



## **AZIENDA SANITARIA LOCALE N. 6 SANLURI**

**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 cessioni dello stipendio e di delegazioni di pagamento effettuate dai dipendenti dell'Asl di Sanluri in favore degli istituti e delle società esercenti il credito, nonché delle società di Assicurazione e degli Istituti di Previdenza e le 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 ai punti 2), 3) e 4), 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 Sanluri 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 fatta 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 conseguirne 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 prvia comunicazione scritta del relativo provvedimento amministrativo".

Condizione essenziale perché la cessione del quinto venga autorizzata è che il rapporto di lavoro abbia carattere di stabilità e che siano decorsi almeno quattro anni dalla data di inizio del servizio.

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. 15/7 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.

Nell'ipotesi in cui 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 dieci anni, non si potrà contrarre il prestito che richieda la cessione di quote mensili dello stipendio in numero superiore al numero di mesi residui per il conseguimento del diritto al collocamento a riposo l'ASL di Sanluri accetta contratti di finanziamento in favore dei propri dipendenti, contro cessione del quinto dello stipendio, che siano stati stipulati dai seguenti soggetti:

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

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 periodo non inferiori a 60 mesi e non superiori a 10 anni.

#### Art. 4

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

La cessione ha effetto nei confronti dell'Azienda solo se questa gli è 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 stessa azienda accettato. La predetta notifica, secondo l'art. 59 del D.P.R. 895/1950, può aver luogo anche a cura dell'amministrazione 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 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, l'Azienda provvede al rilascio di certificazione stipendiale da cui emerge:

- la data di assunzione;
- la retribuzione lorda spettante per contratto, le relative ritenute obbligatorie, sia previdenziali che erariali;
- le eventuali ulteriori ritenute gravanti sulle competenze mensili, a qualsiasi titolo effettuate, con indicazione della tipologia e della scadenza;
- la quota di stipendio cedibile, determinata sulla retribuzione percepita alla data dell'istanza, con esclusione della tredicesima mensilità e delle quote di trattamento stipendiale accessorio, sia a titolo di indennità connesse alle particolari modalità di espletamento del servizio, sia a titolo di retribuzione di risultato / produttività collettiva, sia infine dell'assegno per nucleo familiare spettante. In particolare, la tredicesima mensilità è

esclusa dal computo ai sensi della circolare RGS 13/03/2006 n.13, stante la natura della stessa di assegno a tantum che non può essere ragguagliato a dodicesimi.

Esperiti i predetti controlli di rito, il contratto di cessione sottoscritto dal rappresentante legale dell'azienda o da suo delegato provvede a restituirne una copia originale all'istituto delegatario. Lo stesso ufficio provvede quindi ad operare la ritenuta sulle competenze nella misura stabilita dal piano di ammortamento. Provvederà il Servizio Contabilità e Bilancio a versare la stessa secondo le modalità stabilite nello stesso contratto di delegazione o preventivamente concordate. Dell'entità delle somme mensilmente versate sarà data evidenza alla società cessionaria mediante invio di apposito elenco contenente indicazione dettagliata dei dipendenti che hanno subito la ritenuta mensile, con indicazione dell'importo ritenuto. 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 all'Azienda 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 contratta una nuova cessione, a condizione che il ricavato dalla stessa venga preventivamente destinato all'estinzione della precedente cessione. 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 viene 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. Essa quindi 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 a una società di assicurazione; nel primo caso il dipendente sottoscrive un contratto di finanziamento; nel secondo, una polizza assicurativa.

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 discrezionalmente 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:

- n. 654 del 20/04/2006 del Dipartimento Amministrazione generale del Personale e 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 dell'ASL di Sanluri, 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, sia per incarico che per supplenza, che 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 similari), ovvero volto a coprire i danni derivanti dai rischi professionali connessi all'attività svolta, ovvero infine 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 gli incendio furto, contro i danni all'abitazione principale, eventi atmosferici 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 assicurazione;
- Istituti e società esercenti il credito escluse quelle costituite in nome collettivo e in accomandita semplice, le casse di risparmio ed i monti di credito su pegno.

Quanto ai prestiti concessi dall'Istituto di previdenza, rientrano nell'ambito della normativa afferente le delegazioni di pagamento, i contratti aventi ad oggetto i 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 una ad un massimo di otto mensilità, da estinguersi mediante piano di ammortamento con un numero di rate che va da minimo 12 a un massimo di 48.

Presupposto essenziale per la delegazione convenzionale di pagamento è l'esistenza di una convenzione tra ASL di Sanluri 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 ricingiunzioni 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, al netto delle ritenute obbligatorie per legge, sia a titolo previdenziale che fiscale.

