

COLLEGIO DI NAPOLI

composto dai signori:

(NA) CARRIERO	Presidente
(NA) FEDERICO	Membro designato dalla Banca d'Italia
(NA) LIACE	Membro designato dalla Banca d'Italia
(NA) GENOVESE	Membro di designazione rappresentativa degli intermediari
(NA) PALMIERI	Membro di designazione rappresentativa dei clienti

Relatore GIANFRANCO LIACE

Seduta del 07/04/2021

FATTO

La parte ricorrente riferisce che: a) in data 31.10.2018 stipulava con l'odierno resistente il contratto di prestito contro cessione del quinto dello stipendio; b) l'art. 8 del citato contratto prevedeva il caso della "cessazione o risoluzione del rapporto di lavoro" (con vincolo del TFR) da applicarsi "salvo quanto previsto dal successivo art. 10" e previa formalizzazione della risoluzione contrattuale (ex art. 15); c) l'art. 10 dettava una diversa disciplina per il caso di "cambiamento del datore di lavoro", prevedendo continuità delle trattenute dal vecchio al nuovo datore di lavoro (su iniziativa dell'istituto di credito).

La ricorrente riferisce poi che, in pendenza del rapporto di finanziamento, aveva interrotto il pregresso impiego per essere assunta da un nuovo datore di lavoro. A seguito della nuova assunzione, la ricorrente aveva prontamente comunicato il cambiamento all'agente incaricato in data 02.03.2020 e, su richiesta di quest'ultimo del 22.06.2020, trasmetteva il nuovo contratto di lavoro. La convenuta tuttavia, non solo non procedeva a quanto stabilito dall'art. 10, ma, senza aver mai formalizzato la risoluzione contrattuale ex art. 15 – che sarebbe stata, comunque, illegittima – e a sua insaputa pretendeva dal precedente datore di lavoro il versamento del TFR.

A seguito di copiosa corrispondenza la convenuta, pur ammettendo che "alla perdita/dimissione dal posto di lavoro faccia seguito l'assunzione presso un nuovo datore di lavoro (fattispecie contemplata dall'art. 10), il contratto di finanziamento non sarà



considerato automaticamente risolto proprio perché la modalità del rimborso attraverso la cessione delle quote ben potrà continuare con il nuovo ente datoriale”, impediva al precedente datore di lavoro di versarle il TFR, rivendicando il diritto a trattenere l'importo. La parte ricorrente conclude, pertanto, chiedendo all'Arbitro di accertare la continuità del rapporto di finanziamento e la illegittimità delle pretese della convenuta sul proprio trattamento di fine rapporto.

L'intermediario, confermati i fatti esposti dalla parte ricorrente, evidenzia la piena legittimità dell'incasso del TFR maturato presso l'originario datore di lavoro, in quanto conforme e in piena aderenza al dettato normativo in materia di cessione del quinto e di cui al D.P.R. n. 180/1950, nonché alla disciplina contrattuale sottoscritta dalla cliente agli artt. 8 e 10, il cui contenuto è sostanzialmente ripetitivo di quanto disposto dalle norme di legge. Inoltre, l'intermediario sostiene che il vincolo sul TFR a garanzia del prestito di “cessione del quinto dello stipendio” stipulato dalla cliente deriverebbe dalla legge, il cui tenore risulta chiaramente indicare la non derogabilità della previsione. In merito cita l'art. 55 del D.P.R. n. 180/1950 disciplinante la fattispecie di cessazione dal servizio del dipendente e l'estensione degli effetti della cessione, il quale prevede infatti espressamente, al comma 2, che: “Alla cessazione dal servizio, la cessione di quote di stipendio o salario in corso di estinzione estende i suoi effetti, a termini del penultimo comma dell'art. 43, anche sulle indennità che siano dovute agli impiegati o ai salariati indicati nell'art. 52, in base alla legge sul contratto di impiego privato o ai contratti di impiego o di lavoro”. L'intermediario richiama anche l'art. 43, che al penultimo comma dispone che: “Qualora la cessazione dal servizio, anziché ad una pensione o altro assegno continuativo equivalente dia diritto ad una somma una volta tanto, a titolo di indennità o di capitale assicurato, a carico dell'amministrazione o di un istituto di previdenza o di assicurazione, tale somma è ritenuta fino alla concorrenza dell'intero residuo debito per cessione”.

