

---

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI RIETI

REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CESSIONI, DELEGHE, SEQUESTRI E  
PIGNORAMENTI SULLO STIPENDIO DEI DIPENDENTI

## INDICE

- Art. 1 - Oggetto e Finalità del regolamento
- Art. 2 - Insequestrabilità, impignorabilità e incedibilità dello stipendio
- Art. 3 - Cessione dello stipendio
- Art. 4 - Efficacia della cessione nei confronti dell'Azienda
- Art. 5 - Adempimenti dell'Azienda
- Art. 6 - Estinzione anticipata della cessione dello stipendio e istanza di rinnovo.
- Art. 7 - Le delegazioni di pagamento . Premessa
- Art. 8 - Quadro normativo di riferimento
- Art. 9 - Beneficiari e condizioni per la fruizione della delegazione. Oggetto della delegazione.
- Art. 10 - Durata della delegazione di pagamento
- Art. 11 - Limiti alla delegazione di pagamento
- Art. 12 - Trattazione delle istanze di delegazione di pagamento
- Art. 13 - Oneri a carico degli istituti delegatari
- Art. 14 - Disposizioni particolari e finali

## Art. 1

### Oggetto e finalità del regolamento

Il presente regolamento riguarda la disciplina della materia relativa alla cessione di quote dello stipendio e delegazioni di pagamento, anche in concorso con sequestro e pignoramenti, disciplinata dal T.U. approvato con D.P.R. 02/01/1950 n. 180, come modificato ed integrato dalla Legge 30/12/2004 n. 311 e dalla Legge 14/05/2005 n. 80, dal relativo regolamento attuativo, di cui al D.P.R. 28/07/1950 n. 895 e successive modifiche, dal Codice Civile e dalle circolari esplicative ed operative emanate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato.

Al fine di assicurare uniformità di indirizzi ed omogeneità di comportamento, garantendo che l'accesso alle forme di finanziamento avvenga nel rispetto del principio di trasparenza, con il presente regolamento si intende disciplinare il procedimento amministrativo concernente le richieste di cessioni dello stipendio e di delegazioni di pagamento, effettuate dai dipendenti dell'Asl di Rieti, in favore degli istituti e delle società esercenti il credito, nonché delle società di Assicurazione e degli Istituti di Previdenza, oltre alle modalità di recupero di somme indebitamente erogate ai propri dipendenti, anche nel caso in cui coesistano pignoramenti, sequestri e/o cessioni.

## Art. 2

### Insequestrabilità, impignorabilità e incedibilità dello stipendio

A norma degli artt. 1 e 2 del D.P.R. 180/1950, gli stipendi, salari e ogni altra forma di retribuzione che la P.A. corrisponde ai propri dipendenti in ragione del rapporto d'impiego, non sono sequestrabili, pignorabili e cedibili salvo che per le seguenti motivazioni:

- nel caso siano dovuti alimenti per legge, nei limiti di un terzo dello stipendio al netto delle ritenute;
- per debiti nei confronti della P.A., derivanti dal rapporto d'impiego, nei limiti di un quinto dello stipendio al netto delle ritenute;
- per debiti tributari, nei confronti dello Stato o degli EE.LL., nei limiti di un quinto dello stipendio al netto delle ritenute;
- ai sensi dell'art. 545 del codice di procedura civile, per debiti finanziari come mutui, rate per crediti al consumo, carte revolving, prestiti personali ecc. nei limiti di un quinto dello stipendio al netto delle ritenute.

Nel caso di contemporaneo concorso delle motivazioni di cui sopra, il sequestro o pignoramento

non può comunque interessare quote superiori al 50% dello stipendio al netto delle ritenute, salvo le diverse disposizioni del titolo V nel caso di concorso di vincoli per cessioni e delegazioni.

### Art. 3

#### Cessione dello stipendio

A norma dell'art. 5 del D.P.R. 180/1950, i dipendenti con rapporto d'impiego dell'Asl di Rieti possono contrarre prestiti da estinguersi con cessione di quote dello stipendio, fino a un quinto del suo ammontare, al netto delle ritenute e per periodi non superiori a dieci anni. Nel caso di coesistenza di sequestro o pignoramento e cessioni, il limite massimo della quota di stipendio cedibile è determinato dall'art. 68 del D.P.R. 180/1950. Quando infatti preesistono sequestri o pignoramenti, la cessione, fermo restando il limite di cui al primo comma dell'art. 5, non può essere autorizzata se non limitatamente alla differenza fra i due quinti dello stipendio o salario, valutati al netto delle ritenute e la quota colpita da sequestri o pignoramenti. Qualora i sequestri o i pignoramenti abbiano luogo dopo una cessione perfezionata e debitamente notificata, non si può sequestrare se non la differenza tra la metà dello stipendio o salario, valutati al netto di ritenute, e la quota ceduta, fermi restando i limiti di cui all'art. 2.

