pubblico di comunicazioni o di trasporto (titolo III) in possesso dei requisiti indicati dalla normativa e relativi ad anzianità di servizio, stabilità del rapporto di impiego, indennità di quiescenza **(10)**;
8. la riserva dell'attività di concessione dei prestiti agli istituti di credito e di previdenza costituiti fra impiegati e salariati delle pubbliche amministrazioni, all'INA, alle società di assicurazioni legalmente esercenti, agli istituti e le società esercenti il credito, escluse quelle costituite in nome Collettivo e in accomandita semplice, alle casse di risparmio e ai monti di credito su pegno;
9. l'obbligatorietà della garanzia a favore degli enti erogatori per i rischi di: morte del cedente prima dell'estinzione della cessione, cessazione dal servizio, riduzione dello stipendio; garanzia: a) per i dipendenti delle amministrazioni dello Stato, inderogabilmente all'istituendo "Fondo per il credito ai dipendenti dello Stato **(11)**" alimentato dai contributi dei medesimi, b) per gli altri destinatari, alternativamente all'istituendo "Fondo per il credito ai dipendenti dello Stato" o ad assicurazioni private.
10. l'ulteriore garanzia della restituzione dell'importo mutuato, per il caso di cessazione dal servizio prima dell'estinzione della cessione, rappresentato sia dalle pensioni e ogni altro assegno continuativo equivalente, sia dalle somme una tantum percepite a titolo di indennità o di capitale assicurato, a carico dell'amministrazione o di un istituto di previdenza o di assicurazione.
11. la predeterminazione della durata del finanziamento in cinque o dieci anni, indipendentemente dall'entità della somma erogata. e la previsione di limiti per il suo rinnovo ed estinzione:
12. un'ampia documentazione per il perfezionamento della pratica e l'adempimento di una complessa serie di formalità procedurali, entrambe specificate nel Regolamento attuativo adottato con D.P.R. 895/050 **(12)**.

Il legislatore del Testo Unico, nel generalizzare tale forma di finanziamento ai dipendenti pubblici, aveva dunque stabilito un articolato sistema di limiti e di garanzie, e previsto l'intervento solidaristico di organismi di

previdenza, sia nell'erogazione dei finanziamenti, sia nella prestazione delle garanzie. Nel corso del tempo, la prassi, la giurisprudenza e il legislatore hanno parzialmente modificato l'impianto così descritto.

In primis la normativa è stata convenzionalmente estesa anche ai dipendenti delle imprese private **(13)**. Tuttavia a differenza delle operazioni a favore dei dipendenti pubblici, nel caso di specie, l'erogazione del finanziamento era subordinata alla conferma del datore di lavoro dell'impegno ad effettuare le trattenute e i versamenti, mentre la garanzia per il caso di morte e perdita d'impiego doveva essere prestata da imprese di assicurazione private.

Inoltre, le operazioni effettuate con delegazione di pagamento, pur riconducendosi ad una diversa fattispecie giuridica **(14)**, hanno assolto a finalità analoghe alla cessione per i dipendenti privati **(15)**, mentre hanno consentito ai dipendenti pubblici di accedere ad un ulteriore finanziamento, con ampliamento del limite di cedibilità ad un ulteriore quinto dello stipendio **(16)**. Quanto agli enti erogatori, come noto, l'art. 121 T.U.R. **(17)** ha riservato l'esercizio del credito al consumo alle banche e agli intermediari finanziari, mentre, con il riordino degli enti pubblici di assistenza e previdenza attuato nel 1994 **(18)**, i compiti già dell'ENPAS, soppresso, sono stati trasferiti all'istituendo Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica (INPDAP), il quale è pertanto diventato l'esclusivo garante delle operazioni di cessioni di quote dello stipendio o salario, effettuate ai sensi del Testo Unico da parte dei dipendenti statali **(19)**.

Modifiche irrilevanti o pressoché nulle hanno, invece, riguardato procedure e modalità dei prestiti contro cessione del quinto dello stipendio, le quali hanno continuato a svolgersi secondo il farraginoso sistema delineato nel 1950. Dato il mutato contesto economico-sociale italiano e, contemporaneamente, il trend positivo dello strumento creditizio in questione, gli operatori di mercato da anni sollecitavano un intervento legislativo in materia. Queste istanze sono state recepite dal legislatore a partire dalla Legge finanziaria 2005 **(20)**.

Le recenti modifiche normative

Con lo scopo dichiarato di intervenire sui consumi per rilanciare l'economia, promuovendo la diffusione del credito alle famiglie, la Legge Finanziaria 2005 ha ampliato la platea dei soggetti aventi diritto alla cessione del quinto dello stipendio ponendo fine alla precedente discriminazione tra dipendenti pubblici e privati, e ha contemporaneamente superato il monopolio INPDAP sulle garanzie **(21)**.

Quanto al primo punto, l'art. 1, 137 co. lett. d) ha esteso la disciplina dei dipendenti delle amministrazioni diverse da quelle statali (titolo III) ai dipendenti delle imprese private. Quanto al secondo punto, è stato abrogato l'art. 34 del D.P.R. 180/1950, che attribuiva all'INPDAP, quale ente gestore del Fondo per il Credito ai Dipendenti dello Stato, l'esclusiva competenza per la copertura assicurativa obbligatoria sulla vita e i rischi impiego delle cessioni effettuate da parte dei dipendenti statali e prevedeva la nullità di ogni diversa garanzia.

Con tale modifica, l'efficacia delle polizze assicurative private, già previste limitatamente ai finanziamenti erogati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche non statali, è stata estesa anche ai dipendenti statali **(22)**. Ne consegue che i dipendenti statali possono scegliere se accedere al finanziamento contro cessione del quinto ai sensi del titolo II (con garanzia INPDAP) o del titolo III (con assicurazione privata) del D.P.R. 180/1950.

Nel solco già tracciato dalla legge finanziaria, il successivo Decreto sulla Competitività **(23)** ha ulteriormente modificato il Testo Unico, ampliando le categorie di soggetti aventi diritto alla cessione e abolendo il requisito dell'anzianità di servizio previsto dal titolo III per la stipulazione del prestito **(24)**. E' stata, inoltre, introdotta una maggiore flessibilità riguardo alla durata dei prestiti attraverso l'abolizione dell'antieconomico obbligo di stipulare contratti quinquennali o decennali **(25)** e attraverso l'introduzione di unico limite massimo di durata pari a dieci anni.

Ciò anche per agevolare i lavoratori pubblici e privati a tempo determinato, nonché i lavoratori parasubordinati che, nel contrarre prestiti su cessione del quinto della retribuzione, incontrano, necessariamente, oltre il limite di importo cedibile, l'ulteriore limite di durata, pari al tempo residuo alla scadenza del contratto di lavoro.

Dal complesso di tali modifiche, il finanziamento contro cessione di quote di retribuzione e pensioni è divenuto un istituto di carattere generale a disposizione di pensionati pubblici e privati **(26)**, lavoratori dipendenti pubblici e privati a tempo indeterminato e determinato, lavoratori ex art. 409 c.p.c. (lavoratori a progetto, residui collaboratori coordinati e continuativi cd. parasubordinati).

Ciò ha posto gli operatori di mercato di fronte a nuove problematiche che dovranno essere affrontate nel previsto decreto di attuazione delle disposizioni su esaminate, da emanarsi da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze. Permangono, inoltre, alcune criticità nel sistema complessivo, cui la Legge Finanziaria 2006 **(27)**, ha solamente in parte dato la soluzione.

I problemi aperti e le possibili soluzioni

L'aver esteso ai pensionati, spesso esclusi dal credito a causa dell'età avanzata, la possibilità di contrarre prestiti da estinguersi con cessione di quote della pensione, si scontra con nuovi lacci regolamentari e con alcune difficoltà applicative. Innanzitutto, la Legge Finanziaria 2006 ha espressamente rimandato al decreto del Ministero dell' Economia e delle Finanze, da emanarsi entro dieci mesi dall' entrata in vigore del Decreto sulla competitività (marzo 2006), la definizione delle modalità di accesso alla prestazioni creditizie agevolate erogate dall'INPDAP, sia per i pensionati dello stesso ente, sia per i dipendenti e i pensionati iscritti, a fini pensionistici, presso enti diversi.

