

# La cessione del quinto in busta paga

**C**on questo termine si intende una forma di finanziamento, riservata a lavoratori dipendenti e pensionati, che prevede la restituzione del debito per mezzo di una trattenuta sulla busta paga effettuata direttamente dal datore di lavoro (o dall'INPS in caso di pensionati). La trattenuta - per disposizione di legge - non può essere superiore ad un quinto della retribuzione mensile netta. Da questo deriva la definizione normalmente adottata di "cessione del quinto".

Il prestito può essere richiesto dai dipendenti privati o pubblici, a condizione di essere assunti a tempo indeterminato, e dai pensionati diretti del settore privato o pubblico. Sono esclusi da questa possibilità i lavoratori autonomi; i contitolari di una pensione; i titolari di pensione di invalidità.

Chi ha un contratto a tempo determinato può usufruire della cessione del quinto a patto che il debito preveda la sua estinzione non oltre la scadenza del contratto di lavoro.

Rappresenta un diritto del lavoratore e, conseguentemente, un obbligo che l'azienda datrice di lavoro non può disattendere.

I motivi per cui si richiede la cessione del quinto possono essere i più disparati in quanto non è necessario spiegarli come

in altre forme di prestito. Inoltre non sono richieste particolari garanzie, quali fidejussioni o ipoteche. Gli enti autorizzati a concedere il prestito, che può avere una durata massima di restituzione di 120 mesi, sono gli istituti di credito e, nella maggioranza dei casi, le società specializzate in tali forme di finanziamento, le cosiddette "finanziarie".

Una volta perfezionata con la notifica al datore di lavoro, la pratica acquisisce la tipologia di cessione di credito e l'azienda, da quel momento e fino alla data dell'avvenuta estinzione, è tenuta a trattenere la rata indicata delle competenze mensili del dipendente e a versarla all'erogante del prestito.

È possibile chiedere una cessione del quinto aggiuntiva a condizione che l'importo dell'ulteriore prestito vada in parte a coprire il prestito precedente, generandone uno nuovo con l'aggravio di un prolungamento del termine di scadenza.

Le criticità per il lavoratore sono costituite dall'insorgenza di situazioni impreviste quali l'infortunio, la morte o la perdita involontaria del posto di lavoro; in tali condizioni opera, di norma, una apposita polizza assicurativa (con premi che però gravano sulla rata del prestito).

Nel caso, invece, in cui il dipendente decida autonomamente di lasciare il posto di lavoro, non vi è copertura assicurativa e la società erogante aggredirà le competenze di fine rapporto, ivi compreso il T.F.R., fino a capienza del debito. L'eventuale parte residua dovrà essere regolata direttamente dal lavoratore con la società finanziante.

Vi è da dire che la cessione del quinto potrebbe inibire la possibilità del lavoratore di chiedere all'azienda l'anticipazione del TFR, perché, prima di dare luogo all'erogazione, l'azienda esigerà il nulla osta della società finanziante. Inoltre risulta preclusa l'opportunità di ottenere prestiti personali da parte del datore di lavoro, la cui rata di restituzione andrebbe fatalmente a sovrapporsi alla rata di cessione.

## Simone Cogno

Consulente del Lavoro  
Studio Asco  
www.studioasco.it

Per ricevere ulteriori informazioni:  
asco@studioasco

VOLETE PUBBLICARE  
ANNUNCI DI LAVORO O DI CASE?  
VOLETE PUBBLICIZZARE LA VOSTRA ATTIVITÀ?



STIAMO CERCANDO PROPRIO VOI!

**SCONTI FINO AL 50%**  
SUL LISTINO PREZZI

**SOSTENETECI CON LA VOSTRA  
PUBBLICITÀ, CERTI CHE SARÀ LA  
PIÙ GUARDATA, LA PIÙ  
LETTA, LA PIÙ CAPILLARE... IN  
TUTTA TORINO.**

SCRIVETEICI A: [commerciale@torinero.it](mailto:commerciale@torinero.it)  
TEL. 342. 1655570 - 345.4430397