I limiti connessi al cumulo sono regolati dal combinato disposto degli artt. 2 comma 2 e 68 comma 2 del del D.P.R. N. 180, dai quali è possibile evincere un doppio limite: uno relativo, concernente i singoli pignoramenti o sequestri disciplinato dall'art. 2 ed uno assoluto, allorchè coesistano pignoramenti, sequestri o cessioni, regolato dall'art. 68.

Il principio enunciato dal DPR 05/01/1950 n. 180, secondo il quale gli stipendi sono cedibili o pignorabili nei limiti del quinto della retribuzione mensile, trova una deroga nell'art. 3

R.D.L del 19.01.1939 n. 295 il quale, più specificamente, prevede " ... ove ... risultino pagate una o più rate non dovute di stipendi ed assegni equivalenti ... L'Amministrazione, se non abbia altro mezzo adeguato per conseguire il rimborso, può trattenere il pagamento delle rate successive, ed in genere di qualunque altro credito che venga a maturarsi anche oltre il limite del quinto e fino al massimo di un terzo...".

Condizione essenziale perché la cessione del quinto venga autorizzata è che il rapporto di lavoro abbia carattere di stabilità e che siano maturati almeno quattro anni di servizio effettivo, ai fini del trattamento pensionistico.

Sono pertanto esclusi non solo i soggetti con cui l'amministrazione ha stipulato contratti di natura diversa rispetto al rapporto di lavoro subordinato (collaboratori coordinati e continuativi, lavoratori a progetto, borsisti, prestazioni d'opera professionale), ma anche i dipendenti titolari di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, sia per incarico che per supplenza, che ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs del D.Lgs. 502/92 come modificato dal D.Lgs 229/99, qualunque sia la durata del rapporto.



Le motivazioni delle esclusioni di cui sopra sono da ricercarsi nell'esigenza che il legame con l'amministrazione che si fa carico di onorare gli impegni nei confronti del terzo delegatario, tramite la ritenuta sulle competenze spettanti al delegante, abbia carattere di stabilità e durata nel tempo, senza alcun condizionamento derivante dall'apposizione di termini di scadenza al relativo contratto.

È fatta salva l'eccezione prevista dall'art. 13 del D.P.R. 180/1950, relativa al personale dipendente a tempo determinato che abbia compiuto quattro anni di servizio effettivo e che abbia un contratto di lavoro di durata non inferiore a tre anni; in tal caso, comunque, la cessione non può eccedere il periodo di tempo che deve ancora trascorrere per la scadenza del contratto in corso.

La ASL di Rieti accetta contratti di finanziamento in favore dei propri dipendenti, contro cessione del quinto dello stipendio, che siano stati stipulati dai seguenti soggetti:

- Istituto di previdenza (INPS gestione ex INPDAP);
- Istituti e società esercenti il credito, autorizzati.

Quanto ai prestiti concessi dall'Istituto di previdenza, rientrano nell'ambito della normativa afferente i finanziamenti contro cessione del quinto dello stipendio, i contratti aventi ad oggetto i prestiti pluriennali diretti o garantiti, che i dipendenti stipulano per documentate esigenze personali o familiari, nell'ambito delle casistiche consentite secondo il regolamento approvato dall'istituto di previdenza. La loro durata interessa un periodo non inferiore a 60 mesi e non superiore a 10 anni.

#### Art. 4

##### Efficacia della cessione nei confronti dell'Azienda

La cessione ha effetto nei confronti dell'Azienda solo se questa sia stata notificata e l'azienda l'abbia accettata mediante rilascio dell'atto di benestare. L'azienda, ricevuta la notifica del contratto, previa verifica che la rata da trattenersi non risulti superiore al quinto dello stipendio al netto delle ritenute obbligatorie e che la durata della cessione non ecceda il limite dei 120 mesi, è obbligata a dare corso alla cessione, operando la trattenuta sulla retribuzione mensile. L'azienda potrà opporsi ad un'ulteriore cessione qualora essa, in concorso con la precedente, comporti una ritenuta mensile d'importo superiore al quinto dello stipendio netto; viceversa, se la somma delle ritenute delle due cessioni non eccede il predetto limite, l'azienda sarà tenuta all'effettuazione delle ritenute richieste.

Nel caso in cui il lavoratore abbia ceduto la quota di stipendio ammessa in favore di più società finanziarie, prevale la cessione che per prima viene notificata all'Azienda, ovvero quella

che per prima sia stata accettata dall'Azienda con atto avente data certa.