In altre parole, in attesa del citato decreto attuativo, le cessioni del quinto per i pensionati pubblici restano un miraggio. Peraltro, l'atteso decreto attuativo dovrà consentire anche ai pensionati pubblici, come già ai dipendenti degli stessi enti, di scegliere se accedere al finanziamento attraverso l'INPDAP o attraverso un intermediario finanziario privato, per evitare di frustrare gli scopi di liberalizzazione perseguiti fin'ora.

Quanto alle difficoltà applicative, come noto, la legge prescrive che i finanziamenti siano garantiti da un'assicurazione sulla vita che assicuri "il recupero del credito" in caso di decesso del mutuatario. Considerando che in genere si tratta di crediti di importo contenuto, dai quali viene decurtato in anticipo il costo dell'assicurazione pagato del cliente, sarà opportuno che le compagnie di assicurazione perfezionino appositi prodotti che garantiscano il solo recupero del credito e abbiano, di conseguenza, un costo adeguato.

La Legge Finanziaria 2006 ha, inoltre, previsto, alla luce di quanto stabilito, anche dalla Corte Costituzionale **(28)**, che i pensionati possano cedere un quinto della loro pensione purché la parte residua sia superiore al c.d. "trattamento minimo". Tale limite alla facoltà dei pensionati pubblici e privati di cedere il quinto dei propri emolumenti pensionistici, deriva da quanto disposto dall'art. 69 della Legge 153/1969 **(29)** relativamente alla cessione, al sequestro e al pignoramento delle pensioni per i debiti verso l'INPS derivanti da prestazioni indebitamente percepite ovvero da omissioni contributive, che espressamente fa salvo l'importo corrispondente al trattamento minimo.

Quanto agli impiegati e salariati assunti a tempo determinato, i quali possono contrarre cessioni con il doppio limite di un quinto dello stipendio e di un periodo di tempo non superiore a quello rimanente fino alla scadenza del contratto, si rileva che per gli stessi era prevista la cedibilità del trattamento di fine rapporto senza il limite del quinto **(30)**. La lettura del predetto punto faceva intendere che il ruolo di garanzia del TFR era limitato ai soli dipendenti e salariati a tempo determinato.

Tale soluzione incompatibile con l'architettura del sistema quale qui tracciato, oltre che con la realtà pratica, è stata sconfessata dal legislatore che, con la Legge Finanziaria 2006, ha precisato che il limite del quinto non si applica né ai dipendenti a tempo determinato né ai dipendenti a tempo indeterminato **(31)**. Sempre relativamente al TFR, il Consiglio dei Ministri del 24 novembre 2005, ha approvato il Decreto di attuazione della Legge delega in materia di riordino delle forme di previdenza complementare **(32)**. Come noto, la riforma, la cui entrata in vigore è stata posticipata al 1 ° gennaio 2008, modifica sostanzialmente l'istituto del TFR, prevedendo la possibilità per i lavoratori dipendenti di conferire lo stesso nei fondi pensioni.

Dato, il ruolo di garanzia fin qui svolto dal TFR medesimo per le operazioni di prestito contro cessione del quinto dello stipendio, il Decreto legislativo in materia **(33)**, all'art. 11, punto 10, ha correttamente previsto che le prestazioni pensionistiche in capitale e in rendita erogate dai fondi pensione siano sottoposte agli stessi vincoli di cedibilità e pignorabilità a carico delle pensioni previste dal D.P.R. 180/1950.

Quanto ai titolari di rapporti di lavoro ex art. 409 c.p.c., pur essendo condivisibile la volontà del legislatore di porre a disposizione di categorie di lavoratori, peraltro in forte crescita quantitativa, una possibilità di accesso al credito altrimenti loro preclusa, si rileva che i requisiti per l'accesso al finanziamento (durata del contratto non inferiore a dodici mesi e compenso certo e continuativo) e i limiti relativi allo stipendio cedibile (un quinto per una durata non superiore al tempo rimanente fino alla scadenza del contratto) rendono inutile se non impossibile l'operazione **(34)**.

Su un piano più generale, per riconoscimento unanime, il finanziamento contro cessione di una quota dei propri emolumenti è gravato da procedure ridondanti e farraginose, basate per lo più su documenti cartacei es. notifiche, benessere **(35)**, certificato di stipendio ecc che contribuiscono in gran parte ad aumentare i costi dell'operazione.

La Legge Finanziaria 2006, ha introdotto due importanti novità sul punto; in primis ha espressamente stabilito che quando il debitore ceduto sia un'amministrazione pubblica come definita dall'art.1 2° co. D.Lgs. 165/2001 **(36)** si applica la disciplina stabilita dal cd. Codice dell'Amministrazione Digitale **(37)** il quale prevede che nei rapporti tra le stesse e con i privati le pubbliche amministrazioni adottino le tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Le modalità concrete per le applicazioni di tali tecnologie ai finanziamenti contro cessione del quinto dello stipendio dovranno essere stabilite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con il decreto già citato. Si è voluto in tal modo introdurre modalità di produzione documentale e di comunicazione più semplici tra i soggetti coinvolti nell'operazione.

La Legge Finanziaria ha, inoltre, previsto che la cessione abbia effetto "dal momento della notifica nei confronti dei debitori ceduti" e quindi non più decorso un mese dalla stessa e che tale "comunicazione" possa essere effettuata attraverso "qualsiasi forma avente data certa". Sul punto occorre sottolineare che incomprensibilmente l'efficacia immediata del contratto è esclusa per le pensioni erogate dalle amministrazioni ex D.Lgs. 165 del 2001: chiarezza e completezza avrebbero richiesto una disciplina unica per le diverse ipotesi. Inoltre si rileva l'ambiguità della formulazione legislativa che da un lato si riferisce alla "notifica", atto dell'ufficiale giudiziario, avente data certa e disciplinato nelle sue forme dal codice di procedura civile, dall'altro parla di "comunicazione" da effettuare in ogni forma purché avente data certa. Delle due l'una. Se, come può ritenersi probabile, l'intento del legislatore era svincolare l'efficacia del contratto dalla notifica, atto che richiede il decorso di un lasso di tempo e un costo associato, si tratta di identificare le forme di "comunicazione" con data certa.

Ulteriori semplificazioni alle procedure sarebbe opportuno che fossero introdotte dall'emanando decreto di attuazione; ci si riferisce in particolare alla presentazione, in luogo del certificato di stipendio appositamente rilasciato dal datore di lavoro della busta paga o altro documento equivalente.

Conclusioni

I prestiti contro cessione del quinto del proprio stipendio sono una realtà viva e vivace, nonostante lacci regolamentari, prassi operative e difficoltà applicative che ne imbrigliano il potenziale sviluppo. La ragione di tale successo può sicuramente essere rintracciata nelle caratteristiche di tali operazioni che rappresentano, per banche e intermediari finanziari un prestito garantito sia nei flussi di pagamento sia nel rischio credito mentre per i prenditori sono uno strumento per accedere al credito legale pur in assenza di merito creditizio e garanzie patrimoniali.

Il processo di revisione normativa qui analizzato, e peraltro non ancora completato, sconta il fatto di essere stato realizzato attraverso interventi frammentati che si sono aggiunti ad un già complicato intrico di norme e circolari, spesso ridondanti e contraddittorie. Sarebbe, pertanto, auspicabile una completa rielaborazione della disciplina dell'istituto.

In tale ambito, oltre alle semplificazioni procedurali succitate, dovrebbe essere dettata una disciplina organica dell'istituto della delegazione di pagamento e, least but not last, potrebbe essere data all'istituto una denominazione più attuale quale, ad esempio, la cessione del quinto dei propri emolumenti.

