

N. 6447/19 R.G.L.



**REPUBBLICA ITALIANA**  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
**TRIBUNALE DI MILANO**  
SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della  
dott.ssa Chiara COLOSIMO, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella controversia di primo grado promossa  
da

con l'Avv. Balestro del Foro di Milano, elettivamente domiciliati presso lo Studio del  
difensore in Milano, corso di Porta Romana n. 6

- RICORRENTI -

contro

s.p.a.

con l'Avv. Olivetti e l'Avv. Scopinich del Foro di Venezia, e l'Avv. Carnevale del  
Foro di Milano, elettivamente domiciliata presso lo Studio dell'Avv. Carnevale in  
Milano, viale Lazio n. 4

- RESISTENTE -

Oggetto: pagamento somme

All'udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti.

**FATTO**

con ricorso depositato il 25 giugno 2019,  
e convenivano in giudizio avanti al Tribunale di Milano  
– Sezione Lavoro – s.p.a. chiedendo al Tribunale di:

- “1) accertare e dichiarare l'illegittimità delle trattenute effettuate da S.p.a.  
nei confronti dei ricorrenti per tutte le ragioni di cui in ricorso e per l'effetto:
- 2) condannare la società convenuta, in persona del legale rappresentante protempore, a  
restituire al sig. l'importo complessivo di €. 195,00 netti, alla sig.ra





*l'importo complessivo di € 1.875,00 netti, alla sig.ra  
l'importo complessivo di € 2.070,00 netti, ovvero quelle diverse somme che anche per ciascuno  
dovessero risultare in corso di causa come maturate alla data del 30.5.2019, nonché per le  
successive con riserva di quantificazione in corso di causa o in separato giudizio”.*

Il tutto con interessi e rivalutazione e, in ogni caso, con vittoria delle spese di lite da distrarsi a favore del procuratore antistatario.

Si costituiva ritualmente in giudizio \_\_\_\_\_ s.p.a., eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese. La parte convenuta domandava, comunque, al Tribunale di:

*“...accertare l'effettività delle attività di natura contabile ed amministrativa che  
S.p.A. deve porre in essere quale debitrice caduta in forza dei contratti di cessione  
del quinto dello stipendio alla finanziaria sottoscritti dai ricorrenti, nonché la legittimità e  
congruità della trattenuta dell'importo di € 15,00 mensili per spese sostenute da  
S.p.A. in qualità di debitrice caduta, ovvero quella maggiore o minore somma che  
sarà ritenuta di giustizia”.*

Il tutto con interessi e rivalutazione

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione e ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità di attività istruttoria, all'udienza del 19 novembre 2019, il Giudice decideva come da dispositivo pubblicamente letto, riservando il deposito della motivazione a 60 giorni, ai sensi dell'art. 429 c.p.c. così come modificato dalla Legge 133/2008.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

\_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ sono dipendenti di \_\_\_\_\_ s.p.a. – con anzianità, rispettivamente, dal 27 marzo 2002, dall'1 dicembre 1987 e dal 4 gennaio 2005 – inquadrati, da ultimo, nel IV livello C.C.N.L. Commercio con assegnazione a differenti supermercati dell'area milanese gestiti dalla convenuta.

Tutti i ricorrenti, pacifico in giudizio, hanno fatto ricorso a finanziamenti personali con cessione del quinto dello stipendio (dicembre 2007 quanto a \_\_\_\_\_, maggio 2018 quanto a \_\_\_\_\_, gennaio 2009 quanto a \_\_\_\_\_ – cfr. docc. 5, fascicolo ricorrenti) e, parimenti pacifico, subiscono una trattenuta mensile in busta paga di € 15,00 netti sotto la voce “spese su cessioni” o





“*spese su rateali 2*” (cfr. docc. 2-4, fascicolo ricorrenti): trattenuta giustificata da s.p.a. per gli “*oneri e responsabilità di natura particolarmente delicata*” che, in ragione del finanziamento, sarebbero posti a carico della convenuta, “*tali per cui si renderanno necessari adempimenti di carattere amministrativo e contabile che incidono in maniera sensibile sulle attività dei nostri uffici*” (cfr. doc. 6, fascicolo ricorrenti).

Ritenuta l’illegittimità delle suddette trattenute, e , dopo averne invano richiesto in via bonaria la sospensione, hanno qui concluso come sopra precisato.