Qualora le competenze del dipendente siano già gravate da altre ritenute volontarie a qualsiasi titolo effettuate (ritenute previdenziali volontarie conseguenti all'accettazione di decreti di riscatto o di ricongiunzione, quote associative, delegazioni di pagamento di tipo finanziario o assicurativo), la cessione sarà accettata a condizione che l'importo da ritenere sulle competenze, a fronte del contratto di cessione, aggiunto alle ritenute volontarie già esistenti, non superi il 33% della retribuzione netta spettante.

Se tale limite venisse superato, l'accettazione della cessione sarà subordinata alla preventiva estinzione delle precedenti ritenute volontarie, necessaria a ripristinare il limite massimo del 33% del monte ritenute volontarie della retribuzione netta.

Nel caso in cui il dipendente che assume servizio per mobilità abbia in corso di scomputo un finanziamento dietro cessione dello stipendio, il relativo contratto non vincola l'Azienda se esso non viene prima notificato a cura della società finanziaria cessionaria e dalla Azienda accettato. La predetta notifica, secondo l'art. 59 del D.P.R. 895/1950, può aver luogo anche a cura del precedente datore di lavoro. L'accettazione sarà subordinata alla verifica del rispetto delle condizioni previste dal presente regolamento, sia in termini di durata massima del contratto, sia in termini di importo massimo della ritenuta sullo stipendio in conseguenza della cessione, sia in termini di divieto di superamento, da parte del monte ritenute volontarie, del limite massimo del 33% dello stipendio netto, in caso di concorso della cessione con altre ritenute volontarie, a qualsiasi titolo effettuate.

## Art. 5

### Adempimenti dell'Azienda

Ricevuta la specifica istanza da parte del dipendente o del cessionario munito di delega sottoscritta dal dipendente cedente, corredata dei documenti di identità del delegato e del delegante, l'Azienda provvede al rilascio di certificazione stipendiale da cui emerge:

- la data di assunzione;
- la retribuzione lorda spettante per contratto;
- la retribuzione al netto delle ritenute obbligatorie, sia previdenziali che erariali;
- le eventuali ulteriori ritenute gravanti sulle competenze mensili effettuate, con indicazione della tipologia e della scadenza;
- la quota di stipendio cedibile, determinata sulla retribuzione percepita alla data dell'istanza e calcolata sulle indennità fisse.

Esperiti i predetti controlli di rito, il certificato si restituisce in originale, o tramite pec, all'istituto



delegatario o allo stesso dipendente. Una volta che l'Istituto di credito avrà notificato il contratto di prestito all'Azienda, il Legale rappresentante o il suo delegato, verificato che le quote cedute rientrino nell'importo indicato come cedibile, rilascerà atto di benestare debitamente sottoscritto. Lo stesso ufficio provvederà, quindi, ad operare le ritenute sulle competenze nella misura stabilita dal piano di ammortamento. Provvederà il Servizio Contabilità e Bilancio a versare mensilmente le stesse, secondo le modalità stabilite nello stesso contratto di delegazione o preventivamente concordate. I fatti interruttivi dell'obbligo di pagamento della retribuzione, incidendo negativamente sulla possibilità di operare le ritenute nel rispetto del piano di ammortamento, vanno prontamente comunicate alla Società cessionaria.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per effetto del riconoscimento del trattamento di quiescenza, l'Azienda provvederà ad informare l'ente di previdenza dell'esistenza di un contratto di cessione in corso di scomputo.

Nel caso in cui, per circostanze inerenti il rapporto di servizio lo stipendio netto dovesse subire riduzioni, le ritenute conseguenti ai contratti di finanziamento in corso avranno luogo a condizione che venga comunque assicurato al dipendente il 50% dello stipendio netto spettante. Qualora tale condizione non venisse rispettata, si procederà alla non effettuazione delle ritenute derivanti dai contratti di finanziamento, a decorrere dai più recenti, fino ai contratti più remoti, nei limiti di quanto necessario per il pagamento di almeno il 50% dello stipendio spettante. Della mancata effettuazione delle ritenute e delle relative cause l'Azienda darà immediata comunicazione alla società finanziaria.

## Art. 6

### Estinzione anticipata della cessione dello stipendio e istanza di rinnovo

Il cedente ha facoltà di estinguere anticipatamente la cessione mediante versamento dell'intero residuo. In tal caso, sull'importo di ciascuna quota mensile non ancora scaduta l'istituto cessionario ha l'obbligo di scontare gli interessi che non sono più maturati per effetto dell'anticipata estinzione, utilizzando lo stesso tasso già utilizzato per la concessione del prestito.

Qualora siano trascorsi almeno due anni dall'inizio della cessione stipulata per un quinquennio, ovvero almeno quattro anni nel caso di cessione decennale, può essere rinnovata con una nuova cessione, a condizione che il ricavato dalla stessa venga preventivamente destinato all'estinzione della precedente in corso di scomputo. In tal caso l'avvio della ritenuta della nuova cessione è subordinato al ricevimento della dichiarazione liberatoria da parte della società finanziaria il cui contratto di cessione è stato estinto.