Publicato sull'edizione di gennaio-febbraio 2006 di **MONDO BANCARIO**

38. I diversi termini utilizzati dalla normativa (stipendi, salari, emolumenti, paga ecc.) indicano i compensi riconosciuti ai lavoratori per il compimento di una determinata prestazione nell'ambito di un rapporto di lavoro a carattere subordinato. In particolare secondo la Suprema Corte (cf. Cass., Sez. III, sent. 20 febbraio 1999 n. 4128) trattasi delle "erogazioni periodiche, percepite con continuità dal dipendente in attività di servizio".
39. Secondo Filotto (cf. FILOTTO U., I Prodotti, in: Manuale del credito al consumo, Milano, 1999, p. 114), il finanziamento contro cessione del quinto dello stipendio è per molti aspetti riconducibile "alla struttura del mutuo, con il quale condivide l'erogazione di una somma definita all'inizio del rapporto e la predisposizione di un piano di ammortamento a rate costanti che progressivamente riduce l'esposizione".
40. (Cf. CARRIERO G., // credito al consumo, in: BANCA UITALIA, Quaderni di ricerca giuridica della Consulenza legale, n. 48, Roma, ottobre 1998, p. 30).
41. (Cf. D.P.R., 5 gennaio 1950 n. 180, in: G.U., 29 aprile 1950, n. 99 S.O)
42. Cf. MARCHETTI V., La Cessione del quinto dello stipendio, Roma, 1967.
43. Cf. R.D., 30 giugno 1908, n. 335, in: G. L., 8 luglio 1908.
44. Cf. R.D., 5 giugno 1941, n. 874 in: G.U., 2 settembre 1941, n. 206. Negli anni a cavallo della fine del 1800 e gli inizi del 1900, l'Italia aveva circa 33.700.000 abitanti. Il 55% della popolazione era analfabeta e in grandissima parte dedita all'agricoltura; forte era l'immigrazione.
45. Risale al 1880 la costituzione del Banco di Roma, al 1894 quella della Banca Commerciale Italiana e al 1895 quella del Credito Italiano (cf. BANCA D'ITALIA, La Banca d'Italia e i problemi della moneta e del credito, a cura di FINOCCHIARO A. - CONTESSA A, Roma, 1994, p. 23-24).
46. Cf. FILOTTO U., Ritorno al futuro, in: Millenovecentocinquanta duemilacinque, Roma, 2005, p. 25.
47. Definita come: le pensioni o indennità corrisposte dallo Stato o dai singoli enti; gli assegni equivalenti a carico di speciali casse di previdenza; le pensioni e gli assegni di invalidità e vecchiaia corrisposti dall'I.N.P.S.; gli assegni vitalizi e i capitali a carico di istituti di assicurazione, ai quali i cedenti siano iscritti in dipendenza del loro rapporto di impiego o di lavoro.
48. Il Fondo per il credito ai dipendenti dello Stato è stato soppresso nel 1957 (cf. L. 25 novembre 1957, n. 1139, in: G. U., 7 dicembre 1957, n. 303) e le relative attribuzioni sono state trasferite all'Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza dei dipendenti Statati (ENPAS).
49. Cf. D.P.R., 28 luglio 1950, n. 895, in: G. U., 22 novembre 1950, n. 268.
50. Ciò è avvenuto con il conforto della giurisprudenza di merito (cf. Tribunale Torino, sent. 23 marzo 1995) la quale ha riconosciuto come i dipendenti di imprese private potessero per libera pattuizione applicare al loro contratto di cessione la disciplina del D.P.R. 5 Gennaio 1950 n. 180. La Camera di Commercio di Milano (cf. CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO, Raccolta provinciale degli usi, Milano, 2000) ha provveduto all'accertamento degli usi in materia di cessione del quinto dello stipendio in materia di impiego privato. In tale ambito la cessione del quinto dello stipendio viene definita come "una particolare forma di prestito personale concesso a dipendenti di datori di lavoro privati a fronte della cessione di una quota non superiore a un quinto della retribuzione".
51. Nella delegazione il debitore delega il proprio datore di lavoro a trattenere dallo stipendio una quota fissa pari a un quinto della retribuzione da corrispondere direttamente all'intermediario erogatore del prestito. A differenza della cessione del quinto dello stipendio che costituisce un obbligo per il datore, scaturente dal rapporto di lavoro, la delegazione è una facoltà di cui l'azienda può liberamente disporre. Da ciò scaturisce la pratica (e l'obbligo in caso di amministrazioni statali) di stipulare una convenzione scritta tra datore di lavoro e intermediario finanziario, con previsione di un importo da parte dell'intermediario al datore a titolo di corrispettivo per l'attività prestata.
52. Le istruzioni per la rilevazione del tasso d'usura (cf. BANCA D'ITALIA, Provvedimento 8 gennaio 2003, in: G. U., 8 gennaio 2003, n. 5) ricomprendono i finanziamenti con delegazione di pagamento tra i prestiti assimilabili alla cessione del quinto e concessi sulla base di schemi negoziali riconducibili al D.P.R. 180/1950, insieme agli altri (ad es. mandato) che: 1) prevedono l'ordine incondizionato e irrevocabile al proprio datore di lavoro di pagare una quota dello stipendio direttamente al creditore; 2) hanno durata compresa tra 18 mesi e 10 anni o, nei casi in cui il

- finanziamento sia effettuato nei confronti di un soggetto assunto con contratto a tempo determinato, hanno durata non superiore alla scadenza del contratto; 3) hanno ammontare compreso entro il quinto degli emolumenti al netto delle ritenute; 4) sono rivolti a dipendenti con stipendio fisso e continuativo, che abbiano superato il periodo di prova e siano iscritti nei ruoli effettivi dell'azienda; 5) sono assistiti da polizze assicurative analoghe a quelle previste nel decreto del Presidente della Repubblica n. 180 del 1950 idonee a garantire il recupero del credito.
53. Il D.P.R. 180/1950 disciplina il prestito con delega con esclusivo riferimento al pagamento delle quote del prezzo o della pigione afferenti ad alloggi popolari. Accanto a tali cd. delegazioni legali si sono diffusi finanziamenti con delega, la cui regolamentazione per i dipendenti pubblici è stata dettata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (cf. MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE, Circolare 8 agosto 1995 n. 46; Circolare 16 ottobre 1996 n. 63; Circolare 11 marzo 1998 n. 29; Circolare 5 settembre 2003 n. 37). In particolare nella Circolare n. 37/2003 è specificato che in ipotesi di cumulo di cessione e di delegazioni legali e convenzionali il limite è pari alla meta dello stipendio.
 54. Cf. D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385, in: G. U., 30 settembre 1993, n. 230, S.O.
 55. Cf. D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 479, in: G. U., 1° agosto 1994, n. 178.
 56. In realtà l'INPDAP ha rivendicato la sua potestà esclusiva ad erogare la garanzia anche per i dipendenti pubblici non statali (cf. INPDAP, Circolare 3 gennaio 2002). Sul punto si è pronunciato il TAR Lazio (cf. TAR Lazio, sez. III, sent. 3 giugno 2003, n. 4884) secondo cui il sistema previsto per i dipendenti pubblici non statali (garanzia INPDAP o, in alternativa, garanzia privata) doveva ritenersi abrogato per effetto dell'istituzione presso l'INPDAP della gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali per gli impiegati e salariati dello Stato e per i dipendenti pubblici iscritti alle casse pensioni.
 57. Cf. L. 30 dicembre 2004, n. 311, in: G. U., 31 dicembre 2004, n. 306 S. O.
 58. Cf. TAROLLI I., La leva del credito e i finanziamenti garantiti, in: *Millenovecentocinquanta duemilacinque*, Roma, 2005, p. 19.
 59. Cf. MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE, Circolare, 3 giugno 2005, n. 21; Circolare, 29 luglio 2005, n. 554.
 60. D.L. 14 marzo 2005 n. 35, in: G.U. 16 marzo 2005, n. 62 e convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, L. 14 maggio 2005, n. 80, in: G. U., 14 maggio 2005, n. 111, 5.0.
 61. Ai sensi del titolo II del D.P.R. 180/1950, i dipendenti statali assunti a tempo indeterminato o determinato possono contrarre prestiti contro cessione del quinto dello stipendio se hanno compiuto quattro anni di servizio effettivo nel rapporto d'impiego. Prima del decreto sulla competitività, invece i dipendenti pubblici non statali non potevano contrarre finanziamenti se non avendo cinque o dieci anni di servizio a seconda della durata del finanziamento, sebbene nella prassi tale limite fosse sovente ridotto a sei mesi. La disciplina come riformata ha uniformato tale regime consentendo, invece, ai dipendenti statali non garantiti dall'INPDAP, ai dipendenti pubblici non statali e ai dipendenti privati di contrarre finanziamenti senza alcun limite di anzianità.
 62. Non avendo possibilità di scelta sulla durata, il dipendente si trovava in precedenza costretto a contrarre un prestito a medio e lungo termine anche per un finanziamento di importo esiguo.
 63. Compresi i titolari di indennità corrisposte da Stato e singoli enti, assegni equivalenti a carico di speciali casse di previdenza, assegni di invalidità e vecchiaia corrisposti dall'INPS, altri assegni vitalizi e i capitali a carico di istituti e fondi in dipendenza del rapporto sul lavoro.
 64. Cf. L. 23 dicembre 2005 n. 266, in: G. U. 29 dicembre 2005 n. 302 S.O.
 65. Cf. Corte Costituzionale, sent. 4 dicembre 2002, n. 506.
 66. L. 30 aprile 1969, n. 153, in: G. U. 30 aprile 1969, n. 111, S.O.
 67. In sede di approvazione dell'art 13/bis del D.L. 14 marzo 2005 n. 35, il testo del punto 2 lettera a) che ha modificato l'art. 52 del D.P.R. 180/1950, licenziato dal Parlamento a difforme rispetto a quello approvato dalla Commissione V del Senato.
 68. L'art. 1, 346 co. Left e) della Legge Finanziaria 2006 modifica l'articolo 52 del Testo Unico in modo conforme al testo quale approvato dalla Commissione V del Senato durante l'iter legislativo del Decreto sulla Competitività.
 69. Cf. L. 23 agosto 2004, n. 243, in: G. U. 21 settembre 2004, n. 222.
 70. Cf. D.Lgs. 5 dicembre 2005 n. 252, in: G. U. 13 dicembre 2005 n. 289 S.O.
 71. Cf. PICCIOLINI F., Non a abbastanza, in: *Eichelos*, n. 7, Roma, 2005 p. 70-77.
 72. Trattasi di un documento consuetudinariamente rilasciato dall'ente datore di lavoro dei dipendenti pubblici non statali e privati al momento della notifica del contratto; esso determina l'avvio della procedura di rimborso del finanziamento, attraverso le trattenute mensili e i versamenti a favore dell'ente erogatore.

