Arbitro Bancario Finanziario
Risoluzione Stragiudiziale Controversie

## COLLEGIO DI MILANO

composto dai signori:

| | |
|---|---|
| (MI) LAPERTOSA | Presidente |
| (MI) LUCCHINI GUASTALLA | Membro designato dalla Banca d'Italia |
| (MI) CONTINO | Membro designato dalla Banca d'Italia |
| (MI) RONDINONE | Membro designato da Associazione rappresentativa degli intermediari |
| (MI) TINA | Membro designato da Associazione rappresentativa dei clienti |

Relatore CONTINO MARIA ELISABETTA

Nella seduta del 13/01/2015 dopo aver esaminato:

- il ricorso e la documentazione allegata
- le controdeduzioni dell'intermediario e la relativa documentazione
- la relazione della Segreteria tecnica

## FATTO

Con reclamo datato 20 gennaio 2014, il ricorrente, in conseguenza della sopravvenuta diminuzione dello stipendio subita a partire dal gennaio 2013 nell'ambito delle vicende che avevano interessato un noto istituto ospedaliero, presentava richiesta di rinegoziazione della rata all'intermediario con il quale aveva stipulato, nell'anno 2010, due contratti di finanziamento, da rimborsare, l'uno, mediante cessione del quinto dello stipendio, l'altro, con delegazione di pagamento di quota dello stipendio. L'intermediario, con missive, rispettivamente, del 7 e 8 maggio 2014, una per ciascun contratto, riscontrava negativamente l'istanza, sostenendo essere necessaria, in ipotesi di superamento della soglia percentuale di trattenute applicabili prevista dalla normativa vigente, comunicazione scritta del datore di lavoro, attestante la variazione dello status retributivo-lavorativo del dipendente tale da non permettergli di adempiere gli originali obblighi contrattuali.
A fronte del diniego oppostogli dalla finanziaria, il cliente adiva l'Arbitro Bancario Finanziario con ricorso protocollato il 27 maggio 2014, chiedendo accertarsi il suo diritto a *"rinegoziare la quota di restituzione di due cessioni del quinto"*, atteso il rifiuto del proprio datore di lavoro di comunicare per iscritto la sopravvenuta variazione dello *status* retributivo.

Precisava di avere stipulato, nell'anno 2010, due contratti di finanziamento che prevedevano trattenute sullo stipendio. Questo da gennaio 2013 aveva subito una forte contrazione in ragione delle nuove politiche di gestione del personale attuate, in un'ottica di forte contrazione dei costi, dal soggetto resosi cessionario dell'azienda alla quale era addetto il ricorrente.
Allegava al ricorso copia del contratto di cessione del quinto dell'11 giugno 2010, del contratto di delegazione di pagamento del 16 novembre 2010, la busta paga di gennaio 2011, la busta paga di novembre 2013 e la corrispondenza scambiata in fase di reclamo.
La banca presentava le proprie controdeduzioni in data 21 luglio 2014, premettendo di avvalersi di altro intermediario per l'attività di collocamento dei contratti di cessione del quinto dello stipendio e di delegazione di pagamento che, a far data dal 21 giugno 2013, era divenuto parte del proprio gruppo bancario.
Indicava poi che, in data 11 giugno 2010, il ricorrente aveva sottoscritto un contratto di cessione del quinto dello stipendio per un ammontare lordo di Euro 29.400,00 da rimborsarsi in 120 quote dello stipendio uguali e mensili di Euro 245,00 ciascuna, con decorrenza dal 31 luglio 2010 al 31 luglio 2020, ed in data 16 novembre 2010 un contratto di delegazione di pagamento di quota dello stipendio per un importo lordo di Euro 29.280,00 da rimborsarsi in 120 quote dello stipendio uguali e mensili di Euro 244,00 ciascuna, con decorrenza dal 31 gennaio 2011 al 31 dicembre 2020.
Ricordava che, in risposta al reclamo, l'intermediario collocatore aveva comunicato che, al fine di procedere alla riduzione della trattenuta mensile, così come previsto dalla normativa vigente (art. 35 del D.P.R. n. 180/50), era necessario produrre idonea documentazione scritta del datore di lavoro, attestante formalmente l'intervenuta riduzione dello stipendio.
Eccepiva, quindi, in via preliminare l'inammissibilità del ricorso per mancanza del preventivo reclamo, poiché con la comunicazione del 20 gennaio 2014 la parte ricorrente si sarebbe a suo dire limitata "*a formulare una mera richiesta",* senza contestare *"alcun comportamento o omissione da parte del resistente"*.
Nel merito sosteneva essere poco credibile che il datore di lavoro non volesse attestare formalmente la diminuzione dello stipendio, eccependo altresì la carenza della documentazione allegata dal ricorrente a supporto della propria domanda, costituita da due sole buste paga.
L'intermediaria concludeva chiedendo pertanto, in via principale, che il ricorso venisse dichiarato inammissibile/irricevibile a fronte dell'assenza di un preventivo reclamo e, in via subordinata, che venisse respinto in quanto infondato in fatto ed in diritto.

