

## La Corte di cassazione conferma l'illegittimità delle trattenute per i costi di gestione amministrativa per la cessione del quinto

di L. Pelliccia - 28 Ottobre 2024

### **Breve premessa**

La cessione del credito è un contratto con il quale un soggetto, creditore cedente, disponendo di un suo diritto di credito, cede lo stesso ad altro soggetto terzo, il cessionario; con la cessione del credito l'originario debitore è quindi tenuto ad adempiere la propria obbligazione contrattuale non più al creditore cedente ma direttamente al cessionario.

Ai sensi di quanto dispone l'art. 1260 cod. civ., la cessione del credito si perfeziona “*anche senza il consenso del debitore originario, salvo che il credito non abbia carattere strettamente personale o il trasferimento non sia vietato dalla legge*” e, conseguentemente, vige il principio generale della libertà di cessione del credito, salvo per le obbligazioni aventi per oggetto aspetti legati alla personalità della stessa (obbligazioni di fare non fungibili) e quando la legge preveda espressamente il divieto di cessione del credito.

Il debitore ceduto è tenuto all'adempimento dell'obbligazione contrattuale nei confronti del cessionario dal momento in cui allo stesso venga notificata la cessione del credito attraverso una modalità idonea a dimostrare che la volontà di cessione del credito sia giunta nella sfera giuridica del debitore ceduto.

Una volta perfezionata la notifica della cessione del credito, il debitore ceduto dovrà provvedere ad adempiere alla propria obbligazione nei confronti del cessionario e nel caso in cui adempiesse nei confronti del cedente, non sarà liberato dal dover adempiere nei confronti del cessionario.

Va ricordato che anche il credito del lavoratore può essere ceduto, anche se la legge ha previsto dei limiti al potere contrattuale del lavoratore, ossia l'impossibilità di cedere il proprio credito nella misura superiore al quinto dello stipendio (una che tale limitazione sussiste per la generalità dei lavoratori solo dal 2005, a seguito dell'innovazione del D.P.R. n. 180/1950 e nel rispetto di quanto disciplinato dalle leggi n. 311/2005 e n. 80/2005).

Ma, fatto salvo tutto quanto ricordato, il datore di lavoro può addebitare un costo ai propri dipendenti in occasione dell'emissione dei certificati di stipendio?

Del resto, il numero di lavoratori che ricorrono alla cessione del quinto è sempre più elevato e questo comporta, specie nelle grandi aziende, un importante impiego di risorse (anche economiche).

Non è infatti inusuale che, in queste ipotesi, il datore di lavoro trattenga ai lavoratori interessati delle somme a titolo di costi di gestione amministrativa per la cessione del quinto.

Sul punto la giurisprudenza (compresa quella di legittimità) si è andata a mano a mano consolidando, tornando la Suprema corte ad affrontare la tematica con la recente sentenza n. 22362 del 07.08.2024, qui commentata.

### **La fattispecie oggetto di controversia**

La Corte d'appello di Milano, nel rigettare l'appello di una società avverso la sentenza di primo grado (di accertamento dell'illegittimità delle trattenute dallo stipendio dei propri dipendenti a titolo di costi di gestione amministrativi funzionali alla cessione del quinto del loro stipendio), analogamente al giudice di *prime cure*, ha ritenuto detta attività amministrativa alla stregua di una ordinaria operazione di gestione del rapporto, relativa a un diritto potestativo dei lavoratori, dovendo il datore di lavoro dotarsi di un ufficio amministrativo idoneo alla gestione del personale e di farsi carico di ogni operazione allo scopo necessaria.

Processualmente la società datrice di lavoro non aveva allegato, né tanto meno provato la maggiore gravosità delle prestazioni rese dagli impiegati addetti a tali operazioni, rispetto alla propria organizzazione aziendale, a giustificazione del rimborso di costi aggiuntivi intollerabili o sproporzionati.

Da qui il proposto ricorso per cassazione, affidato a un unico motivo, con il quale era stata dedotta violazione e falsa applicazione dell'art. 1260 cod. civ., in relazione agli artt. 1196 e 1175 cod. civ., per non avere la corte territoriale considerato lo sdoppiamento degli atti di adempimento di un'obbligazione debitoria sorta unitaria, quale la corresponsione al lavoratore della retribuzione mensile, cui siano stati aggiunti quelli derivanti dalla cessione parziale dell'obbligazione, comportante una maggiore gravosità di costi, non rientranti nelle normali operazioni connesse al rapporto di lavoro, pertanto non di competenza esclusiva datoriale, in quanto dipendenti da una libera scelta del lavoratore per esigenze personali.