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), della tredicesima mensilità 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 Sanluri 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 dante causa alla 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, 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 le ritenute obbligatorie per legge, a titolo previdenziali ed erariali e, per differenza, lo stipendio netto. 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, nel caso di concorso della delegazione con la cessione del quinto o con altre ritenute volontarie, del limite massimo non oltrepassabile del monte delle ritenute volontarie, pari al

33% dello stipendio netto e, conseguentemente, della quota ancora cedibile nel rispetto del predetto limite.

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 benestare, comporterà la decurtazione in compensazione della prima rata di ammortamento.

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

- che il soggetto delegatario presenti i requisiti soggettivi previsti dall'art. 9;
- che il soggetto delegante sia dipendente dell'Asl di Sanluri 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 ritenute 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 minimi e massimi previsti nell'art. 10.

Esperiti i predetti controlli di rito il contratto di delegazione, recante la firma del delegante e del rappresentante legale dell'azienda o suo delegato, viene trasmesso in duplice esemplare al responsabile dell'ufficio stipendi che provvede a restituirne un originale all'istituto delegatario. Lo stesso ufficio provvede quindi ad operare la ritenuta sulle competenze nella misura stabilita dal piano di ammortamento e a versare la stessa secondo le modalità stabilite nello stesso contratto di delegazione o preventivamente concordate.

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

Con cadenza mensile, il Servizio Contabilità e Bilancio, provvede a trasmettere a ciascun istituto l'elenco dei dipendenti che hanno subito ritenuta stipendiale, con indicazione dell'importo complessivo che formerà oggetto di versamento.

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 dell'amministrazione 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 dei 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'esecuzione delle delegazioni di pagamento costituiscono un vantaggio sia per il dipendente che per l'istituto delegatario, in quanto entrambi sono garantiti nella regolarità del pagamento, oltre che affrancati da adempimenti amministrativi e transazioni finanziarie.

Nel contempo, è evidente che tale istituti rappresentano un onere per l'amministrazione che deve essere ristorato, in considerazione dell'inevitabile e conseguenziale 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 ed assicurativi sono obbligati a corrispondere ASL di Sanluri un contributo per il servizio fruito secondo le misure di seguito elencate:

- contratti di finanziamento, ad esclusione di quelli contratti con l'istituto di previdenza, 0,35% del capitale finanziato, a titolo di una tantum alla ricezione dell'istanza e conseguente istruttoria;
- contratti di assicurazione e di costituzione di posizioni previdenziali integrative: € 50,00 a titolo di una tantum alla ricezione dell'istanza e conseguente istruttoria.
- nessun contributo mensile a fonte delle trattenute operate, per il successivo versamento e rendicontazione.

I predetti contributi sono dovuti dalle società delegatarie sia all'atto della stipula del contratto originario, sia per ogni ipotesi di rinnovo dei contratti di finanziamento o di modifica dei contratti assicurativi.

Per i contratti assicurativi con rata mensile indicizzata, stante la particolare dinamicità del contratto e le continue variazioni della rate mensili da trattenere, la quota una tantum dovuta è determinata in € 80,00.

Come facilmente dimostrabile, i predetti costi di finanziamento sono di gran lunga inferiori rispetto a quelli previsti con circolare del Ministero dell'economia e delle finanze, Dipartimento ragioneria Generale dello Stato, n. 1 del 17/01/2011, peraltro ormai obsoleti e bisognevoli di rivalutazione e revisione.

#### Art. 14

##### Disposizioni particolari e finali.

Le somme corrisposte alla cessazione del rapporto di lavoro aventi natura retributiva, quale l'indennità sostitutiva di preavviso, sono da considerarsi pignorabili o sequestrabili nei limiti di un quinto. Diversamente, per le somme corrisposte alla cessazione del rapporto di lavoro ma aventi natura indennitaria o risarcitoria, quale l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute, valgono i principi di insequestrabilità ed impignorabilità previsti per tutte le indennità sussidi e compensi di qualsiasi specie corrisposti ai lavoratori per effetto ed in conseguenza dell'opera prestata.

Gli uffici che intervengono nell'esecuzione degli atti di cessione dello stipendio o che danno esecuzione alle delegazioni di pagamento stipulate dai dipendenti e successivamente autorizzate dall'amministrazione, non possono fornire notizie riguardanti gli atti medesimi a qualsiasi persona o istituto, eccetto il cedente e il cessionario, anche se investiti di speciale rappresentanza. Le notizie fornite al cedente, in conformità alle risultanze degli atti, devono essere fornite per iscritto, dietro specifica istanza.