RGL 1/2025

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 2/2025

CASSAZIONE, 7.8.2024, n. 22362.

Retribuzione – Cessione del quinto – Credito – Trattenute – Illegittimità – Finanziamento al consumo – Art. 2086 c.c. – Assetto organizzativo – Retribuzione – Gravosità dell'onere – Onere della prova.

Sono illegittime le trattenute sulla retribuzione del lavoratore per i costi amministrativi connessi alla cessione del quinto dello stipendio, salvo che il datore di lavoro dimostri l'eccessiva gravosità di tali costi rispetto alla propria organizzazione. La gestione di tale istituto rientra negli oneri amministrativi ordinari che il datore di lavoro deve sostenere nel rispetto dei princìpi di correttezza, buona fede e adeguatezza organizzativa. (1)

(1) LA TUTELA DEL DIPENDENTE
TRA RAPPORTO DI LAVORO E CREDITO AL CONSUMO

1. — Con la sentenza n. 22362 del 7.8.2024, la Corte di Cassazione ribadisce l'illegittimità delle trattenute effettuate sulla retribuzione dei dipendenti a titolo di costi di gestione amministrativi della cessione del quinto dello stipendio. Una simile conclusione non è inedita in tema di cessione del credito: *genus* entro cui è ricompresa la più specifica cessione del quinto dello stipendio. Giova sottolineare che per la validità della cessione del credito non è richiesto il consenso del debitore ceduto: tale istituto civilistico è infatti opponibile al debitore ceduto purché lo stesso ne sia a conoscenza (*Ex multis*, Cass. 20.11.1975, n. 3887, S. civ., in *GI*, 1977, n. 1, I, 12 ss.). Pur dovendosi ritenere irrilevante, alla luce dell'interesse principale del debitore di liberarsi dall'obbligazione, l'adempimento nei confronti dell'uno o dell'altro creditore, in capo al debitore ceduto residua comunque la facoltà di accordarsi per una diversa ripartizione degli oneri o di sottrarsi all'aggravio sproporzionato in caso di eccessiva gravosità, in virtù del principio contrattuale di correttezza e buona fede (*ex* artt. 1374-1375).

Quanto alla prima ipotesi, la giurisprudenza di legittimità ha avuto modo di esprimersi, in tema di finanziamenti personali garantiti da cessione del quinto della pensione, nel senso della validità del patto concluso tramite l'accettazione, da parte dell'istituto fi-

nanziatore cessionario del credito, del regolamento dell'Inps, tramite il quale il finanziatore stesso si obbligava a sostenere gli oneri di gestione delle cessioni: ai sensi dell'art. 1196 c.c., infatti, le spese del pagamento sono a carico del debitore, ma tale ripartizione può essere derogata tramite accordo tra debitore e creditore, cedente o cessionario che sia (Cass. 13.9.2021, n. 24640, S. civ., in *DeJure*).

Tale pretesa datoriale appare irragionevole, così come il ricorso viene giudicato infondato. La semplice «maggior gravosità» lamentata dal datore di lavoro, infatti, ben potrebbe rientrare nella fisiologia delle dinamiche contrattuali. In assenza di una comprovata sproporzione tale da configurare l'ipotesi di eccessiva onerosità sopravvenuta, la circostanza di un aggravamento dei costi gestionali non risulta sufficiente a giustificare un'alterazione dell'assetto originario delle obbligazioni, tanto più in mancanza di un accordo espresso con il dipendente o con il creditore cessionario. Sul punto, peraltro, la pronuncia in commento sottolinea come non basti la semplice invocazione di costi maggiori, ma occorra, invece, una dimostrazione puntuale e concreta delle circostanze che rendono l'obbligazione troppo gravosa per il debitore.

2. — A simili conclusioni la giurisprudenza di legittimità era già giunta in tema di trattenute sindacali, con diversi precedenti conformi (Tra cui l'ordinanza citata nella pronuncia in commento Cass. 4.10.2019, n. 24877, S. civ., ord., inedita a quanto consta, nonché: Cass. 21.12.2005, n. 28269, S.U., in *RIDL*, 2006, n. 4, II, 830 ss.; Cass. 2.8.2012, n. 13886, S. civ., in *MGC*, 2012, n. 7-8, 1013 ss.; Cass. 20.4.2011, n. 9049, S. civ., in *RIDL*, 2011, n. 4, II, 1212 ss.). Pur nella divergenza di funzione rispetto alle trattenute oggetto della pronuncia in commento, infatti, anche le quote di iscrizione ad associazioni sindacali versate dal datore di lavoro nell'interesse e per conto del lavoratore seguono lo schema della cessione di credito *ex* art. 1260 c.c. (E non quello della delegazione di pagamento *ex* art. 1269 c.c., come precisato in Cass. 2.3.2017, n. 5321, S. civ., in *D&G online*, 2017, 3 marzo).