\*

Alle pretese degli odierni attori si oppone la società convenuta, che già con missiva del 14 dicembre 2017 aveva così ribadito: “*confermiamo che tali addebiti corrispondono a tutte le maggiori spese che la nostra società deve sostenere per la gestione del particolare modo di pagamento dello stipendio, parte a favore del dipendente e parte a favore della società finanziaria secondo i tempi, le modalità e le condizioni dalla stessa definite per la presa in carico della pratica. Pertanto la richiesta di rimborso delle maggiori spese non risulta assolutamente ingiustificata a fronte delle obiettive maggiori attività amministrative, contabili e bancarie a carico della società S.p.A. ed a fronte del fatto inconfutabile che la cessione del credito non può comportare alcun pregiudizio né oneri ulteriori a carico del debitore ceduto (in questo caso l’azienda). Facciamo inoltre presente che al momento della messa in quota della prima rata del contratto, comunichiamo al dipendente mediante lettera raccomandata che lo stesso contratto sarebbe stato gravato da spese*” (doc. 8, fascicolo ricorrenti).

Costituendosi, s.p.a. ha dedotto che “13) *La procedura di cessione del quinto dello stipendio comporta 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. 14) In particolare, le operazioni che S.p.a. ha svolto, e deve svolgere, a seguito della notifica dell’atto di cessione del quinto dello stipendio sono le seguenti (doc. 18): a) al ricevimento dell’atto: - verifica di carattere generale (esistenza del rapporto di lavoro e disponibilità della retribuzione presente) ed eventuale esistenza di altri prestiti (cessioni, pignoramenti, prestiti, ecc.); - lettura dell’atto; - redazione ed invio lettera alla dipendente; redazione ed invio lettera alla società; - istruzione del fascicolo e impostazione piano di recupero; b) con gestione mensile: - registrazione del prestito ed imputazione della rata da trattenerne; - imputazione di controlli sistematici mensili in caso di cessazione del rapporto di lavoro e*





*di sospensione della rata per incapacienza; - elaborazione stipendi: verifica della continuità del rapporto di lavoro e verifica della trattenuta eseguita della rata e capienza sulla retribuzione per eventuale sospensione della rata; - registrazione della rata trattenuta su estratto conto della dipendente e contabilizzazione del debito verso società finanziaria; - redazione della lettera di bonifico della rata trattenuta, per il versamento alla società finanziaria e consegna alla banca per l'esecuzione; - registrazione contabile della lettera di bonifico in conto corrente; - registrazione costo del bonifico che la banca addebita alla società; - verifiche sull'estratto conto bancario; - pagamento dello stipendio per la quota al netto della cessione; - in caso di incapacienza sospensione della rata o modifica della stessa per incapacienza della retribuzione; - redazione della lettera di comunicazione ed invio alla società finanziaria ed alla dipendente per la sospensione/modifica della rata; - aggiornamento e reimpostazione del piano di rimborso per effetto delle modifiche; - riavvio del piano di rimborso al rientro dall'assenza; c) al momento della cessazione del rapporto di lavoro: redazione lettera alla società finanziaria di comunicazione dell'avvenuta cessazione e richiesta del conto estintivo; - blocco del tfr e delle altre competenze di fine rapporto nei riguardi del dipendente in attesa del conto estintivo; - al ricevimento del conto estintivo versamento del saldo dovuto alla società finanziaria e dell'eventuale resto alla dipendente secondo il procedimento mensile; - redazione lettera alla società finanziaria di avvenuto versamento a chiusura del procedimento di cessione. 15) Tali attività, tutte necessarie per la cessione del credito, comportano attività aggiuntiva da parte dei dipendenti degli uffici della società preposti all'Amministrazione, che vengono impegnati nella misura di 5/10 minuti per ciascuna di esse, per un tempo complessivo di 6 ore, così come risultante dal prospetto e relativo conteggio allegato al presente ricorso (doc. 18)" (pagg. 3-5, memoria).*

Sulla base dei suddetti assunti, il datore di lavoro ha insistito sulla legittimità del proprio operato.