73. D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 in: G.U. 9 maggio 2001, n. 106, S.O.
74. D.Lgs 7 marzo 2005 n. 82 in: G.U. 16 maggio 2005, n. 112, S.O.

Documenti necessari per ottenere il finanziamento

I documenti da portare in agenzia per Istruire la pratica di cessione del quinto sono molto semplici e sono:

Documento personale: carta d'identità, o patente di guida validi

ultima busta paga: cedolino paga recente

codice fiscale

Allegato A, B forniti dall'ente finanziatore (si concretizzano in una dichiarazione stipendiale e una invece di carattere amministrativo,) sono compilati a cura dell'ufficio che gestisce la parte economico/amministrativo il dipendente.

Presso l'agenzia saranno disponibili altri documenti da compilare e sottoscrivere (privacy, assicurazione, simulazione del piano finanziario, etc..) necessari per la delibera finale della pratica.

Tempi di erogazione:

Trascorso di norma dai 2 ai 5 giorni lavorativi perché gli allegati siano compilati, dopodiché si procede con:

Anticipo: è prevista la possibilità di erogare un anticipo fino **all'80 %** sulla somma finanziata alla firma del contratto (normalmente entro un giorno)

Saldo: la pratica di finanziamento viene saldata completamente in circa **7 giorni lavorativi** dalla firma del contratto.

Possibilità di rinnovo di pratica già in ammortamento:

E' prevista la possibilità di rinnovare pratiche in corso per ottenere nuova liquidità, rimodellando la rata, dopo che sono trascorsi almeno **i due quinti** della durata dall'inizio del prestito.

Estinzione Anticipata

È importante sapere che è previsto dalla legge l'estinzione anticipata di un finanziamento. In qualsiasi momento.

Sul piano di ammortamento che viene consegnato con il saldo della pratica viene evidenziato l'importo dell'estinzione anticipata dopo il pagamento di ciascuna rata (importi già scorporati della parte nominale, predefiniti in quanto il piano di rimborso è a tasso fisso); a questa somma va aggiunta una percentuale dell'1%.

Dipendenti pubblici

Rientrano in questa categoria tutti coloro i quali sono dipendenti di **enti pubblici locali** (regione, provincia, municipio, comunità montane, etc) sono assimilati ai pubblici i dipendenti di grandi aziende Statali es

Possono richiedere il prestito tutti coloro che hanno maturato un anzianità lavorativa di 6 mesi; è possibile richiedere il finanziamento fino ad un'età massima di **75 anni**

Per la maggior parte dei finanziamenti non sono richieste specifiche motivazioni.

Adriafidi in collaborazione con il **Tour Operator Hassiten Viaggi** (sliat che ti collega al loro sito..) per importi finanziati superiori a **25.000 euro**, ti regala un soggiorno di **3 notti e 4 giorni** presso una capitale europea a scelta tra **Parigi Madrid Amsterdam** (volo compreso!)

Cessione del quinto

Caratteristiche del prodotto

Regolata dalla legge sotto riportata la cessione del quinto si concretizza in un finanziamento a firma singola restituibile con una comoda trattenuta in busta paga per l'importo massimo di un quinto rispetto allo stipendio netto mensile con tempi di restituzione delle rate che vanno dai 24 ai 120 mesi;

questo permette di avere somme anche consistenti a fronte di rate non elevate; è prevista la possibilità di erogare il prestito anche se il richiedente ha in corso altri finanziamenti (a volte la cessione rappresenta la possibilità di raggrupparne più con una singola rata) o disguidi bancari.

Il prestito ha una copertura rischio vita (per il richiedente) e rischio impiego (a favore dell'istituto finanziario) con costi compresi nella rata.

Normativa

La cessione del quinto dello stipendio è stata regolamentata sin dai primi anni del 1900 **(5)**. Un primo assetto organico e completo alta disciplina risale al 1908 con il Regio Decreto n. 335 **(6)**, il quale migliorava le condizioni del credito. La successiva e copiosa produzione normativa aveva reso necessaria l'emanazione di un primo testo unico **(7)**, con lo scopo dichiarato di coordinare e riunire le diverse disposizioni e di un successivo Testo Unico, tutt'ora in vigore, seppur modificato nel suo impianto originario. Il sistema bancario stava superando faticosamente la crisi innescata dal fallimento di due importanti banche - la Società Generale di credito mobiliare e la Banca Generale - attraverso la costituzione di nuovi soggetti bancari **(8)**.

Assai scarsi erano gli strumenti creditizi a disposizione delle famiglie, in pratica la sola operazione diffusa era il ricorso al credito su pegno gestito dalle Casse di Risparmio e dai Monti di Pietà. Ai dipendenti civili dell'Amministrazione del Regno D'Italia, circa 150.000 persone, era richiesta dedizione, fedeltà, e l'osservanza di comportamenti consoni al decoro del ruolo svolto.

Appariva, pertanto, almeno disdicevole che le loro esigenze creditizie potessero essere soddisfatte attraverso Monti di Pietà. Per risolvere il problema del credito agli impiegati e salariati delle pubbliche amministrazioni fu, pertanto, regolamentata la cessione del quinto dello stipendio.