L'intermediario evidenzia peraltro che la modalità attraverso cui detto vincolo sul TFR si concretizza, comporta il coinvolgimento della Compagnia assicurativa: infatti, in ragione dell'obbligo legislativo di assicurazione previsto dall'art. 1, comma 5 e dall'art. 54 D.P.R. n. 180/1950, la banca in caso di sinistro viene liquidata dalla Compagnia che a sua volta si surroga alla banca stessa per rivalersi sul TFR maturato dal cedente presso il datore di lavoro. Da ciò ne consegue che l'esistenza del vincolo sul TFR per tutta la durata del finanziamento è *conditio sine qua non* per la sussistenza della copertura assicurativa obbligatoria prevista per legge e che quindi la normativa in questione è inderogabile pattizamente.

L'intermediario conclude affermando che il datore di lavoro, a seguito della cessazione dal servizio del dipendente, in forza dell'esistenza del vincolo sul trattamento di fine rapporto a favore della banca, sarà tenuto a trattenere l'importo fino alla concorrenza del debito residuo derivante dalla cessione; solo nel caso in cui l'ammontare del TFR non fosse sufficiente a coprire l'estinzione del residuo debito derivante dalla cessione, e al fine di agevolare il dipendente cessato dal servizio che trovi una pressoché immediata collocazione lavorativa presso altro datore di lavoro, all'art. 10 è stata pattuita la possibilità di rinotificare il contratto di cessione al nuovo datore di lavoro affinché questi possa continuare a trattenere le quote mensili e consentire così il graduale rientro dell'esposizione debitoria residua del cedente, non potendo, tale procedura, configurarsi quale alternativa rispetto all'incasso del TFR maturato presso il primo datore di lavoro.

La parte resistente chiede all'Arbitro di rigettare il ricorso, consentendole di esercitare il proprio diritto a ottenere il TFR dovute ai sensi di legge.

DIRITTO

La cessione del quinto è uno strumento creditizio fruibile da tutti i lavoratori dipendenti, a prescindere della natura del rapporto e dal datore di lavoro; la disciplina speciale che ne regola il funzionamento è contenuta nel D.P.R. 5 gennaio 1950, n. 180. L'istituto si basa, com'è noto, sulla struttura contrattuale della cessione del credito (in particolare, di crediti futuri) disciplinata dagli artt. 1260 e segg. c.c.: il creditore, in questo caso il lavoratore cedente modifica il rapporto obbligatorio con il datore di lavoro ceduto sostituendo a sé un soggetto terzo, il finanziatore cessionario. Il datore di lavoro è obbligato, una volta perfezionatosi il contratto di finanziamento con cessione del quinto dello stipendio, a trattenere la rata indicata nel contratto stesso dalla busta paga del dipendente e a versarla alla banca erogante; tale obbligo persiste per tutta la durata del rapporto di lavoro e, alla cessazione di questo, si converte nell'obbligo di versare alla banca erogante, fino alla concorrenza dell'importo residuo del debito, tutte le somme dovute all'ex dipendente a titolo di TFR (cfr. art. 43 del d.p.r. n. 180/1950 cit.).

La ricorrente ha cessato il proprio lavoro (impiego privato) per essere assunta presso un nuovo datore di lavoro (impiego pubblico). Vi è più. La parte ricorrente ha anche comunicato tempestivamente la propria posizione, ovvero il mutamento del datore di lavoro.

Sul punto la giurisprudenza di merito ha precisato che in materia di cessione del quinto dello stipendio e di delegazione di pagamento a carico del datore di lavoro, se il dipendente, alla cessazione del rapporto di lavoro, inizi a percepire un trattamento pensionistico o un assegno continuativo equivalente, la misura delegata rimarrà pari al quinto; nel caso in cui, invece, a seguito della cessazione del rapporto percepisca una somma *una tantum*, tale somma potrà essere trattenuta fino alla concorrenza dell'intero residuo debito (Trib. Trapani, 11/05/2018).