## DIRITTO

Il ricorrente chiede all'Arbitro Bancario Finanziario di accertare l'esistenza del proprio diritto alla rinegoziazione dell'ammontare delle rate dei finanziamenti da rimborsare attraverso cessioni del quinto dello stipendio a fronte di una sopraggiunta riduzione di questo.
Prima di esaminare nel merito il ricorso, occorre valutare l'eccezione preliminare sollevata dalla resistente.
Questa ha sostenuto, infatti, che il ricorso sarebbe inammissibile o improcedibile per difetto di preventivo reclamo. La comunicazione del ricorrente del 20 gennaio 2014, si sostanzierebbe infatti, a dire dell'intermediario, in una mera richiesta, e non nella contestazione di un comportamento o di un'omissione, in cui dovrebbe consistere il reclamo. Ne conseguirebbe l'impossibilità di ricorrere all'Arbitro Bancario Finanziario.

L'eccezione non è fondata, e deve essere pertanto disattesa.
Le Disposizioni sui sistemi di risoluzione stragiudiziale delle controversie emanate dalla Banca d'Italia (Provvedimento del 18 giugno 2009 e successive modificazioni), regolamentando una disciplina palesemente tesa a favorire la composizione delle controversie già nella fase precontenziosa, dispongono che il "*ricorso all'ABF è preceduto da un reclamo preventivo all'intermediario*" e che il "*ricorso deve aver ad oggetto la stessa questione esposta nel reclamo*" (sez. VI, par. 1). Come correttamente rilevato dalla resistente, il reclamo costituisce pertanto condizione di procedibilità. Ma ciò in quanto il suo scopo è di definire esattamente, ancorché con libertà di forme, *petitum* e *causa petendi*, onde favorire la definizione bonaria della vertenza prima che sfoci in un contenzioso avanti all'ABF. Anche in considerazione di tale finalità e della natura di ADR che riveste il procedimento in esame, questo Collegio ha quindi ritenuto che il reclamo possa risultare integrato da una comunicazione scritta del ricorrente che, pur con semplicità e libertà di forme, permetta di individuare la pretesa avanzata nei confronti della resistente e le ragioni su cui è fondata.
La comunicazione che il ricorrente ha indirizzato all'intermediaria soddisfa detti requisiti.
Si può, quindi, procedere all'analisi del merito della vertenza.
La cessione del quinto dello stipendio e la delegazione di pagamento relativa a quote della retribuzione sono disciplinate dal D.P.R. n. 180 del 1950 che costituisce il Testo unico delle leggi concernenti il sequestro, il pignoramento e la cessione degli stipendi, salari e pensioni dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, che la Legge finanziaria per il 2005, con l'art. 1, comma 137, ha esteso anche ai dipendenti privati, integrando il primo comma dell'art. 1 del D.P.R..
Il Testo Unico dispone espressamente che le ritenute da operare in forza di cessioni del quinto dello stipendio (e conseguentemente le rate di rimborso) debbono essere automaticamente ridotte in caso di riduzione dello stipendio superiore al terzo. Ove, viceversa, la diminuzione sia contenuta entro tale limite, la trattenuta rimane invariata per l'importo originario. Così prevede, infatti, il primo comma dell'art. 35 del Testo Unico, applicabile anche ai dipendenti privati in forza dell'espresso richiamo operato dall'art. 55: "*Qualora lo stipendio o salario gravato di cessione subisca riduzione non superiore al terzo, la trattenuta continua ad essere effettuata nella misura stabilita*".
La disposizione normativa è ribadita all'art. 5 del contratto di cessione del quinto dello stipendio in esame, a mente del quale "*Nei casi di eventuale riduzione, per qualsiasi causa, della retribuzione mensile del Cedente - ferme restando le pattuizioni afferenti alla copertura assicurativa - qualora la retribuzione stessa subisca una riduzione non superiore al terzo, la trattenuta continuerà ad essere effettuata nella misura stabilita dal presente contratto, ove la riduzione sia superiore al terzo la trattenuta non potrà eccedere il quinto dello stipendio ridotto, così come previsto dagli artt. 35 e 55 del DPR n.180/50".*
L'art. 35 del Testo unico ha, peraltro, ad oggetto la trattenuta conseguente alla cessione del quinto dello stipendio. Attesa la finalità della norma, è da ritenere che comunque non possa essere superato il tetto massimo stabilito dall'art. 70 del Testo Unico.
Ciò posto, non è possibile al Collegio stabilire se nella fattispecie in esame il ricorrente abbia effettivamente diritto ad una riduzione dell'importo delle rate. Ciò in primo luogo in quanto la risposta a detto quesito comporterebbe un'indagine peritale, non compatibile con le caratteristiche del procedimento innanzi all'ABF e con lo scopo dell'organo (cfr. al riguardo tra le più recenti la decisione n. 8362 del 2014).
Al contempo il ricorrente non indica la data a far tempo dalla quale la riduzione gli spetterebbe, senza al contempo che due sole buste paga siano sufficienti all'indagine.
La pretesa della finanziaria ad una dichiarazione della datrice di lavoro circa l'intervenuta riduzione dello stipendio non pare comunque compatibile con la disciplina della