Il Testo Unico e le successive modifiche

La disciplina del 1950 era stata concepita per consentire ai dipendenti pubblici con stipendio fisso di far fronte a esigenze immediate e impreviste senza dover ricorrere al credito bancario. Il credito, più diffuso rispetto ai primi del 900, era di fatto ancora difficoltoso, dati i bassi livelli di bancarizzazione e il disvalore sociale ad esso associato per un impiegato o funzionario dello Stato **(9)**. L'architettura normativa del D.P.R. 180/1950 era basata sulle seguenti fondamenta:

13. l'ambito di applicazione soggettivo, limitato ai soli dipendenti pubblici, distinti in dipendenti delle amministrazioni dello Stato (titolo II) e dipendenti delle province, comuni, istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza e di qualsiasi altro ente od istituto pubblico sottoposto a tutela, od anche a sola vigilanza dell'amministrazione pubblica, comprese le aziende autonome per i servizi pubblici municipalizzati nonché delle imprese concessionarie di un servizio pubblico di comunicazioni o di trasporto (titolo III) in possesso dei requisiti indicati dalla normativa e relativi ad anzianità di servizio, stabilità del rapporto di impiego, indennità di quiescenza **(10)**;
14. la riserva dell'attività di concessione dei prestiti agli istituti di credito e di previdenza costituiti fra impiegati e salariati delle pubbliche amministrazioni, all'INA, alle società di assicurazioni legalmente esercenti, agli istituti e le società esercenti il credito, escluse quelle costituite in nome Collettivo e in accomandita semplice, alle casse di risparmio e ai monti di credito su pegno;
15. l'obbligatorietà della garanzia a favore degli enti erogatori per i rischi di: morte del cedente prima dell'estinzione della cessione, cessazione dal servizio, riduzione dello stipendio; garanzia: a) per i dipendenti delle amministrazioni dello Stato, inderogabilmente all'istituendo "Fondo per il credito ai dipendenti dello Stato **(11)**" alimentato dai contributi dei medesimi, b) per gli altri destinatari, alternativamente all'istituendo "Fondo per il credito ai dipendenti dello Stato" o ad assicurazioni private.
16. l'ulteriore garanzia della restituzione dell'importo mutuato, per il caso di cessazione dal servizio prima dell'estinzione della cessione, rappresentato sia dalle pensioni e ogni altro assegno continuativo equivalente, sia dalle somme una tantum percepite a titolo di indennità o di capitale assicurato, a carico dell'amministrazione o di un istituto di previdenza o di assicurazione.
17. la predeterminazione della durata del finanziamento in cinque o dieci anni, indipendentemente dall'entità della somma erogata, e la previsione di limiti per il suo rinnovo ed estinzione:

18. un'ampia documentazione per il perfezionamento della pratica e l'adempimento di una complessa serie di formalità procedurali, entrambe specificate nel Regolamento attuativo adottato con D.P.R. 895/050 **(12)**.

Il legislatore del Testo Unico, nel generalizzare tale forma di finanziamento ai dipendenti pubblici, aveva dunque stabilito un articolato sistema di limiti e di garanzie, e previsto l'intervento solidaristico di organismi di previdenza, sia nell'erogazione dei finanziamenti, sia nella prestazione delle garanzie. Nel corso del tempo, la prassi, la giurisprudenza e il legislatore hanno parzialmente modificato l'impianto così descritto.

In primis la normativa è stata convenzionalmente estesa anche ai dipendenti delle imprese private **(13)**. Tuttavia a differenza delle operazioni a favore dei dipendenti pubblici, nel caso di specie, l'erogazione del finanziamento era subordinata alla conferma del datore di lavoro dell'impegno ad effettuare le trattenute e i versamenti, mentre la garanzia per il caso di morte e perdita d'impiego doveva essere prestata da imprese di assicurazione private.

Inoltre, le operazioni effettuate con delegazione di pagamento, pur riconducendosi ad una diversa fattispecie giuridica **(14)**, hanno assolto a finalità analoghe alla cessione per i dipendenti privati **(15)**, mentre hanno consentito ai dipendenti pubblici di accedere ad un ulteriore finanziamento, con ampliamento del limite di cedibilità ad un ulteriore quinto dello stipendio **(16)**. Quanto agli enti erogatori, come noto, l'art. 121 T.U.R. **(17)** ha riservato l'esercizio del credito al consumo alle banche e agli intermediari finanziari, mentre, con il riordino degli enti pubblici di assistenza e previdenza attuato nel 1994 **(18)**, i compiti già dell'ENPAS, soppresso, sono stati trasferiti all'istituendo Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica (INPDAP), il quale è pertanto diventato l'esclusivo garante delle operazioni di cessioni di quote dello stipendio o salario, effettuate ai sensi del Testo Unico da parte dei dipendenti statali **(19)**.

Modifiche irrilevanti o pressoché nulle hanno, invece, riguardato procedure e modalità dei prestiti contro cessione del quinto dello stipendio, le quali hanno continuato a svolgersi secondo il farraginoso sistema delineato nel 1950. Dato il mutato contesto economico-sociale italiano e, contemporaneamente, il trend positivo dello strumento creditizio in questione, gli operatori di mercato da anni sollecitavano un intervento legislativo in materia. Queste istanze sono state recepite dal legislatore a partire dalla Legge finanziaria 2005 **(20)**.

Le recenti modifiche normative

Con lo scopo dichiarato di intervenire sui consumi per rilanciare l'economia, promuovendo la diffusione del credito alle famiglie, la Legge Finanziaria 2005 ha ampliato la platea dei soggetti aventi diritto alla cessione del quinto dello stipendio ponendo fine alla precedente discriminazione tra dipendenti pubblici e privati, e ha contemporaneamente superato il monopolio INPDAP sulle garanzie **(21)**.

Quanto al primo punto, l'art. 1, 137 co. lett. d) ha esteso la disciplina dei dipendenti delle amministrazioni diverse da quelle statali (titolo III) ai dipendenti delle imprese private. Quanto al secondo punto, è stato abrogato l'art. 34 del D.P.R. 180/1950, che attribuiva all'INPDAP, quale ente gestore del Fondo per il Credito ai Dipendenti dello Stato, l'esclusiva competenza per la copertura assicurativa obbligatoria sulla vita e i rischi impiego delle cessioni effettuate da parte dei dipendenti statali e prevedeva la nullità di ogni diversa garanzia.

Con tale modifica, l'efficacia delle polizze assicurative private, già previste limitatamente ai finanziamenti erogati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche non statali, è stata estesa anche ai dipendenti statali **(22)**. Ne consegue che i dipendenti statali possono scegliere se accedere al finanziamento contro cessione del quinto ai sensi del titolo II (con garanzia INPDAP) o del titolo III (con assicurazione privata) del D.P.R. 180/1950.

Nel solco già tracciato dalla legge finanziaria, il successivo Decreto sulla Competitività **(23)** ha ulteriormente modificato il Testo Unico, ampliando le categorie di soggetti aventi diritto alla cessione e abolendo il requisito dell'anzianità di servizio previsto dal titolo III per la stipulazione del prestito **(24)**. E' stata, inoltre, introdotta una maggiore flessibilità riguardo alla durata dei prestiti attraverso l'abolizione dell'antieconomico obbligo di

stipulare contratti quinquennali o decennali **(25)** e attraverso l'introduzione di unico limite massimo di durata pari a dieci anni.

Ciò anche per agevolare i lavoratori pubblici e privati a tempo determinato, nonché i lavoratori parasubordinati che, nel contrarre prestiti su cessione del quinto della retribuzione, incontrano, necessariamente, oltre il limite di importo cedibile, l'ulteriore limite di durata, pari al tempo residuo alla scadenza del contratto di lavoro.

Dal complesso di tali modifiche, il finanziamento contro cessione di quote di retribuzione e pensioni è divenuto un istituto di carattere generale a disposizione di pensionati pubblici e privati **(26)**, lavoratori dipendenti pubblici e privati a tempo indeterminato e determinato, lavoratori ex art. 409 c.p.c. (lavoratori a progetto, residui collaboratori coordinati e continuativi cd. parasubordinati).

Ciò ha posto gli operatori di mercato di fronte a nuove problematiche che dovranno essere affrontate nel previsto decreto di attuazione delle disposizioni su esaminate, da emanarsi da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze. Permangono, inoltre, alcune criticità nel sistema complessivo, cui la Legge Finanziaria 2006 **(27)**, ha solamente in parte dato la soluzione.

I problemi aperti e le possibili soluzioni

L'aver esteso ai pensionati, spesso esclusi dal credito a causa dell'età avanzata, la possibilità di contrarre prestiti da estinguersi con cessione di quote della pensione, si scontra con nuovi lacci regolamentari e con alcune difficoltà applicative. Innanzitutto, la Legge Finanziaria 2006 ha espressamente rimandato al decreto del Ministero dell' Economia e delle Finanze, da emanarsi entro dieci mesi dall' entrata in vigore del Decreto sulla competitività (marzo 2006), la definizione delle modalità di accesso alla prestazioni creditizie agevolate erogate dall'INPDAP, sia per i pensionati dello stesso ente, sia per i dipendenti e i pensionati iscritti, a fini pensionistici, presso enti diversi.

In altre parole, in attesa del citato decreto attuativo, le cessioni del quinto per i pensionati pubblici restano un miraggio. Peraltro, l'atteso decreto attuativo dovrà consentire anche ai pensionati pubblici, come già ai dipendenti degli stessi enti, di scegliere se accedere al finanziamento attraverso l'INPDAP o attraverso un intermediario finanziario privato, per evitare di frustrare gli scopi di liberalizzazione perseguiti fin'ora.

