



SCHEDA INFORMATIVA CESSIONE DEL QUINTO DELLO STIPENDIO

1. LE CARATTERISTICHE PRINCIPALI

CHE COS'È LA CESSIONE DEL QUINTO DELLO STIPENDIO

La Cessione del Quinto dello Stipendio è una particolare forma di prestito personale che viene rimborsata dal soggetto finanziato (Cliente) mediante la cessione “pro solvendo” all’Istituto erogante, di una quota (sino ad un massimo di un quinto appunto) della propria retribuzione cui il Cliente abbia diritto in dipendenza della propria prestazione di lavoro subordinato

La Cessione è “pro solvendo”, in quanto il cliente risponde dell'eventuale inadempienza del datore di lavoro

CHI PUÒ OTTENERE LA CESSIONE DEL QUINTO DELLO STIPENDIO

Possono richiedere la Cessione del Quinto dello Stipendio solo ed esclusivamente i Lavoratori Dipendenti che presentino determinate caratteristiche in relazione alla categoria giuridica del Datore di Lavoro, dell'anzianità di servizio maturata e dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato

QUALI SONO I DOCUMENTI NECESSARI PER OTTENERE LA CESSIONE DEL QUINTO DELLO STIPENDIO

- Documento di identità e codice fiscale
- Ultime 3 buste paga, CUD e certificato di stipendio (quest'ultimo rilasciato dal Datore di Lavoro).

Detti documenti sono necessari anche ai fini della formulazione da parte dell’Istituto erogante del documento denominato “Informazioni Europee di Base sul Credito ai Consumatori”

Nel corso dell’Istruttoria potrà essere richiesta dall’Istituto erogazione ulteriore documentazione ritenuta necessaria

LA CESSIONE DEL QUINTO DELLO STIPENDIO RIENTRA NEL CREDITO AI CONSUMATORI?

Si

La Cessione del Quinto dello Stipendio rientra nel comparto del “credito ai consumatori”; si applicano pertanto alla Cessione del Quinto dello Stipendio le norme riservate alle suddette forme di credito

Detto prodotto è, inoltre, regolato dalle norme di cui al DPR 5/1/1950 n. 180 e successive modifiche ed integrazioni, oltre alla relativa disciplina regolamentare

COME AVVIENE IL RIMBORSO DEL PRESTITO

La rata di rimborso è Mensile

La rata viene trattenuta su ogni busta paga mensile direttamente dal Datore di Lavoro che provvede a sua volta a riversarla all’Istituto erogante

COME VIENE CALCOLATA LA RATA E LA DURATA DEL PRESTITO

L'importo della rata e la durata del prestito sono scelti dal Cliente, tuttavia:

- la Rata di rimborso non può essere superiore ad un quinto dello stipendio mensile netto
- il prestito dovrà avere una durata minima di 24 mesi e una durata massima di 120 mesi

IL TASSO DEL PRESTITO È FISSO O VARIABILE?

Il tasso di interesse è fisso per tutta la durata del prestito e il piano di ammortamento è a rata costante (ammortamento alla francese)

LA CESSIONE DEL QUINTO DELLO STIPENDIO È SOGGETTA ALLE NORME SULLA PORTABILITÀ DEI MUTUI?

Si



QUALI SOLO LE GARANZIE RICHIESTE

Sono previste per legge le seguenti garanzie:

- la costituzione di un vincolo a favore dell'Istituto erogante sul TFR (Trattamento di Fine Rapporto ai sensi dell'articolo 2120 del codice civile e indennità similari) maturato e maturando dal Cliente presso il proprio Datore di Lavoro o Fondo Pensione. Il TFR è destinato a garantire il rimborso del prestito in caso di cessazione, qualunque sia la causa, nel corso del periodo di ammortamento del prestito, del rapporto di lavoro tra Cliente e il Datore di Lavoro. In forza del suddetto vincolo il Cliente non può avvalersi per tutta la durata del prestito del diritto di cui all'articolo 2120 comma 6° del codice civile (anticipazioni del TFR) se non per la quota eccedente l'importo del debito residuo del prestito.
- la stipula di due polizze assicurative di cui una a copertura del Rischio Vita e un'altra, ad integrazione dell'eventuale TFR, a copertura del Rischio Impiego del Cliente.

COSA GARANTISCE LA POLIZZA RISCHIO VITA?

La polizza Rischio Vita garantisce il mancato adempimento dell'obbligazione di rimborso del prestito da parte del Cliente in caso di decesso avvenuto prima della naturale scadenza del finanziamento

In caso di pagamento del sinistro la compagnia assicurativa *non ha diritto alla rivalsa* di quanto liquidato all'Istituto erogante, nei confronti degli eredi del Cliente

A tal fine il Cliente è tenuto a rilasciare in sede d'istruttoria del prestito apposite dichiarazioni sul suo stato di salute.