In caso di anticipata estinzione senza rinnovo, la facoltà di contrarre prestiti non potrà essere esercitata prima che sia trascorso un anno dal pagamento dell'ultima mensilità del prestito estinto.

## Art. 7

### Le delegazioni di pagamento. Premessa

L'istituto della delegazione, generalmente considerato, consiste nell'ordine che il soggetto delegante da ad altro soggetto (delegato) di pagare una data somma di denaro ad un terzo detto delegatario. Si sostanzia nell'incarico che il dipendente pubblico da all'amministrazione di appartenenza di pagare una somma di denaro, prelevandola dalle competenze spettanti, in ragione del rapporto d'impiego, in favore di un istituto di credito o di una società di assicurazione; nel primo caso il dipendente sottoscrive un contratto di finanziamento, nel secondo, una polizza assicurativa sulla vita.

La delegazione, spesso comunemente conosciuta come doppia ritenuta sulla busta paga, non va confusa con la cessione del quinto dello stipendio; la delegazione permette infatti al dipendente di accedere ad un'ulteriore forma di finanziamento, rispetto alla cessione, nel rispetto di determinate condizioni. In particolare, l'amministrazione delegata decide se obbligarsi o meno verso l'istituto finanziatore o società di assicurazione; si riporta in proposito quanto previsto dall'art. 58, comma 1, del D.P.R. 180/1950: "Gli impiegati e salariati e i pensionati delle pubbliche amministrazioni indicate nell'art. 1 hanno facoltà di rilasciare delega.

Altresì, il secondo comma dell'art. 1269 cc precisa che il delegato, ancorché debitore del delegante, non è tenuto ad accettare l'incarico, per cui l'assenso alla delegazione non è mai un atto dovuto bensì volontario.

La delega deve essere espressamente accettata attraverso la stipulazione di apposita Convenzione tra l'amministrazione di appartenenza del richiedente ed il soggetto erogante.

## Art. 8

### Quadro normativo di riferimento

La delegazione di pagamento trova la sua disciplina principalmente negli artt. 1269 e seguenti del codice civile e nel D.P.R. 05/01/1950 n. 180, di approvazione del T.U delle leggi concernenti il sequestro, il pignoramento e la cessione degli stipendi, salari e pensioni dei dipendenti delle PP.AA.

Oltre alla normativa di rango primario sopra richiamata, la delegazione di pagamento per i dipendenti pubblici trova disciplina di maggior dettaglio, soprattutto per gli aspetti più prettamente operativi, nelle istruzioni impartite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, con le circolari appresso specificate:



dei Servizi del Tesoro;

- n. 35 del 02/12/2008 del Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato;
- n. 1 del 17/01/2011 del Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato;
- n. 30 del 20/10/2011 del Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato.

## Art. 9

Beneficiari e condizioni per la fruizione della delegazione.

### Oggetto della delegazione convenzionale

Possono accedere alla delegazione convenzionale, di cui al presente regolamento, tutti i dipendenti della ASL di Rieti, purché con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Sono pertanto esclusi non solo i soggetti con cui l'amministrazione ha stipulato contratti di natura diversa rispetto al rapporto di lavoro subordinato (collaboratori coordinati e continuativi, lavoratori a progetto, borsisti, prestazioni d'opera professionale), ma anche i dipendenti titolari di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, ovvero per incarico, per supplenza o ai sensi dell'art. 15/7 del D.Lgs 502/92, come modificato dal D.Lgs 229/99, qualunque sia la durata del rapporto.

Le motivazioni delle esclusioni di cui sopra sono da ricercarsi nell'esigenza che il legame con l'amministrazione che si fa carico di onorare gli impegni nei confronti del terzo delegatario tramite la ritenuta sulle competenze spettanti al delegante, abbia carattere di stabilità e durata nel tempo, senza alcun condizionamento derivante dall'apposizione di termini di scadenza al relativo contratto.

Quanto all'oggetto della delegazione, esso può consistere o in un contratto di assicurazione o in un contratto di finanziamento.

Nel caso di assicurazione il contratto deve essere finalizzato a risarcire, in tutto o in parte, i danni derivanti da eventi afferenti alla vita umana (assicurazioni contro gli infortuni o sulla vita e simili), ovvero volto a coprire i danni derivanti dai rischi professionali connessi all'attività svolta, ovvero alla costituzione di una posizione previdenziale integrativa dell'assicurazione generale obbligatoria. Sono pertanto da ritenersi escluse tutte le altre tipologie di polizze, aventi lo scopo di coprire rischi connessi a beni materiali in senso lato, quali le assicurazioni sulla responsabilità civile per gli autoveicoli, contro incendio e furto, contro i danni all'abitazione, eventi atmosferici ecc. ecc.