Quanto alle difficoltà applicative, come noto, la legge prescrive che i finanziamenti siano garantiti da un'assicurazione sulla vita che assicuri "il recupero del credito" in caso di decesso del mutuatario. Considerando che in genere si tratta di crediti di importo contenuto, dai quali viene decurtato in anticipo il costo dell'assicurazione pagato del cliente, sarà opportuno che le compagnie di assicurazione perfezionino appositi prodotti che garantiscano il solo recupero del credito e abbiano, di conseguenza, un costo adeguato.

La Legge Finanziaria 2006 ha, inoltre, previsto, alla luce di quanto stabilito, anche dalla Corte Costituzionale **(28)**, che i pensionati possano cedere un quinto della loro pensione purché la parte residua sia superiore al c.d. "trattamento minimo". Tale limite alla facoltà dei pensionati pubblici e privati di cedere il quinto dei propri emolumenti pensionistici, deriva da quanto disposto dall'art. 69 della Legge 153/1969 **(29)** relativamente alla cessione, al sequestro e al pignoramento delle pensioni per i debiti verso l'INPS derivanti da prestazioni indebitamente percepite ovvero da omissioni contributive, che espressamente fa salvo l'importo corrispondente al trattamento minimo.

Quanto agli impiegati e salariati assunti a tempo determinato, i quali possono contrarre cessioni con il doppio limite di un quinto dello stipendio e di un periodo di tempo non superiore a quello rimanente fino alla scadenza del contratto, si rileva che per gli stessi era prevista la cedibilità del trattamento di fine rapporto senza il limite del quinto **(30)**. La lettura del predetto punto faceva intendere che il ruolo di garanzia del TFR era limitato ai soli dipendenti e salariati a tempo determinato.

Tale soluzione incompatibile con l'architettura del sistema quale qui tracciato, oltre che con la realtà pratica, è stata sconfessata dal legislatore che, con la Legge Finanziaria 2006, ha precisato che il limite del quinto non si applica né ai dipendenti a tempo determinato né ai dipendenti a tempo indeterminato **(31)**. Sempre

relativamente al TFR, il Consiglio dei Ministri del 24 novembre 2005, ha approvato il Decreto di attuazione della Legge delega in materia di riordino delle forme di previdenza complementare **(32)**. Come noto, la riforma, la cui entrata in vigore è stata posticipata al 1 ° gennaio 2008, modifica sostanzialmente l'istituto del TFR, prevedendo la possibilità per i lavoratori dipendenti di conferire lo stesso nei fondi pensioni.

Dato, il ruolo di garanzia fin qui svolto dal TFR medesimo per le operazioni di prestito contro cessione del quinto dello stipendio, il Decreto legislativo in materia **(33)**, all'art. 11, punto 10, ha correttamente previsto che le prestazioni pensionistiche in capitale e in rendita erogate dai fondi pensione siano sottoposte agli stessi vincoli di cedibilità e pignorabilità a carico delle pensioni previste dal D.P.R. 180/1950.

Quanto ai titolari di rapporti di lavoro ex art. 409 c.p.c., pur essendo condivisibile la volontà del legislatore di porre a disposizione di categorie di lavoratori, peraltro in forte crescita quantitativa, una possibilità di accesso al credito altrimenti loro preclusa, si rileva che i requisiti per l'accesso al finanziamento (durata del contratto non inferiore a dodici mesi e compenso certo e continuativo) e i limiti relativi allo stipendio cedibile (un quinto per una durata non superiore al tempo rimanente fino alla scadenza del contratto) rendono inutile se non impossibile l'operazione **(34)**.

Su un piano più generale, per riconoscimento unanime, il finanziamento contro cessione di una quota dei propri emolumenti è gravato da procedure ridondanti e farraginose, basate per lo più su documenti cartacei es. notifiche, benestare **(35)**, certificato di stipendio ecc che contribuiscono in gran parte ad aumentare i costi dell'operazione.

La Legge Finanziaria 2006, ha introdotto due importanti novità sul punto; in primis ha espressamente stabilito che quando il debitore ceduto sia un'amministrazione pubblica come definita dall'art.1 2° co. D.Lgs. 165/2001 **(36)** si applica la disciplina stabilita dal cd. Codice dell'Amministrazione Digitale **(37)** il quale prevede che nei rapporti tra le stesse e con i privati le pubbliche amministrazioni adottino le tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Le modalità concrete per le applicazioni di tali tecnologie ai finanziamenti contro cessione del quinto dello stipendio dovranno essere stabilite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con il decreto già citato. Si è voluto in tal modo introdurre modalità di produzione documentale e di comunicazione più semplici tra i soggetti coinvolti nell'operazione.

La Legge Finanziaria ha, inoltre, previsto che la cessione abbia effetto "dal momento della notifica nei confronti dei debitori ceduti" e quindi non più decorso un mese dalla stessa e che tale "comunicazione" possa essere effettuata attraverso "qualsiasi forma avente data certa". Sul punto occorre sottolineare che incomprensibilmente l'efficacia immediata del contratto è esclusa per le pensioni erogate dalle amministrazioni ex D.Lgs. 165 del 2001: chiarezza e completezza avrebbero richiesto una disciplina unica per le diverse ipotesi. Inoltre si rileva l'ambiguità della formulazione legislativa che da un lato si riferisce alla "notifica", atto dell'ufficiale giudiziario, avente data certa e disciplinato nelle sue forme dal codice di procedura civile, dall'altro parla di "comunicazione" da effettuare in ogni forma purché avente data certa. Delle due l'una. Se, come può ritenersi probabile, l'intento del legislatore era svincolare l'efficacia del contratto dalla notifica, atto che richiede il decorso di un lasso di tempo e un costo associato, si tratta di identificare le forme di "comunicazione" con data certa.

Ulteriori semplificazioni alle procedure sarebbe opportuno che fossero introdotte dall'emanando decreto di attuazione; ci si riferisce in particolare alla presentazione, in luogo del certificato di stipendio appositamente rilasciato dal datore di lavoro della busta paga o altro documento equivalente.

Conclusioni

I prestiti contro cessione del quinto del proprio stipendio sono una realtà viva e vivace, nonostante lacci regolamentari, prassi operative e difficoltà applicative che ne imbrigliano il potenziale sviluppo. La ragione di tale successo può sicuramente essere rintracciata nelle caratteristiche di tali operazioni che rappresentano, per banche e intermediari finanziari un prestito garantito sia nei flussi di pagamento sia nel rischio credito mentre per i prenditori sono uno strumento per accedere al credito legale pur in assenza di merito creditizio e garanzie patrimoniali.

Il processo di revisione normativa qui analizzato, e peraltro non ancora completato, sconta il fatto di essere stato realizzato attraverso interventi frammentati che si sono aggiunti ad un già complicato intrico di norme e circolari, spesso ridondanti e contraddittorie. Sarebbe, pertanto, auspicabile una completa rielaborazione della disciplina dell'istituto.

In tale ambito, oltre alle semplificazioni procedurali succitate, dovrebbe essere dettata una disciplina organica dell'istituto della delegazione di pagamento e, least but not last, potrebbe essere data all'istituto una denominazione più attuale quale, ad esempio, la cessione del quinto dei propri emolumenti.