\*\*\* \* \*\*\*

Avuto particolare riguardo alla questione oggetto di giudizio, s.p.a. richiama il precedente con il quale il Tribunale di Latina ha così deciso: "...nel merito, il ricorso è infondato e va respinto per le ragioni di seguito esposte. In via preliminare devono richiamarsi le motivazioni sottese alla sentenza n. 231/2013 emessa dall'intestato Tribunale (est. Dott. Galani) in una causa del tutto analoga e le cui ragioni sono pienamente condivisibili da questo Giudice (cfr. doc. in atti). Ciò detto, occorre ricordare che la cessione del quinto di stipendio è una forma di prestito personale disciplinata dall'art. 1260 del cc. e regolata dal DPR n. 180 del 05.01.1950. La legge Finanziaria per il 2005 del 30 dicembre 2004, n. 311 ha esteso, in parte,





*ai dipendenti dei datori di lavoro privati il d.p.r. 5 gennaio 1950, n. 180 - Testo unico concernente il sequestro, il pignoramento e la cessione degli stipendi, salari e pensioni dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni - ed, in particolare, le disposizioni relative alla cessione del quinto dello stipendio. In specifico la cessione è identificabile come quell'accordo bilaterale di natura contrattuale che si realizza trasferendo un diritto di credito del cedente (lavoratore) ad un alvo soggetto cessionario (società finanziaria). Tale contratto coinvolge nella sua struttura anche il debitore ceduto (azienda) che. Benché non sia parte attiva dell'accordo bilaterale, è soggetto terzo coinvolto subendo gli effetti della cessione del credito. La cessione in parola è concessa su richiesta del lavoratore dipendente e la somma oggetto 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 1/5 della retribuzione netta mensile. Inoltre, la cessione, essendo un prestito previsto per legge, si atteggia a diritto del lavoratore re che non può essere negato dal datore di lavoro. Pertanto, il datore di lavoro ceduto, ricevuta la notifica del contratto, è obbligato a dar corso alla cessione ed operare le trattenute sulla retribuzione, nel rispetto dei limiti di legge. Va inoltre tenuto presente che gli oneri e i costi di gestione che derivano dal pagamento della retribuzione a terzi, possono essere regolamentati mediante specifici accordi. In mancanza di previsioni del contratto collettivo (anche aziendale), o in mancanza di accordi con gli istituti di credito, il datore di lavoro potrà imputare tali costi al lavoratore, dandogli preventiva comunicazione, all'atto di notifica della cessione, delle modalità con cui verranno calcolati e addebitati tali costi a suo carico. Nella fattispecie in esame, la società datrice di lavoro con missiva del 14.12.2005, ha comunicato alla dipendente che i costi di gestione della cessione le sarebbero stati addebitati nella misura di €15,00 per ciascuna rata (cfr. doc. n.1 all.to al fascio di parte res.io). Inoltre nella memoria difensiva, la società convenuta, ha debitamente esplicitato, in modo chiaro e analitico, le operazioni amministrative e contabili che devono essere dispiagate al fine della gestione della cessione del quinto. Non appare revocabile in dubbio che la gestione del rapporto di cessione del credito non sia esente da costi per il datore di lavoro, dovendo quest'ultimo e per ciò solo, destinare propri dipendenti alla corretta contabilizzazione della procedura di cessione del quinto dello stipendio attendendo a diverse operazioni amministrative e, appunto, contabili. Dell'effettività di tali operazioni, nel giudizio conclusosi con sentenza n. 2311/2013, se ne è data dimostrazione mediante prova testimoniale, mentre la relativa CTU contabile (depositata in atti e acquisita all'odierno processo) ha effettivamente confermato la natura degli adempimenti necessari alla gestione mensile della cessione così come la relativa quantificazione e congruità effettuata in relazione alla qualifica di III livello rivestita generalmente da un dipendente che svolge tale tipo di attività*





*amministrativa in base al costo medio orario (cfr. pag. n. 5 della relazione peritale a firma della dott.ssa Avvisati). Le conclusioni del perito fondate su calcoli completi, precisi, approfonditi ed adeguatamente motivati - appaiono pienamente condivisibili da questo Giudice che non ha alcuna ragione per discostarsene In forza delle argomentazioni esposte il ricorso va dunque rigettato” (Tribunale di Latina, 26 novembre 2015, n. 1148).*

\*

Al suddetto orientamento, tuttavia, non si ritiene di aderire.

Non vi è dubbio alcuno che la cessione del quinto dello stipendio costituisca ipotesi rientrante nella fattispecie della cessione del credito di cui all'art. 1260ss. c.c., è parimenti vero che la stessa deve poi esser collocata nel contesto che le è proprio che è quello del quadro – ben più complesso – delle obbligazioni poste dall'ordinamento a carico delle due parti del rapporto di lavoro subordinato.

In questa prospettiva, deve rammentarsi che costituiscono tipici obblighi a carico del datore di lavoro quello di corrispondere la retribuzione dovuta e quello di provvedere alla elaborazione delle buste paga, in uno con la regolare tenuta del LUL e alla gestione di tutte formalità e di tutti gli adempimenti correlati alle posizioni assicurative, previdenziali e fiscali dei dipendenti.