Con l'ulteriore presidio del procedimento per la repressione della condotta antisindacale *ex* art. 28 St. lav., la citata giurisprudenza di legittimità ha avuto modo di chiarire la natura delle trattenute sindacali come cessioni del credito del lavoratore dipendente, disciplinate dall'art. 52, d.P.R. n. 180/1950, senza limitazioni al novero dei cessionari, a differenza della cessione del quinto, oggetto della sentenza in commento, per la quale vigono i limiti a cui rimanda l'art. 5 del medesimo decreto. La differenza sostanziale tra l'esempio delle trattenute sindacali e quanto analizzato nella pronuncia in questione risiede infatti nella funzione della cessione del credito: quando la cessione di frazioni dello stipendio inferiori al quinto serve al rimborso dell'erogazione di un prestito, rientra nel mercato creditizio, con gli accorgimenti antiusura che tale ambito normativamente richiede; le trattenute sindacali sono invece funzionali all'esercizio della libertà sindacale del lavoratore, che non potrebbe essere compressa da una riduzione della platea dei possibili cessionari; limite che può invece porsi per la cessione a titolo finanziario (Cass. 10.9.2013, n. 20723, S. civ., in *GDir.*, 2013, n. 40, 48 ss., spec. 53).

In entrambi i casi, tuttavia, rientrando tali trattenute nello schema della cessione del credito, i costi di adempimento gravano sul debitore, salvo che lo stesso non provi l'eccessivo aggravio dei costi amministrativi e gestionali. Tale maggiore onerosità non

è limitata al mero aumento delle attività contabili necessarie, né è configurabile in relazione al solo numero elevato delle cessioni proporzionato alle dimensioni dell'impresa, ma deve esorbitare rispetto ai limiti di correttezza e buona fede, nella specie tramite il rifiuto del lavoratore, in qualità di creditore cedente, di collaborare per un equo contemperamento di interessi (Cass. 7.3.2012 n. 3546, S, civ., in *RCDL*, 2012, n. 3, 688 ss.). I canoni di correttezza e buona fede, infatti, ben potrebbero suggerire una compensazione nel caso in cui i costi derivanti dalla cessione risultassero effettivamente «ingiusti, intollerabili o sproporzionati, meritevoli quindi di essere ristorati», per citare la sentenza in commento. Nel caso di specie, però, la Corte sottolinea l'assenza di qualsivoglia allegazione in tal senso, non avendo il datore di lavoro dato testimonianza di un qualche tentativo di accordo con il lavoratore o con l'ente finanziatore, né avendo provato l'eccessiva gravosità dell'adempimento (salvo tramite la documentazione giudicata insufficiente già dal Tribunale e dalla Corte d'Appello), bensì attivandosi unilateralmente nell'addebito al lavoratore del costo delle operazioni contabili.

3. — In tema di onerosità delle procedure amministrative per la cessione del credito del lavoratore, la sentenza in commento suggerisce inoltre, pur sinteticamente, un'innovativa lettura dell'art. 2086 c.c., accostando ai generali canoni contrattuali di correttezza e buona fede l'ulteriore principio di adeguatezza organizzativa dell'impresa. Il Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (d.lgs. n. 14/2019) ha infatti aggiunto all'originaria norma civilistica un ulteriore comma, che prevede, per 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». Sebbene tale obbligo venga posto, in linea con le finalità della riforma, in funzione preventiva per la rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, la sentenza in commento pare suggerire un'interpretazione estensiva, che pone l'idoneità della struttura organizzativa quale elemento necessario al generale buon funzionamento dell'impresa. Tale dovere di predisporre un assetto strutturalmente adeguato non si limiterebbe, quindi, alla mera finalità di prevenzione della crisi, ma si estenderebbe al rispetto dei canoni di correttezza e buona fede nell'esecuzione delle obbligazioni contrattuali, incluse quelle di natura contabile, come la gestione delle cessioni del credito dei lavoratori. In questa prospettiva, la norma diviene uno strumento per garantire che l'organizzazione aziendale sia in grado di gestire adeguatamente anche le dinamiche ordinarie del rapporto di lavoro, senza ricorrere a soluzioni che illegittimamente trasferiscano il peso delle inefficienze strutturali sul lavoratore.

Questo obbligo di adeguatezza organizzativa, interpretato alla luce del novellato art. 2086 c.c., si tradurrebbe quindi anche in un limite alla possibilità per il datore di lavoro di giustificare le proprie difficoltà operative come eccessivamente gravose: una struttura aziendale che non sia in grado di gestire con efficienza procedure ordinarie, come le operazioni contabili legate alla cessione del quinto, potrebbe infatti configurarsi come inadempiente rispetto ai parametri normativi previsti per gli imprenditori che operino in forma societaria o collettiva.