Avv. [Maddalena Marchesi](#)

Publicato sull'edizione di gennaio-febbraio 2006 di **MONDO BANCARIO**

75. I diversi termini utilizzati dalla normativa (stipendi, salari, emolumenti, paga ecc.) indicano i compensi riconosciuti ai lavoratori per il compimento di una determinata prestazione nell'ambito di un rapporto di lavoro a carattere subordinato. In particolare secondo la Suprema Corte (cf. Cass., Sez. III, sent. 20 febbraio 1999 n. 4128) trattasi delle "erogazioni periodiche, percepite con continuità dal dipendente in attività di servizio".
76. Secondo Filotto (cf. FILOTTO U., I Prodotti, in: Manuale del credito al consumo, Milano, 1999, p. 114), il finanziamento contro cessione del quinto dello stipendio è per molti aspetti riconducibile "alla struttura del mutuo, con il quale condivide l'erogazione di una somma definita all'inizio del rapporto e la predisposizione di un piano di ammortamento a rate costanti che progressivamente riduce l'esposizione".
77. (Cf. CARRIERO G., // credito al consumo, in: BANCA UITALIA, Quaderni di ricerca giuridica della Consulenza legale, n. 48, Roma, ottobre 1998, p. 30).
78. (Cf. D.P.R., 5 gennaio 1950 n. 180, in: G.U., 29 aprile 1950, n. 99 S.O)
79. Cf. MARCHETTI V., La Cessione del quinto dello stipendio, Roma, 1967.
80. Cf. R.D., 30 giugno 1908, n. 335, in: G. L., 8 luglio 1908.
81. Cf. R.D., 5 giugno 1941, n. 874 in: GU., 2 settembre 1941, n. 206. Negli anni a cavallo della fine del 1800 e gli inizi del 1900, l'Italia aveva circa 33.700.000 abitanti. Il 55% della popolazione era analfabeta e in grandissima parte dedita all'agricoltura; forte era l'immigrazione.
82. Risale al 1880 la costituzione del Banco di Roma, al 1894 quella della Banca Commerciale Italiana e al 1895 quella del Credito Italiano (cf. BANCA D'ITALIA, La Banca d'Italia e i problemi della moneta e del credito, a cura di FINOCCHIARO A. - CONTESSA A, Roma, 1994, p. 23-24).
83. Cf. FILOTTO U., Ritorno al futuro, in: Millenovecentocinquanta duemilacinque, Roma, 2005, p. 25.
84. Definita come: le pensioni o indennità corrisposte dallo Stato o dai singoli enti; gli assegni equivalenti a carico di speciali casse di previdenza; le pensioni e gli assegni di invalidità e vecchiaia corrisposti dall'I.N.P.S.; gli assegni vitalizi e i capitali a carico di istituti di assicurazione, ai quali i cedenti siano iscritti in dipendenza del loro rapporto di impiego o di lavoro.
85. Il Fondo per il credito ai dipendenti dello Stato è stato soppresso nel 1957 (cf. L. 25 novembre 1957, n. 1139, in: G U, 7 dicembre 1957, n. 303) e le relative attribuzioni sono state trasferite all'Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza dei dipendenti Statati (ENPAS).
86. Cf. D.P.R., 28 luglio 1950, n. 895, in: G. U., 22 novembre 1950, n. 268.
87. Ciò è avvenuto con il conforto della giurisprudenza di merito (cf. Tribunale Torino, sent. 23 marzo 1995) la quale ha riconosciuto come i dipendenti di imprese private potessero per libera pattuizione applicare al loro contratto di cessione la disciplina del D.P.R. 5 Gennaio 1950 n. 180. La Camera di Commercio di Milano (cf. CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO, Raccolta provinciale degli usi, Milano, 2000) ha provveduto all'accertamento degli usi in materia di cessione del quinto dello stipendio in materia di impiego privato. In tale ambito la cessione del quinto dello stipendio viene definita come "una particolare forma di prestito personale concesso a dipendenti di datori di lavoro privati a fronte della cessione di una quota non superiore a un quinto della retribuzione".
88. Nella delegazione il debitore delega il proprio datore di lavoro a trattenere dallo stipendio una quota fissa pari a un quinto della retribuzione da corrispondere direttamente all'intermediario erogatore del prestito. A differenza della cessione del quinto dello stipendio che costituisce un obbligo per il

- datore, scaturente dal rapporto di lavoro, la delegazione a una facoltà di cui l'azienda può liberamente disporre. Da ciò scaturisce la pratica (e l'obbligo in caso di amministrazioni statali) di stipulare una convenzione scritta tra datore di lavoro e intermediario finanziario, con previsione di un importo da parte dell'intermediario al datore a titolo di corrispettivo per l'attività prestata.
89. Le istruzioni per la rilevazione del tasso d'usura (cf. BANCA D'ITALIA, Provvedimento 8 gennaio 2003, in: G. U., 8 gennaio 2003, n. 5) ricomprendono i finanziamenti con delegazione di pagamento tra i prestiti assimilabili alla cessione del quinto e concessi sulla base di schemi negoziali riconducibili al D.P.R. 180/1950, insieme agli altri (ad es. mandato) che: 1) prevedono l'ordine incondizionato e irrevocabile al proprio datore di lavoro di pagare una quota dello stipendio direttamente al creditore; 2) hanno durata compresa tra 18 mesi e 10 anni o, nei casi in cui il finanziamento sia effettuato nei confronti di un soggetto assunto con contratto a tempo determinato, hanno durata non superiore alla scadenza del contratto; 3) hanno ammontare compreso entro il quinto degli emolumenti al netto delle ritenute; 4) sono rivolti a dipendenti con stipendio fisso e continuativo, che abbiano superato il periodo di prova e siano iscritti nei ruoli effettivi dell'azienda; 5) sono assistiti da polizze assicurative analoghe a quelle previste nel decreto del Presidente della Repubblica n. 180 del 1950 idonee a garantire il recupero del credito.
 90. Il D.P.R. 180/1950 disciplina il prestito con delega con esclusivo riferimento al pagamento delle quote del prezzo o della pigione afferenti ad alloggi popolari. Accanto a tali cd. delegazioni legali si sono diffusi finanziamenti con delega, la cui regolamentazione per i dipendenti pubblici è stata dettata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (cf. MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE, Circolare 8 agosto 1995 n. 46; Circolare 16 ottobre 1996 n. 63; Circolare 11 marzo 1998 n. 29; Circolare 5 settembre 2003 n. 37). In particolare nella Circolare n. 37/2003 è specificato che in ipotesi di cumulo di cessione e di delegazioni legali e convenzionali il limite è pari alla meta dello stipendio.
 91. Cf. D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385, in: G. U., 30 settembre 1993, n. 230, S.O.
 92. Cf. D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 479, in: G. U., 1° agosto 1994, n. 178.
 93. In realtà l'INPDAP ha rivendicato la sua potestà esclusiva ad erogare la garanzia anche per i dipendenti pubblici non statali (cf. INPDAP, Circolare 3 gennaio 2002). Sul punto si è pronunciato il TAR Lazio (cf. TAR Lazio, sez. III, sent. 3 giugno 2003, n. 4884) secondo cui il sistema previsto per i dipendenti pubblici non statali (garanzia INPDAP o, in alternativa, garanzia privata) doveva ritenersi abrogato per effetto dell'istituzione presso l'INPDAP della gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali per gli impiegati e salariati dello Stato e per i dipendenti pubblici iscritti alle casse pensioni.
 94. Cf. L. 30 dicembre 2004, n. 311, in: G. U., 31 dicembre 2004, n. 306 S. O.
 95. Cf. TAROLLI I., La leva del credito e i finanziamenti garantiti, in: Millenovecentocinquanta duemilacinque, Roma, 2005, p. 19.
 96. Cf. MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE, Circolare, 3 giugno 2005, n. 21; Circolare, 29 luglio 2005, n. 554.
 97. D.L. 14 marzo 2005 n. 35, in: G.U. 16 marzo 2005, n. 62 e convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, L. 14 maggio 2005, n. 80, in: G. U., 14 maggio 2005, n. 111, 5.0.
 98. Ai sensi del titolo II del D.P.R. 180/1950, i dipendenti statali assunti a tempo indeterminato o determinato possono contrarre prestiti contro cessione del quinto dello stipendio se hanno compiuto quattro anni di servizio effettivo nel rapporto d'impiego. Prima del decreto sulla competitività, invece i dipendenti pubblici non statali non potevano contrarre finanziamenti se non avendo cinque o dieci anni di servizio a seconda della durata del finanziamento, sebbene nella prassi tale limite fosse sovente ridotto a sei mesi. La disciplina come riformata ha uniformato tale regime consentendo, invece, ai dipendenti statali non garantiti dall'INPDAP, ai dipendenti pubblici non statali e ai dipendenti privati di contrarre finanziamenti senza alcun limite di anzianità.
 99. Non avendo possibilità di scelta sulla durata, il dipendente si trovava in precedenza costretto a contrarre un prestito a medio e lungo termine anche per un finanziamento di importo esiguo.
 100. Compresi i titolari di indennità corrisposte da Stato e singoli enti, assegni equivalenti a carico di speciali casse di previdenza, assegni di invalidità e vecchiaia corrisposti dall'INPS, altri assegni vitalizi e i capitali a carico di istituti e fondi in dipendenza del rapporto sul lavoro.
 101. Cf. L. 23 dicembre 2005 n. 266, in: G. U. 29 dicembre 2005 n. 302 S.O.
 102. Cf. Corte Costituzionale, sent. 4 dicembre 2002, n. 506.
 103. L. 30 aprile 1969, n. 153, in: G. U. 30 aprile 1969, n. 111, S.O.
 104. In sede di approvazione dell'art 13/bis del D.L. 14 marzo 2005 n. 35, il testo del punto 2 lettera a) che ha modificato l'art. 52 del D.P.R. 180/1950, licenziato dal Parlamento a difforme rispetto a quello approvato dalla Commissione V del Senato.