### **Il decisum**

Nel ricorso per cassazione, la società datrice di lavoro ha posto in evidenza la riferibilità della propria prestazione aggiuntiva, non già al rapporto di lavoro, quanto al credito (costituito da una parte della retribuzione corrisposta) oggetto di cessione, a norma dell'art. 1260 cod. civ. a titolo gratuito ovvero oneroso, non esigente il consenso del debitore ceduto, sul presupposto incontestato dell'assoluta ininfluenza, per il medesimo debitore ceduto, dell'adempimento verso il proprio creditore o verso il terzo (qui parzialmente) cessionario del credito.

Con la sentenza in commento il collegio di legittimità ha ritenuto il ricorso infondato.

A sostegno del proprio percorso argomentativo la corte territoriale ha richiamato un precedente arresto di legittimità non esattamente sovrapponibile al caso di specie, giacché si riferisce alla diversa ipotesi del rifiuto datoriale di operare la trattenuta della quota sindacale sulla retribuzione di un dipendente iscritto all'organizzazione, implicante il diverso profilo di garanzia dell'esercizio, da parte del lavoratore, della sua autonomia e libertà sindacale, costitutivamente radicato nell'ambito delle tutele e dei diritti propri del rapporto di lavoro (a norma degli artt. 35 e 39 Cost.), con riflessi anche di antisindacalità del comportamento datoriale (cfr. Cass. n. 24877/2019, con richiamo, in motivazione, a precedenti conformi: Cass. S.U. n. 28269/2005; Cass. n. 13886/2012).

Secondo la sentenza in commento, malgrado la diversità della vicenda, la (citata) sentenza n. 24877/2019, ha comunque negato che il datore di lavoro possa pretendere il rimborso dei costi del servizio aggiuntivo, a meno che non ne provi l'insostenibilità in rapporto alla propria organizzazione aziendale, potendo l'eccessiva gravosità della prestazione giustificare l'inadempimento del debitore ceduto (datore di lavoro), solo ove il creditore (*id est*, il lavo-

ratore) non collabori a modificare le modalità della prestazione in modo da realizzare un “equo contemperamento degli interessi” (cfr. n. 28269/2005, cit.).

Rimanendo sempre nell’ipotesi delle trattenute sindacali, è stato però anche escluso 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. Cass. n. 13886/2012, cit.).

Nel muoversi dalla collocazione normativa della cessione del quinto, la sentenza in commento rileva che, poiché interesse primario del debitore ceduto è quello di liberarsi del proprio obbligo, per lui è normalmente irrilevante chi sia il soggetto destinatario del pagamento (cioè il cessionario del credito); detta cessione potrebbe però, in ipotesi, aggravare oltre misura la posizione del datore di lavoro debitore ceduto (tenuto conto della quantità delle cessioni e dell’entità degli oneri, in relazione all’organizzazione d’impresa).

Ed è per questa ragione che la modificazione soggettiva del creditore non deve risultare, in concreto, eccessivamente gravosa per il debitore ceduto, ossia deve rispettare i limiti di correttezza e buona fede (di cui agli artt. 1175 e 1375 cod. civ.), limiti che riguardano non la validità e l’efficacia del contratto di cessione del credito, ma soltanto il profilo del pagamento (*ex art. 1196 cod. civ.*), ossia dell’adempimento (cfr. Cass. n. 24640/2021).

Ad avviso della Suprema corte, nella fattispecie devoluta al suo giudizio tali limiti non sono stati oltrepassati, anche solo si pensi che la cessione del credito costituisce strumento di finanziamento del lavoratore per accedere al mercato dei beni e dei servizi (“*in funzione, se si vuole, sostanzialmente assimilabile al credito al consumo, regolato dagli artt. 121 ss. d.lgs. 385/1993, T.U. in materia bancaria e creditizia e pertanto garantita da un’informazione comprensibile, chiara e trasparente, ai sensi degli artt. 6 ss. d.lgs. 205/2006, c.d. codice del consumo*”), così consentendogli, mediante la sottoscrizione di contratti di finanziamento rateale, la soddisfazione di esigenze anche diverse.

A ben vedere, queste esigenze non sono assolutamente estranee al rapporto di lavoro o in relazione soltanto occasionale con esso quale mera fonte di provvista economica, ma sono radicate in esso, benché non siano strettamente funzionali alla modulazione del rapporto di lavoro, come diversamente avviene per le operazioni di contabilizzazione di ferie, malattie, infortuni, permessi, anticipazioni di T.f.r., alla cui registrazione e gestione anche il datore di lavoro nutre un interesse diretto, convergente con quello del lavoratore, il tutto per effetto del riconoscimento normativo di un diritto potestativo del lavoratore ad ottenere finanziamenti mediante la cessione fino a un quinto dello stipendio.