In caso di finanziamento, l'amministrazione non terrà di regola conto delle motivazioni addotte dal dipendente, salvo che il delegante non intenda avvalersi della possibilità di oltrepassare, nel caso di concorso con cessione, la quota di un quinto, fermo restando gli altri limiti legali. In tal caso l'Azienda dovrà valutare in modo scrupoloso le richieste giustificate e documentate.

Il contratto, sia che si tratti di assicurazione che di finanziamento, dovrà essere stipulato con

uno dei seguenti soggetti elencati all'art. 15 del DPR n. 180 del 1950 e successive modificazioni e integrazioni:

- Istituti di credito
- Istituto di previdenza (INPS gestione ex INPDAP);
- Società di assicurazioni;
- Istituti e società esercenti il credito escluse quelle costituite in nome collettivo e in accomandita semplice, le casse di risparmio.

Quanto ai prestiti concessi dall'Istituto di previdenza, rientrano nell'ambito della normativa afferente le delegazioni di pagamento, i contratti aventi ad oggetto "piccoli prestiti" che l'Istituto concede al dipendente perché questi possa far fronte a momentanee ed improvvise esigenze personali, senza alcun obbligo di motivazione e senza necessità di presentare documentazioni di spesa. Tali prestiti sono determinati in misura pari ad un certo numero di mensilità medie nette, da un minimo di due ad un massimo di otto mensilità, da estinguersi mediante piano di ammortamento con un numero di rate che va da un minimo di 12 ad un massimo di 48.

Presupposto essenziale per la delegazione convenzionale di pagamento è l'esistenza di una convenzione tra ASL di Rieti e gli istituti/società interessati, nella quale sarà specificato l'onere amministrativo posto a carico degli stessi.

#### Art. 10

##### Durata della delegazione di pagamento

La richiesta di delegazione di pagamento non può avere durata inferiore a dodici mesi; per i contratti di finanziamento la durata massima è di dieci anni. Sempre in relazione ai contratti di finanziamento, la durata del piano di ammortamento per il rimborso del finanziamento ottenuto dal dipendente, non potrà eccedere il rimanente periodo di lavoro, qualora il dipendente abbia maturato un'anzianità di servizio tale per cui – secondo la normativa vigente – può conseguire il diritto al collocamento in quiescenza entro un periodo inferiore a cinque anni.

In tema di estinzione anticipata e rinnovo della delegazione, si applicano le stesse norme previste dall'art. 6 in tema di anticipata estinzione e rinnovo della cessione.

#### Art. 11

##### Limiti della delegazione convenzionale

La quota di stipendio delegabile non può superare il 20% dello stipendio mensile, al netto delle ritenute obbligatorie per legge, sia a titolo previdenziale che erariale, secondo le previsioni di



cui agli artt. 5 e 65 del D.P.R. 180/1950.

In caso di concorso della delegazione convenzionale con la cessione del quinto o con altre ritenute volontarie a qualsiasi titolo (quote associative e sindacali, riscatti o ricongiunzioni previdenziali a titolo oneroso), la stessa sarà autorizzata solo nei limiti in cui la sommatoria complessiva di tutte le ritenute volontarie, ivi compresa la stipulanda delegazione, non superi il 50% dello stipendio mensile netto. Di norma, la delegazione di pagamento si aggiunge alla cessione di quinto già in atto; nel caso in cui successivamente all'autorizzazione di una delegazione di pagamento, il dipendente faccia pervenire all'azienda un contratto di finanziamento contro cessione del quinto dello stipendio o altra disposizione che comporti una ritenuta stipendiale tale che, sommata a quella del precedente contratto di delegazione e alle altre ritenute volontarie, supera il 33% dello stipendio netto, la predetta cessione o nuova disposizione di ritenuta sarà autorizzata subordinatamente al rispetto della condizione che la somma complessiva delle ritenute volontarie a qualsiasi titolo effettuate non superi il 33% dello stipendio netto. Ai fini dell'individuazione dei limiti di cui sopra, si deve fare riferimento allo stipendio mensile fisso e continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di trattamento accessorio variabile (particolari condizioni di lavoro, produttività collettiva/retribuzione di risultato, compensi per attività libero professionale), e dell'assegno per nucleo familiare spettante, al netto delle ritenute obbligatorie per legge a titolo previdenziale ed erariale.

Nel caso in cui lo stipendio dovesse essere ridotto per l'effettuazione di recuperi derivanti dall'inosservanza degli obblighi contrattuali, la quota delegata continuerà ad essere trattenuta a condizione che al delegante sia garantito il pagamento del 50% della retribuzione netta spettante; in caso contrario, la quota delegata sarà sospesa.

L'ASL di Rieti non risponde per inadempienza nei confronti del terzo delegatario in caso di azioni giudiziarie sullo stipendio, ovvero nel caso in cui – per motivazioni disciplinari o giudiziarie – il dipendente venga privato dello stipendio, con conseguente impossibilità per l'amministrazione datoriale di effettuazione della ritenuta per la quota delegata.