105. L'art. 1, 346 co. Left e) della Legge Finanziaria 2006 modifica l'articolo 52 del Testo Unico in modo conforme al testo quale approvato dalla Commissione V del Senato durante l'iter legislativo del Decreto sulla Competitività.
106. Cf. L. 23 agosto 2004, n. 243, in G. U. 21 settembre 2004, n. 222.
107. Cf. D.Lgs. 5 dicembre 2005 n. 252, in G. U. 13 dicembre 2005 n. 289 S.O.
108. Cf. PICCIOLINI F., Non a abbastanza, in: Eichelos, n. 7, Roma, 2005 p. 70-77.
109. Trattasi di un documento consuetudinariamente rilasciato dall'ente datore di lavoro dei dipendenti pubblici non statali e privati al momento della notifica del contratto; esso determina l'avvio della procedura di rimborso del finanziamento, attraverso le trattenute mensili e i versamenti a favore dell'ente erogatore.
110. D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 in: G.U. 9 maggio 2001, n. 106, S.O.
111. D.Lgs 7 marzo 2005 n. 82 in: G.U. 16 maggio 2005, n. 112, S.O.

Documenti necessari per ottenere il finanziamento

I documenti da portare in agenzia per Istruire la pratica di cessione del quinto sono molto semplici e sono:

Documento personale: carta d'identità, o patente di guida validi

ultima busta paga: cedolino paga recente

codice fiscale

Certificato di stipendio: fornito dal datore di lavoro su richiesta dell'ente erogatore riporta quelli che sono i dati principali del rapporto di lavoro: tipologia di contratto, stipendio lordo e netto, anzianità aziendale del dipendente.

Presso l'agenzia saranno disponibili altri documenti da compilare e sottoscrivere (privacy, assicurazione, simulazione del piano finanziario, etc..) necessari per la delibera finale della pratica.

Tempi di erogazione:

Trascorso di norma dai 2 ai 5 giorni lavorativi perché il certificato sia compilato, dopodichè si procede con:

Anticipo: è prevista la possibilità di erogare un anticipo fino **all'80 %** sulla somma finanziata alla firma del contratto (normalmente entro un giorno)

Saldo: la pratica di finanziamento viene saldata completamente in circa **7 giorni lavorativi** dalla firma del contratto.

Estinzione Anticipata

È importante sapere che è previsto dalla legge l'estinzione anticipata di un finanziamento. In qualsiasi momento.

Sul piano di ammortamento che viene consegnato con il saldo della pratica viene evidenziato l'importo dell'estinzione anticipata dopo il pagamento di ciascuna rata (importi già scorporati della parte nominale, predefiniti in quanto il piano di rimborso è a tasso fisso); a questa somma va aggiunta una percentuale dell'1%.

Tassi usura da Banca D'italia

Tabella tassi di usura valida sino al 31.03.2007.

Avvertenza:

ai fini della determinazione degli interessi usurari ai sensi dell'art.2 Della legge n.108/96, I tassi rilevati devono essere aumentati della metà.

**RILEVAZIONE DEI TASSI DI INTERESSE EFFETTIVI GLOBALI MEDI
AI FINI DELLA LEGGE SULL'USURA (*)**

MEDIE ARITMETICHE DEI TASSI SULLE SINGOLE OPERAZIONI DELLE BANCHE E DEGLI INTERMEDIARI
FINANZIARI NON BANCARI, CORRETTE PER LA VARIAZIONE DEL VALORE MEDIO DEL TASSO APPLICATO ALLE OPERAZIONI
DI RIFINANZIAMENTO PRINCIPALI DELL'EUROSISTEMA

Periodo di riferimento della rilevazione: 1° ottobre - 31 dicembre 2006

Applicazione dal 1° aprile fino al 30 giugno 2007

Categoria di Operazioni	Classi Importo in unità di euro	TASSI MEDI (su base annua)	TASSI SOGLIA (tassi medi aumentati della metà)
Apertura di credito in conto corrente (1)	fino a € 5.000	13,09%	19,635%
	oltre € 5.000	9,50%	14,250%
Anticipazioni, sconti commerciali e altri finanziamenti a imprese effettuati da banche (2)	fino a € 5.000	7,41%	11,115%
	oltre € 5.000	6,43%	9,645%
Factoring (3)	fino a € 50.000	6,79%	10,185%
	oltre € 50.000	6,06%	9,090%
Crediti personali e altri finanziamenti a famiglie effettuati da banche (4)		10,23%	15,345%
Anticipi, sconti commerciali, crediti personali e altri finanziamenti effettuati dagli intermediari non bancari (5)	fino a € 5.000	17,19%	25,785%
	oltre € 5.000	12,78%	19,170%
Prestiti contro cessione del quinto dello stipendio (6)	fino a € 5.000	16,48%	24,720%
	oltre € 5.000	10,26%	15,390%
Leasing (7)	fino a € 5.000	11,56%	17,340%
	oltre € 5.000 fino a € 25.000	9,11%	13,665%
	oltre € 25.000 fino a € 50.000	7,94%	11,910%
	oltre € 50.000	6,34%	9,510%
Credito finalizzato all'acquisto rateale e credito revolving (8)	fino a € 1.500	16,39%	24,585%
	oltre € 1.500 fino a € 5.000	16,84%	25,260%
	oltre € 5.000	10,58%	15,870%
Mutui con garanzia reale (9)	tasso fisso	5,72%	8,580%
	tasso variabile	5,31%	7,965%

AVVERTENZA: ai fini della determinazione degli interessi usurari ai sensi dell'art. 2 della legge nr. 108/96, i tassi rilevati devono essere aumentati della metà.

* Per i criteri di rilevazione dei dati e di compilazione della tabella si veda la nota metodologica allegata al Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze che rileva trimestralmente i tassi di interesse effettivi globali medi ai sensi dell'art. 2 commi 1 e 2 della legge 108/1996; per la definizione delle voci riportate nella tabella si veda l'allegato A al medesimo decreto. I tassi non comprendono la commissione di massimo scoperto che, nella media delle operazioni rilevate, si ragguaglia a 0,72 punti percentuali.

LEGENDA DELLE CATEGORIE DELLE OPERAZIONI

Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 20/09/2006: Istruzioni applicative della Banca d'Italia e dell'Ufficio Italiano dei Cambi

(1) Apertura di credito in conto corrente con e senza garanzia.

(2) Banche: finanziamenti per anticipi su crediti e documenti, sconto di portafoglio commerciale, altri finanziamenti a breve e a medio e lungo termine alle unità produttive private.

(3) Factoring: anticipi su crediti acquistati e su crediti fatti.

(4) Banche: crediti personali a breve e a medio e lungo termine; altri finanziamenti alle famiglie di consumatori a breve e a medio e lungo termine.

(5) Intermediari finanziari non bancari: finanziamenti per anticipi su crediti e documenti, sconto di portafoglio commerciale; crediti personali, a breve e a medio e lungo termine; altri finanziamenti a famiglie di consumatori e a unità produttive private, a breve e a medio e lungo termine.

(6) Prestiti contro cessione del quinto dello stipendio: i tassi si riferiscono ai finanziamenti erogati ai sensi del D.P.R. n°180 del 1950 o secondo schemi contrattuali ad esso assimilabili.

(7) Finanziamenti realizzati con contratti di locazione di beni materiali (mobili e immobili) o immateriali.

(8) Credito finalizzato all'acquisto rateale di beni di consumo, credito revolving e con utilizzo di carte di credito.

(9) Mutui con durata superiore a cinque anni.