delegazione convenzionale di pagamento nel settore privato, non essendo ravvisabile un obbligo del datore di lavoro privato in tal senso (non risultando di immediata applicazione la previsione dell'art. 61 del D.P.R. n. 895 del 1950).
La coesistenza nel caso in esame di un finanziamento contro cessione del quinto dello stipendio e di un prestito con delegazione di pagamento di quota dello stipendio, stipulati con la medesima intermediaria a distanza di pochi mesi l'uno dall'altro, offre lo spunto per qualche considerazione generale sulla questione.
Il D.P.R. n. 180 del 1950 pone, all'art. 1, 1° comma, quale regola generale l'incedibilità dello stipendio, facendo salve solo le eccezioni espressamente contemplate dal provvedimento. Lo scopo della norma è, infatti, quello di assicurare al dipendente i mezzi necessari per il proprio mantenimento, senza che operazioni non indispensabili o non sufficientemente ponderate possano privarlo degli stessi.
Il successivo l'art. 5 costituisce quindi un'eccezione e dispone che dipendenti e salariati, tanto pubblici che privati, "*possono contrarre prestiti da estinguersi con cessione di quote dello stipendio o del salario fino ad un quinto dell'ammontare di tali emolumenti valutato al netto di ritenute e per periodi non superiori a dieci anni".*
La norma in questione fissa, pertanto, in termini molto netti la quota massima che può costituire oggetto di cessione, ribadita all'art. 52, comma primo, del Testo unico.
Sempre allo scopo di tutelare il dipendente, vengono stabiliti per legge ulteriori limiti, attinenti alle finalità, alla durata e al numero di cessioni. La cessione può essere finalizzata infatti solo al rimborso di determinati finanziamenti, non può avere durata superiore ai dieci anni (o alla più breve residua durata del rapporto di lavoro) e, in forza delle previsioni degli artt. 39 e 40, non risulta consentita più di una cessione sullo stipendio per volta.
In questo quadro, il Testo unico, pur consentendo che lo stipendio possa essere ulteriormente destinato all'estinzione di debiti (attraverso forme di delegazione di pagamento), fissa, per i dipendenti pubblici, dei ben precisi limiti, stabilendo all'art. 70 che "*Nel caso di concorso di cessione e delegazione non può superarsi il limite della metà dello stipendio o salario se non quando l'amministrazione dalla quale l'impiegato o il salariato dipende ne riconosca la necessità e dia il suo assenso*".
L'ampliamento rispetto al limite connesso alla cessione del quinto sembrerebbe *prima facie* ammissibile solo per i dipendenti pubblici, in ragione dei controlli esplicati dall'Amministrazione a loro tutela. Il Ministero dell'economia e delle finanze è intervenuto a tal riguardo, con Circolare n. 1/RGS del 17 gennaio 2011 sottolineando che il cumulo tra delegazione di pagamento di natura convenzionale (com'è quella di cui trattasi) e cessione del quinto dello stipendio è consentita dalla legge, purché ciò avvenga nel rispetto dei limiti corrispondenti al 40% dello stipendio netto: limite che trova la sua giustificazione "*potendo giungere ad incidere significativamente sull'ordinaria capacità reddituale del dipendente*" (cfr. par 1, "Quadro normativo di riferimento"). La medesima limitazione, più stringente rispetto a quella fissata dall'art. 70 del Testo Unico, è ribadita dalla successiva Circolare 15 gennaio 2015, n. 2, che pone comunque altresì ulteriori poteri valutativi in capo al datore di lavoro pubblico.
Il limite del 40% totale, sempre calcolato al netto delle ritenute fiscali e previdenziali, può essere superato, comunque senza eccedere il 50% dello stipendio netto, solo in presenza di casi straordinari che l'Amministrazione di appartenenza del dipendente è chiamata a valutare, fornendo uno specifico e motivato assenso. Il rilascio dell'assenso in questi casi deve ritenersi vincolato all'effettiva sussistenza di situazioni del tutto eccezionali e straordinarie.
Il richiamato art. 70 non sembra automaticamente estensibile al rapporto di lavoro privato, in considerazione della sua collocazione nell'ambito del Titolo V del Testo Unico. Ciò non potrebbe, tuttavia, avere come effetto di ammettere che la delegazione possa aver luogo