Le condizioni che delimitano la possibilità di stipulare le delegazioni di pagamento, sia in termini di durata massima della delegazione che in termini di quota massima stipendiale delegabile, dovranno risultare nella certificazione stipendiale che il dipendente deve preventivamente richiedere all'amministrazione, rispetto alla stipula del contratto di finanziamento o di assicurazione con il terzo delegatario.

Nel caso in cui il trattamento economico del dipendente sia già decurtato per effetto di una delegazione di pagamento, l'amministrazione darà seguito alla nuova delegazione solo dalla prima rata utile successiva a quella di ricezione dell'attestazione di avvenuta estinzione del debito della precedente delegazione.



## Art. 12

### Trattazione delle istanze di delegazione di pagamento

Le istanze di delegazione vengono avviate attraverso richiesta da parte del dipendente o del delegatario munito di delega sottoscritta dal delegante e corredata dai documenti di identità di ambo le parti, di certificazione stipendiale da utilizzare ad uso delegazione. Da tale certificazione dovrà risultare sia l'importo lordo dello stipendio spettante secondo il vigente CCNL, sia lo stipendio al netto delle ritenute obbligatorie per legge, a titolo previdenziali ed erariali. La stessa certificazione deve recare evidenza anche delle ritenute volontarie in corso di scomputo, indicandone la tipologia, la rata di ammortamento e il numero delle rate non ancora scadute.

Il certificato stipendiale darà altresì evidenza sia del quinto stipendiale cedibile nonché della quota ancora cedibile nel rispetto dei predetti limiti.

Infine, la certificazione stipendiale, conterrà indicazione degli oneri amministrativi connessi alla delegazione, specificati nel successivo art. 13, con l'avvertenza che il mancato versamento delle stesse al ricevimento dell'atto di benessere, comporterà la decurtazione in compensazione della prima rata di ammortamento.

Ricevuto il contratto di delegazione, l'amministrazione – ai fini del rilascio dell'atto di benessere alla ritenuta mensile - dovrà appurare:

- che il soggetto delegatario presenti i requisiti soggettivi previsti dall'art. 9;
- che il soggetto delegante sia dipendente della Asl di Rieti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- che l'oggetto del contratto di assicurazione sia conforme a quanto previsto dal precedente art. 9;
- che la ritenuta conseguente alla delegazione non ecceda il quinto dello stipendio;
- che, in caso di concorso della delegazione con la cessione del quinto e/o con altre ritenute volontarie a qualsiasi titolo operate, il monte complessivo delle ritenute non superi il limite massimo del 33% dello stipendio netto;
- che la durata della delegazione rispetti i termini previsti nell'art. 10.

Esperiti i predetti controlli di rito sul contratto di delegazione, il rappresentante legale dell'azienda o suo delegato, sottoscriverà l'atto di benessere che verrà poi trasmesso dal competente ufficio. Lo stesso ufficio provvederà quindi ad operare la ritenuta sulle competenze nella misura stabilita dal piano di ammortamento e a far versare la stessa secondo le modalità stabilite nel contratto di delegazione o preventivamente concordate.

Il versamento delle somme ritenute è condizionato al preventivo riscontro dell'avvenuto versamento – ad opera del terzo delegatario – degli oneri amministrativi di cui al successivo art.13.

Nel caso in cui il dipendente che assume servizio per mobilità abbia in corso di scomputo una delegazione di pagamento, il relativo contratto non vincola l'Azienda se esso non viene prima notificato a cura della società delegataria e dalla stessa azienda accettato. La predetta notifica, secondo l'art. 59 del D.P.R. 895/1950, può aver luogo anche a cura del precedente datore di lavoro. L'accettazione sarà subordinata alla verifica del rispetto delle condizioni previste dal presente regolamento, sia in termini di durata massima del contratto, sia in termini di importo massimo della ritenuta conseguente alla delegazione, sia in termini di divieto di superamento del limite massimo del 33% dello stipendio netto da parte del monte ritenute, in caso di concorso della delegazione con altre ritenute volontarie, a qualsiasi titolo effettuate.

### Art. 13

#### Oneri a carico degli istituti delegatari

L'istituto della delegazione rappresenta un onere per l'amministrazione che deve essere ristorato, in considerazione dell'inevitabile e consequenziale impiego di risorse umane e strumentali.

A titolo di rimborso degli oneri sostenuti per assicurare un servizio non previsto dall'ordine istituzionale dell'Azienda, gli istituti finanziari sono obbligati a corrispondere ASL di Rieti un contributo fisso, una tantum, di € 80,00 per il servizio fruito.

