



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
Sezione Lavoro

La dott.ssa Eleonora Maria Velia Porcelli in funzione di giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al **N. 5965/2022 R.G.** promossa da:

con il patrocinio dell'avv. BALESTRO SILVIA e dell'avv. BALIAN ANAHID,
elettivamente domiciliato in CORSO ITALIA, 8 MILANO

contro

[REDACTED], con il patrocinio dell'avv. [REDACTED]
[REDACTED], elettivamente domiciliato c/o avv. [REDACTED]

Oggetto: pagamento somma

Svolgimento del processo

Con ricorso al Tribunale di Milano, sezione lavoro, depositato telematicamente in data 5-7-22, ha convenuto in giudizio la [REDACTED] per sentir accertare l'illegittimità delle trattenute effettuate dalla convenuta, con conseguente condanna della medesima al pagamento del complessivo importo di £ 1.470,00, oltre interessi legali e rivalutazione, e con ordine di non effettuare più alcuna trattenuta per il titolo di cui è causa. Costituendosi ritualmente in giudizio, la convenuta ha contestato la fondatezza della pretesa avversaria, di cui ha chiesto il rigetto.

Esperito infruttuosamente il tentativo di conciliazione, il Giudice ha invitato i procuratori delle parti alla discussione orale e ha pronunciato sentenza, dando lettura del dispositivo in udienza.

Motivi della decisione.

Il ricorso e' fondato e merita accoglimento.

Il ricorrente, assunto dalla convenuta in data 5-2-09 con inquadramento nel 4° livello del c.c.n.l. terziario, distribuzione e servizi, espone di aver stipulato con una societa' finanziaria, in data 10-9-13, un contratto di finanziamento con cessione del quinto dello stipendio e lamenta che dalla data di comunicazione alla convenuta del contratto di finanziamento, la convenuta medesima ha operato una trattenuta in busta paga alla voce "spese su cessioni" o "spese su rateali 2", pari dapprima a € 15,00 netti e, dall'ottobre 2020, pari ad € 10,00 netti.

La societa' convenuta sostiene la legittimita' di tale trattenuta, In quanto "La procedura di cessione del quinto dello stipendio comporta una serie di attivita' 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".

Il giudice condivide pienamente quanto ritenuto dal Tribunale di Milano e dalla Corte d'Appello di Milano nelle pronunce citate in ricorso.

In particolare la sentenza del Tribunale di Milano n. 2632 R.G:n 2019 -che si richiama ai sensi dell'art. 118 disp.att. c.p.c.- e' stata confermata dalla Corte d'Appello di Milano con la sentenza 25-3-21 n. 37, che ha affermato: *"Il Collegio ritiene di confermare le argomentazioni del primo Giudice, che correttamente ha rilevato come "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 piu' tipici (regolamentata, 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 104/1992: si tratta, nel complesso, di adempimenti tutti necessitati dall'esercizio di specifici diritti di cui i prestatori di lavoro sono titolari. Sotto questo profilo, del tutto corretto quanto osservato da parte convenuta circa il fatto che il datore di lavoro non si puo' sottrarre agli adempimenti e deve subire le conseguenze derivanti dalle determinazioni (cessione quinto, maternita'/paternita') o condizioni (malattia, disabilita', fruizione benefici Legge 104/1992) del dipendente: gli oneri di questi medesimi adempimenti, proprio in quanto discendenti dal rapporto di lavoro in essere e dalle peculiarita' che gli sono proprie, non possono che gravare sul datore di lavoro che -rispetto agli stessi- e' la sola parte onerata".*

Effettivamente il sistema normativo dettato in tema di cessione del quinto riconosce al lavoratore un diritto soggettivo potestativo al quale il datore di lavoro non puo' sottrarsi.

Trattandosi di un diritto del lavoratore, cio' implica che la cessione del quinto inerisca strettamente al rapporto di lavoro.

Nessuna fonte normativa riconosce al datore di lavoro un compenso per la gestione della cessione del credito del dipendente, ne' ammette la possibilita' per l'azienda di rifiutarsi di dare corso alle relative operazioni.

E', peraltro, onere del datore di lavoro di dotarsi di un idoneo ufficio amministrativo che possa far fronte alla gestione del personale, facendosi carico di ogni operazione necessaria a tal fine (gestione ferie, malattie, infortuni, permessi, anticipo TFR, etc.).

In ogni caso, nella specie, l'appellante non avrebbe dovuto limitarsi ad una mera elencazione delle attivita' assegnate ai propri impiegati amministrativi, ma avrebbe dovuto allegare e provare, con fatti positivi, la maggiore gravosita' delle prestazioni di tali impiegati rispetto alla propria organizzazione aziendale, tale da determinare costi ingiusti, intollerabili e/o sproporzionati, meritevoli quindi di essere ristorati (vedi, ad es., Cass., 04/10/2019, n. 24877, secondo cui "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 gravosita' della prestazione e' tale da giustificare il suo inadempimento, dovendosi escludere che l'insostenibilita' dell'onere possa risultare semplicemente dall'elevato numero di dipendenti dell'azienda, dovendosi viceversa operare una valutazione di proporzionalita' tra la gravosita' dell'onere e l'entita' dell'organizzazione aziendale, tenuto conto che un'impresa con un elevato numero di dipendenti ha, di norma, una struttura amministrativa corrispondente alla sua dimensione").

Il fatto, poi, che in tema di cessione del credito in favore del sindacato, i Contratti collettivi abbiano specificato la gratuita' di tali operazioni non puo' essere ritenuto un argomento decisivo a favore dell'appellante, in quanto un simile accordo puo' (e deve) essere visto, invece, come un'esplicita conferma, attestata dalle parti sociali, della sussistenza (ed emersione) nel nostro ordinamento, di un principio generale che impone al datore di lavoro di accollarsi i costi delle cessioni di credito che la legge riconosce al lavoratore.

Ragionando diversamente, come ben evidenziato dal primo Giudice, "dovrebbe ammettersi la possibilita' per il datore di lavoro di addebitare al dipendente il costo di ogni singolo adempimento correlato all'esercizio di diritti e/o facolta' discendenti dal rapporto di lavoro: diritti e facolta' che, cosi' operando, non sarebbero piu' tali".

La trattenuta operata dalla convenuta deve pertanto essere dichiarata illegittima e la societa' convenuta e' tenuta a restituire al lavoratore le somme trattenute e, quindi, a corrispondere al ricorrente il complessivo importo di € 1.470,00, oltre interessi legali e rivalutazione dalle singole scadenze al saldo effettivo.

Il regolamento delle spese di lite segue il criterio della soccombenza, e le stesse vengono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando,

dichiara l'illegittimità delle trattenute operate dalla convenuta;

condanna la convenuta a corrispondere al ricorrente il complessivo importo di € 1.470, 00, oltre interessi legali e rivalutazione dal dovuto al saldo;

dichiara inammissibile la domanda riconvenzionale;

condanna la convenuta a rimborsare al ricorrente le spese di lite, liquidate in complessivi € 1.200,00;

fissa termine di sessanta giorni per il deposito della sentenza.

Milano, 11/10/2022

il Giudice

Dott. Eleonora Maria Velia Porcelli