senza limiti. Verrebbe al contrario da interrogarsi se l'intenzione del legislatore fosse quella di non consentire che la delegazione potesse aggiungersi alla cessione del quinto dello stipendio, fermo restando che comunque un limite massimo deve desumersi dalle previsioni dell'art. 545 cod.proc.civ.
In tale quadro normativo, gli intermediari debbono agire con particolare cautela, avendo riguardo, in ossequio agli obblighi generali di buona fede, agli interessi e alla particolare situazione del cliente e rendergli le dovute informative, ove ad un'intervenuta cessione del quinto dello stipendio, venga ad aggiungersi, a maggior ragione se nel medesimo periodo e con il medesimo intermediario, una delegazione di pagamento a valere sulla retribuzione, sempreché ovviamente non preclusa dall'art. 70 del Testo Unico.
Un'altra considerazione si impone.
Si ritiene che il D.P.R. 28 luglio 1950, n. 895, recante il Regolamento per l'esecuzione del Testo unico, pur non essendo destinato a disciplinare il rapporto di lavoro privato, in quanto non espressamente richiamato, contenga tuttavia previsioni suscettibili di applicazione analogica. Tra queste gli artt. 13 e 60. L'art. 60 dispone che "*Le quote mensili dello stipendio o del salario di cui si vuol fare la cessione devono essere indicate per importo costante*". Sulla base di tale norma (e tenendo altresì conto delle indicazioni fornite dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 13 del 13 marzo 2006) si ritiene di escludere dal conteggio dello stipendio su cui calcolare il quinto cedibile, le voci retributive variabili (premi aziendali, sistemi incentivanti, ecc.), così come le mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima mensilità). Al contempo, secondo quanto disposto dall'art. 5 del Testo unico, il quinto cedibile va calcolato sulla retribuzione imponibile "*al netto di ritenute*". Sulla base delle indicazioni fornite dagli artt. 13, 14 e 57 del Regolamento, il riferimento deve intendersi a tutte le possibili ritenute di legge, fiscali e previdenziali.
I medesimi criteri devono all'evidenza valere con riferimento al limite complessivo fissato dall'art. 70 del Testo unico.
Nel caso che ci occupa, suscita quindi qualche perplessità il fatto che nel contratto di cessione del quinto dello stipendio del giugno 2010, la retribuzione mensile netta di parte ricorrente venga indicata in Euro 1.284,34 mentre, a distanza di pochi mesi, nel contratto di delegazione di pagamento del novembre dello stesso anno venga riportata in Euro 1.320,73.
Va da sé che il calcolo del quinto cedibile deve essere particolarmente rigoroso nel rispetto delle disposizioni normative, affinché non conduca a travalicare il limite quantitativo massimo di legge.

**PER QUESTI MOTIVI**

**Il Collegio non accoglie il ricorso.**
**Il Collegio delibera, altresì, di rivolgere all'intermediario, ai sensi di cui in motivazione, indicazioni utili a favorire le relazioni con la clientela.**

IL PRESIDENTE

Firmato digitalmente da
FLAVIO LAPERTOSA