COSA GARANTISCE LA POLIZZA RISCHIO IMPIEGO?

La polizza Rischio Impiego garantisce il mancato adempimento dell'obbligazione di rimborso del prestito da parte del Cliente in caso di risoluzione definitiva, qualunque sia la causa, del rapporto di lavoro tra il Cliente stesso ed il Datore di Lavoro.

La polizza garantisce il rimborso della parte del debito residuo non coperta dall'eventuale TFR esistente al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

È POSSIBILE ESTINGUERE ANTICIPATAMENTE IL PRESTITO?

Sì, in qualsiasi momento

È POSSIBILE ESTINGUERE ANTICIPATAMENTE IL PRESTITO PER EFFETTUARNE UN ALTRO (RINNOVO)?

Sì, tuttavia l'estinzione del prestito per rinnovo con una nuova operazione di cessione del quinto non può essere effettuata prima che siano scaduti i due quinti della durata originaria del prestito

Esempio:

se viene effettuata una cessione dello stipendio per 120 mesi il rinnovo dell'operazione non può avvenire prima della scadenza di 48 rate, pari ai due quinti di 120 mesi

Il rinnovo comporta la concessione di un nuovo prestito la cui approvazione rimane in ogni caso rimessa all'attività istruttoria insindacabile dell'Istituto erogante.

UNA VOLTA FIRMATO IL CONTRATTO DI PRESTITO COSA AVVIENE?


La firma del contratto non implica automaticamente la concessione del prestito da parte dell'Istituto erogante

Il contratto di prestito diviene efficace solo dopo il buon esito delle seguenti attività:


- Notifica del contratto di prestito al Datore di Lavoro del Cliente
- Notifica del contratto di prestito a eventuali Fondi Pensioni a cui il Cliente abbia destinato il proprio TFR
- Accettazione da parte del Datore di Lavoro e del Fondo Pensione della notifica del contratto
- Verifica della assicurabilità del prestito e acquisizione delle relative polizze Rischio Vita e Rischio Impiego

2. PRINCIPALI RISCHI PER IL CLIENTE


IL TASSO DI INTERESSE RIMANE FISSO PER TUTTA LA DURATA DEL PRESTITO

 Poiché il tasso è fisso per tutta la durata del prestito il Cliente non potrà mai beneficiare (in termini di minore onerosità del debito) di una futura riduzione dei tassi


RISCHIO DI INVALIDITÀ DELLA POLIZZA RISCHIO VITA

 Nei casi di invalidità di detta polizza assicurativa, anche in conseguenza di dichiarazioni inesatte e/o reticenti rilasciate dal Cliente sul suo stato di salute, così come della falsità e/o alterazione della documentazione medica presentata dallo stesso Cliente, l'Istituto erogante potrà rivalersi nei confronti degli eredi di quest'ultimo per il soddisfacimento del proprio diritto di credito


ESISTENZA DEL DIRITTO DI RIVALSA DELLA COMPAGNIA ASSICURATIVA NELLE POLIZZE RISCHIO IMPIEGO

 Qualora la compagnia assicurativa, al verificarsi dell'evento oggetto di copertura, provveda a liquidare l'indennizzo all'Istituto erogante è previsto il *diritto di rivalsa* da parte della compagnia assicurativa nei confronti del Cliente per l'importo liquidato

DIFFERENZA TRA DECORRENZA DEL PIANO DI AMMORTAMENTO DEL PRESTITO E DECORRENZA DI AVVIO DELLE TRATTENUTE DA PARTE DEL DATORE DEL LAVORO

 In caso di mancato avvio delle trattenute da parte del Datore di Lavoro nei termini previsti dal contratto di prestito o comunicati dal Datore di Lavoro in fase di notifica del contratto stesso, potranno essere effettuate sulle mensilità successive il recupero delle rate scadute mediante l'applicazione di una o più ritenute aggiuntive mensili

CENTRALE RISCHI

 Esiste il rischio che il nominativo del Cliente possa essere segnalato secondo le modalità previste presso le "centrali rischi" a cui l'Istituto erogante aderisce per legge o per volontà (sistemi di informazione creditizia), nei casi in cui lo stesso Cliente pur avendo subito dal Datore di Lavoro le trattenute delle rate del prestito sulla propria retribuzione, le stesse non siano state versate e/o pervenute all'Istituto erogante alle rispettive scadenze contrattuali ciò in forza del fatto che la Cessione del Quinto dello Stipendio è una cessione "pro solvendo".