Detto contributo, dovuto dalle società delegatarie sia all'atto della stipula del contratto originario, sia per ogni ipotesi di rinnovo dei contratti di finanziamento.

### Art. 14

#### Disposizioni particolari e finali

Il TFR, TFS e il relativo trattamento pensionistico, vengono corrisposti dall'INPS (gestione ex INPDAP) per cui ogni obbligo della ASL di Rieti nei confronti dei creditori di quote stipendiali dei propri dipendenti, cessa in concomitanza con la cessazione del loro rapporto di lavoro con l'Azienda.



## CONVENZIONE PER LE RITENUTE MENSILI SUGLI STIPENDI DEL PERSONALE DIPENDENTE MEDIANTE ATTO DI DELEGAZIONE PER FINANZIAMENTO

### TRA

L'Azienda Sanitaria Locale di Rieti con sede in Rieti in Via del Terminillo 42, codice fiscale 00821180577, d'ora in avanti denominata "Azienda", nella persona del Direttore Generale, legale rappresentante, C.F. \_\_\_\_\_ nat\_ a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ domiciliato per la carica presso la stessa Azienda

### E

l'Istituto \_\_\_\_\_  
(P.I. \_\_\_\_\_) con sede legale in \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_ e iscrizione all'albo degli intermediari finanziari a n. \_\_\_\_\_, d'ora in avanti denominato "Istituto", in persona del suo legale rappresentante \_\_\_\_\_ C.F. \_\_\_\_\_ nat\_ a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

Premesso che

- l'Istituto concede finanziamenti ai dipendenti della ASL di Rieti, da estinguersi con trattenute mensili sui loro emolumenti, in forza di delega da essi rilasciata;
- le parti concordano che ai fini della presente convenzione le operazioni di delegazione di pagamento sono da ritenersi assimilate alle cessioni del quinto dello stipendio di cui al DPR n. 180/1950;
- i suddetti prestiti non sono garantiti dall'Amministrazione;
- i suddetti prestiti devono essere idoneamente garantiti dai rischi elencati all'art. 32 del DPR n. 180/1950;
- l'Amministrazione non risponde, altresì, per inadempienza nei confronti del delegatario per fatti dipendenti da azioni giudiziarie sugli stipendi;
- L'Azienda, in caso di licenziamento del dipendente, non potrà versare al creditore la somma residua dell'indennità, dovuta a titolo di T.F.R, in quanto l'Istituto preposto all'erogazione dello stesso è l'INPS.

Il presente atto vincola l'Azienda nei limiti degli obblighi di trattamento economico che derivano dalla normativa del CCNL per il Personale del Comparto Sanità.

### Visti

Il DPR 180/50, il DPR 28 luglio 1950 n. 895, la circolare del 3 giugno 2005 n. 21/RGS, e in particolare il Regolamento aziendale della ASL di Rieti (delibera n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_), in materia di ritenute mensili sugli stipendi dei dipendenti dell'ASL di Rieti.



## **Si conviene e si stipula quanto segue**

### **ART. 1**

L'Azienda autorizza i competenti Uffici che gestiscono il trattamento economico ad operare le trattenute – tranne nei casi in cui si verifichi interruzione o sospensione di assegni – sulle competenze mensili dei propri dipendenti che rilascino apposita delega in favore dell'Istituto, nella misura in cui le stesse non superino i limiti previsti dal testo unico approvato con DPR 5 gennaio 1950, n. 180, e successive modificazioni.

In caso di concorso della quota delegata con cessione garantita dal Fondo di cui all'art. 16 dello stesso DPR n. 180/1950 o comunque garantite, ai sensi del successivo art. 34, così come modificato dall'art. 1, comma 137, della legge 30 dicembre 2004 n. 311, da compagnie di assicurazione legalmente esercenti l'attività di garanzia, e/o con altre delegazioni, la cui esecuzione è atto dovuto per l'Azienda, non può, comunque, superarsi la metà dello stipendio netto

Si precisa, quindi, che la quota relativa all'istituto della delegazione deve essere non superiore al singolo quinto delle competenze mensili.

### **ART. 2**

Agli effetti della presente convenzione, i dipendenti possono stipulare con la Società contratti di finanziamento da rimborsare mediante delegazioni anche di durata decennale.

Eventuali richieste di rinnovo saranno consentite solo dopo che siano decorsi i due quinti della durata dei contratti medesimi.

### **ART. 3**

Le trattenute di cui all'art. 2 verranno eseguite dall'Azienda a mezzo dei competenti uffici i quali provvederanno alle necessarie operazioni contabili.

In caso di riduzione dello stipendio, anche a seguito dell'applicazione di ritenute per recupero di crediti erariali ai sensi dell'art. 3 del R.D.L. 19 gennaio 1939 n. 295, o di ritenute di ufficio per morosità ex artt. 60, 61 e 62 del DPR 180/150 o altre disposizioni di legge, la quota delegata continua ad essere trattenuta, a condizione che al delegante sia garantita la conservazione di metà dello stipendio in godimento prima della riduzione.