Deve parimenti rammentarsi che il rapporto di lavoro è un rapporto contrattuale di durata nel quale la posizione di debito/credito *inter partes* è connotata da una costante e regolare evoluzione.

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 accessori più tipici (regolamentata, peraltro, da apposite 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 può sottrarre agli adempimenti e deve subire le conseguenze derivanti dalle determinazioni (cessione quinto, maternità/paternità) o condizioni (malattia, disabilità, 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 peculiarità che gli sono proprie, non possono che gravare sul datore di lavoro che – rispetto agli stessi – è la sola parte onerata.

Diversamente argomentando, dovrebbe ammettersi la possibilità per il datore di lavoro di addebitare al dipendente il costo di ogni singolo adempimento correlato all'esercizio di diritti e/o facoltà discendenti dal rapporto di lavoro: diritti e facoltà che, così operando, non sarebbero più tali.

\*

Fermo quanto sin qui osservato, di per sé sufficiente per concludere per l'accoglimento del ricorso (e, conseguentemente, per il rigetto delle pretese di parte convenuta), deve evidenziarsi che la tesi di s.p.a. risulta infondata anche sotto un differente – e autonomo – profilo.

Nel momento in cui afferma di patire un aggravamento nella gestione degli incombenzi amministrativi, s.p.a. si assume l'onere di dar prova della maggior gravosità e del maggior costo di adempimenti che – si rammenta – rientrano comunque nell'ordinaria attività di un'impiegata amministrativa addetta alla gestione delle pratiche del personale dipendente. La società, in particolare, dovrebbe dimostrare di esser costretta a far ricorso al lavoro di ulteriori risorse ovvero allo straordinario di quelle già assunte, ma nulla di tutto questo risulta dedotto in memoria.

Ancora, addebitando l'importo di € 15,00 al mese, la convenuta dovrebbe altresì provare la correttezza della quantificazione così operata, fornendo adeguata dimostrazione dei costi sostenuti per ogni singolo lavoratore, prova che in nessun modo può qui ritenersi adeguatamente dedotta.

Invero, s.p.a. si è limitata a fornire un elenco di attività materiali, la maggior parte delle quali – una volta effettuati i primi adempimenti – si rivelano automatiche e continuative, e che non possono pertanto comportare i medesimi costi per l'intera durata della cessione.

Nel quadro fattuale così delineato, la quantificazione operata dalla società resistente risulta del tutto arbitraria.

\*

Per questi motivi, il ricorso è fondato e deve essere accolto, con conseguente inevitabile rigetto delle pretese – uguali e contrarie – di parte convenuta.





Accertata l'illegittimità delle trattenute effettuate da \_\_\_\_\_ s.p.a.  
sulle buste paga dei ricorrenti, quest'ultima deve essere condannata a restituire agli  
stessi quanto a tal titolo trattenuto e, segnatamente, a pagare € 2.070,00 netti in  
favore di \_\_\_\_\_, € 195,00 netti in favore di \_\_\_\_\_, €  
1.875,00 netti in favore di \_\_\_\_\_ : somme calcolate al 30 maggio 2019, cui  
debbono aggiungersi interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo.

\*\*\* \* \*\*\*

La regolazione delle spese di lite segue la soccombenza e, pertanto,  
\_\_\_\_\_ s.p.a. deve essere condannata alla rifusione delle stesse nella misura di  
cui al dispositivo, da distrarsi a favore del procuratore antistatario.

Sentenza provvisoriamente esecutiva *ex art.* 431 c.p.c.

Stante la complessità della controversia, visto l'art. 429 c.p.c., si riserva la  
motivazione a 60 giorni.

### **P.Q.M.**

**il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando,**  
accerta e dichiara l'illegittimità delle trattenute effettuate da  
\_\_\_\_\_ s.p.a. sulle buste paga dei ricorrenti.

Per l'effetto, condanna la società a pagare:

- € 2.070,00 netti in favore di \_\_\_\_\_
- € 195,00 netti in favore di \_\_\_\_\_
- € 1.875,00 netti in favore di \_\_\_\_\_

calcolati al 30 maggio 2019, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo  
effettivo.

Condanna la convenuta alla rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi €  
3.000,00 oltre spese generali e accessori come per legge, da distrarsi a favore dell'Avv.  
Baletto.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Riserva a 60 giorni il deposito della motivazione.

Milano, 19 novembre 2019

IL GIUDICE DEL LAVORO  
dott.ssa Chiara COLOSIMO

