

È illegittima la trattenuta in busta paga effettuata dal datore di lavoro con riferimento alle spese di gestione del contratto di finanziamento mediante cessione del quinto dello stipendio stipulato dal lavoratore

di F. Negri - 12 Dicembre 2022

Il Tribunale di Milano, con sentenza n. 2333 del 3 novembre 2022, si è pronunciato in merito alla legittimità della trattenuta in busta paga effettuata dal datore di lavoro con riferimento alle spese relative alle attività amministrative e contabili a carico dello stesso con riguardo al contratto di finanziamento mediante cessione del quinto dello stipendio stipulato dal lavoratore.

La cessione del quinto dello stipendio è una forma di prestito personale rientrante nella fattispecie della cessione del credito di cui all'art. 1260 c.c. e regolata dal d.p.r. 5 gennaio 1950, n. 180, la cui applicazione è stata estesa ai dipendenti di lavoro privati dalla legge 30 dicembre 2004, n. 311.

Nello specifico, si tratta di un accordo bilaterale di natura contrattuale che prevede la cessione di un diritto di credito del lavoratore (cedente) nei confronti del datore di lavoro (ceduto) ad una società finanziaria (cessionario).

In particolare, la somma oggetto del contratto di cessione viene restituita all'istituto finanziario dal datore di lavoro mensilmente, mediante trattenuta sulla busta paga del dipendente di una quota non superiore ad un quinto della retribuzione netta mensile.

Nel caso di specie, il lavoratore conveniva in giudizio il datore di lavoro chiedendo di accertare l'illegittimità delle trattenute in busta paga effettuate da quest'ultimo con riferimento alle spese sostenute in relazione al contratto di cessione del quinto stipulato dal ricorrente e, pertanto, di condannare la società al pagamento dell'importo complessivamente trattenuto, ordinando alla stessa di non effettuare più alcuna trattenuta per il predetto titolo.

Il datore di lavoro, costituendosi in giudizio, sosteneva la legittimità delle trattenute effettuate, rilevando che la procedura di cessione del quinto dello stipendio richiede il compimento di una serie di attività amministrative e contabili poste a carico del datore di lavoro, sia in fase iniziale e finale, sia mensilmente, che rendono più onerosa la prestazione per l'azienda che assume le vesti di debitore ceduto.

Nel decidere in merito al ricorso del lavoratore, il Tribunale di Milano ha affermato l'illegittimità delle trattenute operate dal datore di lavoro, conformandosi all'orientamento del

medesimo Tribunale (cfr., *ex multis*, Trib. Milano, sez. lav., 19 novembre 2019, n. 2632), confermato, peraltro, anche dalla Corte d'Appello (cfr. Corte App. Milano, 25 marzo 2021, n. 37).

In particolare, secondo tale orientamento, la scritturazione in busta paga della cessione del quinto e la correlata gestione, pur non ricorrendo in tutti i rapporti di lavoro, costituisce uno degli adempimenti necessari più tipici (regolamentato, peraltro, da apposte e risalenti previsioni normative) al pari delle scritturazioni connesse alle assenze per malattia, al godimento di permessi parentali, alla fruizione dei benefici di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104. Si tratta, nel complesso, di adempimenti tutti necessitati dall'esercizio di specifici diritti di cui i lavoratori sono titolari.

Dunque, il datore di lavoro non si può sottrarre a tali adempimenti e deve subire le conseguenze derivanti dalle determinazioni (es. cessione quinto, maternità o paternità) o condizioni (malattia, disabilità, fruizione dei benefici di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104) del dipendente: gli oneri di questi medesimi adempimenti, proprio in quanto discendenti dal rapporto di lavoro in essere e dalle peculiarità che gli sono proprie, non possono che gravare sul datore di lavoro che, rispetto agli stessi, è la sola parte onerata.

Ed infatti, rileva il Giudice, il sistema normativo dettato in tema di cessione del quinto riconosce al lavoratore un diritto soggettivo potestativo al quale il datore di lavoro non può sottrarsi e, trattandosi di un diritto del lavoratore, ne discende che la cessione del quinto inerisca strettamente al rapporto di lavoro.

Al contempo, nessuna fonte normativa riconosce al datore di lavoro un compenso per la gestione della cessione del credito del dipendente, né prevede la facoltà dello stesso di rifiutarsi di dare corso alle relative operazioni.

Peraltro, evidenzia il Tribunale, è onere del datore di lavoro di dotarsi di un idoneo ufficio amministrativo deputato alla gestione del personale e al compimento di ogni operazione necessaria a tal fine (es. gestione ferie, malattie, infortuni, permessi, anticipo TFR, etc.).

Sul punto, inoltre, il Giudice richiama un orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo il quale *“il datore di lavoro, il quale affermi che la cessione comporta in concreto, a suo carico, un onere aggiuntivo insostenibile in rapporto all'organizzazione aziendale ha l'onere di provare, ai sensi dell'art. 1218 c.c., che la gravosità della prestazione è tale da giustificare il suo inadempimento, dovendosi escludere che l'insostenibilità dell'onere possa risultare semplicemente dall'elevato numero di dipendenti dell'azienda, dovendosi viceversa operare una valutazione di proporzionalità tra la gravosità dell'onere e l'entità dell'organizzazione aziendale, tenuto conto che un'impresa con un elevato numero di dipendenti ha, di norma, una struttura amministrativa corrispondente alla sua dimensione”* (cfr., *ex multis*, Cass., 4 ottobre 2019, n. 24877).

Quindi, al fine di dimostrare la legittimità delle trattenute operate, il datore di lavoro non può limitarsi ad una mera elencazione delle attività assegnate ai propri impiegati amministrativi, ma deve allegare e provare, con fatti positivi, la maggiore gravosità delle prestazioni di tali dipendenti rispetto alla propria organizzazione aziendale, tale da determinare costi ingiusti, intollerabili, sproporzionati e, dunque, meritevoli di essere ristorati.

Il Tribunale di Milano, dunque, si discosta dall'orientamento di altra giurisprudenza di merito (cfr. Trib. Latina, 26 novembre 2015, n. 1148), ai sensi del quale, in mancanza di previsioni del contratto collettivo (anche aziendale) e di accordi con gli istituti di credito, il datore di lavoro può imputare al dipendente i costi di gestione del pagamento della retribuzione del medesimo a soggetti terzi, dandogli preventiva comunicazione, all'atto di notifica della cessione, delle modalità con cui verranno calcolati e addebitati tali costi a suo carico.

Secondo il Giudice, infatti, ove si aderisse al predetto orientamento, dovrebbe ammettersi la possibilità per il datore di lavoro di addebitare al dipendente il costo di ogni singolo adempimento correlato all'esercizio dei diritti e delle facoltà riconosciuti al lavoratore che, così operando, non sarebbero più tali.

Federica Negri, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Trib. Milano, 3 novembre 2022, n. 2333](#)