Secondo l'intermediario, nel caso in esame, troverebbero applicazione senza eccezioni le disposizioni generali dettate in tema di cessione del credito. La regola posta dall'art. 1260 c.c. è quella della cedibilità dei crediti, salvo che si tratti di crediti di carattere strettamente personale o il loro trasferimento sia vietato dalla legge. Tali divieti, costituendo eccezione alla regola generale della libera cedibilità dei crediti, non possono, a norma dell'art. 14 delle disposizioni sulla legge in generale, essere applicati oltre i casi espressamente contemplati. Poiché manca un esplicito divieto legale, il credito per t.f.r. dei lavoratori del settore privato può essere ceduto senza limitazioni. Le disposizioni di cui al D.P.R. n. 180/1950, il quale stabilisce in via generale la regola della incedibilità degli emolumenti di qualunque tipo, incluse le indennità di fine rapporto, erogati nell'ambito del pubblico impiego, non possono essere estese al settore del lavoro privato. La disciplina concernente il sequestro, il pignoramento e la cessione degli emolumenti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni non è comparabile rispetto alla disciplina in tema di cessioni per i dipendenti privati (Cass., 01/04/2003, n. 4930; Cass., 17/02/2020, n. 3913).

La giurisprudenza di legittimità testé richiamata è applicabile all'ipotesi in cui il dipendente, successivamente alle dimissioni o al licenziamento, rimanga privo di un nuovo rapporto di lavoro.

Le norme speciali che regolano la cessione del quinto (art. 43 del d.P.R. n. 180/1950 come anche richiamato nel successivo Titolo III dell'art. 55, commi 1 e 2) sostanzialmente stabiliscono che, con la stipula del contratto, il debitore pone una "ipoteca" sul TFR cosicché, in caso di perdita di lavoro e sopraggiunta l'impossibilità di pagamento, autorizza la società finanziaria a trattenerlo nella misura del debito residuo da estinguere (ABF Napoli, decisione n. 1136/2011; ABF Roma, decisione n. 1632/2012). In questo caso il trattamento di fine rapporto farà da garanzia sulla parte di finanziamento da restituire.



Arbitro Bancario Finanziario
Risoluzione Stragiudiziale Controversie

Nel caso in esame, invece, a seguito delle dimissioni la ricorrente è stata assunta presso un nuovo datore di lavoro. Le garanzie del nuovo datore di lavoro (ente pubblico) sono state valutate in modo positivo dall'intermediario, il quale ha esteso la cessione del quinto presso di esso. Non sussistono, pertanto, i presupposti indicati dalla normativa invocata dall'intermediario, dato che non siamo innanzi ad una ipotesi di impossibilità di estinzione del finanziamento. Inoltre, la nuova assunzione garantisce, mediante il quinto ceduto, la continuità nel pagamento. Con la cessazione del rapporto di lavoro la parte ricorrente non ha percepito un trattamento economico *una tantum*, ma, senza soluzione di continuità, percepisce un trattamento economico continuativo.

Il regolamento contrattuale, che ha forza di legge tra le parti, prevede che l'incameramento del trattamento di fine rapporto sia consentito solo in esito alla risoluzione del contratto di finanziamento, ovvero nel caso in cui l'intermediario si avvalga della clausola risolutiva espressa. Nel caso di specie non si potrebbe neanche ritenere verificata la condizione risolutiva, perché la parte ricorrente è stata assunto da un nuovo datore; in ogni caso, l'intermediario non si è avvalso della clausola risolutiva e la ricorrente ha comunicato prontamente il cambiamento del datore affinché la trattenuta proseguisse sul nuovo stipendio, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 del contratto. Infine, la disposizione contrattuale da ultima citata prevede una continuità delle trattenute dal vecchio al nuovo datore di lavoro

In virtù di quanto sopra esposto, il Collegio accerta il diritto della parte ricorrente al trattamento di fine rapporto.

P.Q.M.

In accoglimento del ricorso, il Collegio accerta il diritto del ricorrente al trattamento di fine rapporto nei sensi di cui in motivazione.

Il Collegio dispone inoltre, ai sensi della vigente normativa, che l'intermediario corrisponda alla Banca d'Italia la somma di € 200,00 quale contributo alle spese della procedura e al ricorrente la somma di € 20,00 quale rimborso della somma versata alla presentazione del ricorso.

IL PRESIDENTE

Firmato digitalmente da

GIUSEPPE LEONARDO CARRIERO