Orbene, alla luce della progressiva evoluzione sulla possibilità (originariamente prevista per i dipendenti pubblici in virtù dell’art. 5 d.p.r. 180/1950) di contrarre finanziamenti ratealmente estinguibili con cessione di quote dello stipendio o del salario, ad avviso della Suprema corte è necessario valutare la gravosità dell’onere datoriale, da commisurare alle dimensioni dell’impresa, che esige la dotazione, per un elevato numero di dipendenti, di una struttura amministrativa corrispondente alla sua dimensione.

Più nello specifico, la doverosità di un tale dotazione va valutata tenendo conto dell'aggiunta (operata dall'art. 375 del d.lgs. n. 14/2019 e s.m.i.) della previsione che la medesima (dotazione) sia divenuta un obbligo di legge, avendo *“l'imprenditore, che operi in forma societaria o collettiva, ... il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa ... ”*.

Ulteriore elemento è quello di dover anche eventualmente contemperare l'aggravio del datore di lavoro, qualora risulti insopportabile, con la sua attenuazione per effetto di una limitazione o compensazione, nel rispetto del tradizionale canone di correttezza e buona fede, anche mediante la sollecitazione di entrambe le parti del rapporto bilaterale di cessione ad una correzione di tale situazione, non potendosi neppure escludere che il negozio di cessione possa assumere una struttura trilaterale al fine di meglio modulare l'adempimento ovvero regolare le spese per il pagamento.

Ed è seguendo questo percorso che la giurisprudenza di legittimità ha ritenuto valido il patto concluso, mediante sottoscrizione del modulo di accreditamento, con il quale l'istituto finanziatore, accreditato ma non convenzionato, si obblighi, accettandone il relativo regolamento (la disposizione dell'art. 1196 cod. civ., che pone le spese del pagamento a carico del debitore, così come può essere derogata da un accordo tra debitore e creditore, allo stesso modo può essere derogata da un accordo tra debitore ceduto e finanziatore cessionario del credito – cfr. Cass. n. 24640/2021-).

Anche però a voler prescindere da ogni eventuale questione di validità di un tale accordo, in una tale prospettiva, raffrontata al caso di specie, a fronte della necessità di allegare e provare, con fatti positivi, la maggior gravosità delle prestazioni comportate dal servizio di contabilizzazione e di gestione amministrativa, funzionale alla cessione del quinto dello stipendi o degli impiegati rispetto alla propria organizzazione aziendale, tale da determinare costi ingiusti, intollerabili o sproporzionati, meritevoli quindi di essere ristorati (in giudizio la società ricorrente si è limitata a reiterare la dettagliata elencazione delle attività, dei tempi di evasione da parte del personale in esse impiegato e dei relativi costi, comportati dal servizio aggiunti vo di contabilizzazione e gestione della cessione del quinto dei dipendenti).

La sentenza in commento, come visto, nel ripercorrere l'evoluzione normativa dell'istituto in esame, ha ribadito che le trattenute relative ai costi amministrativi per la gestione della cessione del quinto sono illegittime, per violazione dei noti principi di correttezza e buona fede (ex artt. 1175 e 1375, cod. civ.), applicabili anche ai profili del pagamento (art. 1196 cod. civ.) del debitore ceduto, sottolineando che il datore di lavoro non può addebitare ai dipendenti costi aggiuntivi senza dimostrare che la gestione amministrativa della cessione rappresenti un onere eccessivamente gravoso per l'azienda, in ragione delle dimensioni della medesima.

Del resto, a fronte di un elevato numero di dipendenti, ai sensi dell'art. 2086, co. 2, cod. civ., l'impresa deve dotarsi di una struttura organizzativa, contabile e amministrativa corrispondente alla sua dimensione e per giustificare eventuali richieste di rimborso dei costi amministrativi sostenuti, è necessario fornire la prova concreta della particolare gravosità di tali costi, in misura tale che la gestione amministrativa delle cessioni risulti sproporzionata e intollerabile rispetto alle proprie risorse organizzative.



Luigi Pelliccia, avvocato in Siena e professore a contratto di diritto della sicurezza sociale nell'Università degli Studi di Siena

Visualizza il documento: [Cass., 7 agosto 2024, n. 22362](#)