### **ART. 4**

L'Azienda si impegna ad effettuare i versamenti delle quote ritenute con accreditamenti sul c/c \_\_\_\_\_, come indicato dall'Istituto, entro il mese successivo a quello cui si riferiscono le ritenute medesime.

### **ART. 5**

L'Istituto, quale corrispettivo per l'attività prestata dall'Azienda, si obbliga a corrispondere gli oneri amministrativi in relazione alle deleghe già attive e per quelle attivate nel periodo di vigenza della convenzione come segue:

1. per ogni richiesta di nuova delega convenzionale o di rinnovo di delega convenzionale per la stipula di prestiti personali la somma di € 80,00 dovuti alla sottoscrizione;
2. la somma di cui al punto 1 sarà discrezionalmente aumentata da parte dell'ASL di Rieti in riferimento all'eventuale maggior onere da sostenere per personale e strumenti informatici al fine di garantire il servizio offerto ai dipendenti ed in ragione del numero di deleghe aggiuntesi nel corso dell'anno;

## ART. 6

I versamenti relativi all'onere economico posto a carico dell'Istituto debbono essere eseguiti sul c/c bancario dell'ASL di Rieti IBAN IT \_\_\_\_\_ presso la Tesoreria della \_\_\_\_\_, con l'indicazione della seguente specifica causale di versamento: "oneri amministrativi delegazioni dipendenti (cod. \_\_\_\_)"

## ART. 7

Nel caso in cui l'Istituto non provveda ad effettuare i versamenti previsti dall'art. 5 della presente Convenzione, l'Azienda non attiverà la trattenuta di cui all'art. 1

## ART. 8

L'atto di delega produrrà i suoi effetti, nei limiti della presente Convenzione, esclusivamente ad avvenuta accettazione da parte dell'Azienda, che dovrà riceverlo in originale e in duplice copia, dall'Istituto finanziario.

## ART. 9

Il rinnovo della delegazione potrà avvenire soltanto nel rispetto delle condizioni indicate nell'art. 39 del DPR 180/1950.

L'Azienda darà corso alle trattenute per la nuova delegazione, dalla prima rata utile dopo la ricezione della liberatoria per l'avvenuta estinzione della precedente.

## ART. 10

La presente convenzione ha durata biennale con esclusione di rinnovo tacito ed entra in vigore dalla data di sottoscrizione. Ciascuna delle parti potrà liberamente recedere dalla Convenzione stipulata, previa comunicazione scritta da inviarsi con un preavviso di almeno sessanta giorni dalla scadenza della medesima, tramite pec.

## ART. 11

Nel caso in cui la Convenzione non venga rinnovata, le ritenute di cui all'art. 1 relative alle deleghe accettate dall'Azienda, fino alla data di validità della convenzione, continueranno ad essere operate a condizione che continuino a sussistere, per la stessa, i requisiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

La mancanza delle condizioni di cui al precedente capoverso comporterà la sospensione delle ritenute di cui all'art. 1.

## ART. 12

L'Istituto si impegna ad espletare la sua attività direttamente o per il tramite di agenti in attività finanziaria abilitati con regolare mandato (vincolati da contratto monomandatario) con il quale potranno essere accreditati presso l'ASL di Rieti. Le condizioni economiche della delegazione convenzionale dovranno prevedere un T.A.E.G. (Tasso Annuale Effettivo Globale) inferiore ai tassi medi così come trimestralmente definito dal Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi della Legge 7 marzo 1996 n. 108, recante disposizioni in materia di usura, relativamente alla categoria "**Altri finanziamenti alle famiglie e alle imprese**".

## ART. 13

Nel periodo di vigenza della convenzione indicato all'art. 10, l'Istituto si impegna a comunicare all'Azienda, entro il termine di trenta giorni dal verificarsi degli eventi, qualsiasi intervenuta variazione concernente l'Istituto stesso – quali, ad esempio, il cambiamento della sede e il mutamento della denominazione sociale – o la perdita dei requisiti necessari per lo svolgimento delle attività, secondo quanto stabilito dal D. Lgs 141 del 13.8.2010.

La violazione di tale impegno costituisce motivo di immediata risoluzione della convenzione.

**ART. 14**

La presente convenzione è esente dall'imposta di bollo ai sensi della normativa vigente.

**ART. 15**

Per tutto quanto non espressamente previsto nella presente convenzione e nel regolamento aziendale, si fa riferimento alla normativa vigente in materia e alle circolari ministeriali emesse nel corso del tempo dallo Stato.

Letto, confermato e sottoscritto

Rieti \_\_\_\_\_

Per l'Istituto

Per l'ASL di Rieti  
Il Direttore Generale