4. — L'interpretazione estensiva del secondo comma dell'art. 2086 c.c. operata nella sentenza in commento risulta tanto più convincente se si considera l'ormai risalente tipizzazione della cessione del quinto quale ordinario strumento di finanziamento del lavoratore per l'accesso al mercato dei beni e dei servizi, mediante la trattenuta di una quota non superiore a un quinto dello stipendio. Tale istituto, introdotto dal citato d.P.R. n. 180/1950, era inizialmente riservato a dipendenti e pensionati del settore pubblico: categoria considerata a basso rischio di insolvenza per la sicurezza dei flussi reddituali. Con l'estensione ai lavoratori dipendenti privati, tramite la l. n. 311 del 2004, il legislatore ha ampliato il perimetro applicativo dello strumento, divenuto nella prassi uno dei principali canali di accesso al credito al consumo per i lavoratori dipendenti.

Questo istituto riflette il tentativo di bilanciare una duplice tensione: da un lato, il legislatore ha inteso salvaguardare i diritti patrimoniali dei lavoratori, ponendo limiti chiari e inviolabili alla quota cedibile e prevedendo strumenti obbligatori di assicurazione contro il rischio di cessazione del rapporto di lavoro o di decesso; dall'altro, la prassi di mercato ha progressivamente standardizzato la struttura contrattuale, favorendone la diffusione e trasformandola in un veicolo di finanziamento accessibile e largamente utilizzato. Tale simbiosi tra norma e prassi si è tradotta in un equilibrio sottile tra la necessità di protezione del debitore – attraverso la garanzia della non intaccabilità del trattamento retributivo minimo – e l'interesse del creditore, tutelato dalla natura diretta della cessione, che riduce significativamente i rischi di insolvenza.

La cessione del quinto rappresenta insomma un caso peculiare di adattamento dello schema civilistico della cessione del credito, che viene declinato in ambito giuslavoristico attraverso specifiche deroghe e garanzie, di cui la dottrina ha evidenziato la funzione strumentale al finanziamento e il carattere tipologico (Malvagna 2021). Pur essendo un istituto accessorio e volontario, infatti, la cessione del quinto si inserisce nel rapporto di lavoro come obbligazione di fonte esterna, rispetto alla quale il datore di lavoro assume una posizione strumentale, limitata all'attuazione degli obblighi di pagamento nei confronti del cessionario. In altri termini, la cessione del quinto inerisce al rapporto di lavoro, ancorché non sia strettamente funzionale alla modulazione dello stesso, in quanto prevista, e tipizzata, dalla legge, che in proposito attribuisce ai dipendenti un vero e proprio diritto potestativo, con conseguente riconduzione delle spese relative nell'ambito di quelle a carico del datore di lavoro per la gestione del rapporto.

5. — Giova in conclusione sottolineare come, tramite il d.lgs. n. 169/2012, sia stato aggiunto al d.P.R. n. 180/1950 l'articolo 6-*bis*, il quale applica esplicitamente anche all'istituto della cessione del quinto le tutele in materia di trasparenza previste nell'ambito bancario e assicurativo, in particolare tramite il rimando al Testo Unico bancario (l. n. 385/1993: di seguito, Tub). Si può notare allora come l'ordinamento riconosca al lavoratore una duplice posizione di debolezza socio-economica: sia rispetto alla posizione di cliente e consumatore, interessato a una dilazione di pagamento, un prestito o a una facilitazione finanziaria (così l'art. 121 Tub), sia in quanto dipendente.

Il quadro normativo e giurisprudenziale riconosce infatti, almeno sul piano teorico, la rilevanza della tutela delle posizioni contrattualmente deboli, predisponendo a tal fine

strumenti specifici nei settori del consumo, del credito al consumo e del diritto del lavoro. Tra questi, la disciplina sulla trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari assume un ruolo centrale, imponendo obblighi di chiarezza, equità e proporzionalità nei rapporti contrattuali con i consumatori, con l'obiettivo di riequilibrare i rapporti di forza (Santoni 2018). Questa tutela risulterebbe tuttavia frustrata se, di contro, fosse concesso al datore di lavoro – debitore ceduto in tale dinamica trilaterale – di spostare i costi contabili della cessione a carico del lavoratore – creditore cedente –, violando così l'equità contrattuale e rischiando altresì di compromettere l'integrità della retribuzione, che, come pacifico, rileva costituzionalmente quale elemento imprescindibile di dignità e giustizia sociale.

Il generale sforzo normativo di rimozione degli ostacoli socio-economici anche attraverso la correzione delle distorsioni del mercato e degli squilibri contrattuali impone, quindi, tanto all'impresa, quanto agli enti finanziatori sul piano del credito al consumo, uno sforzo organizzativo che non solo rispetti i canoni di correttezza e buona fede, ma che si estenda anche alla predisposizione di un'adeguata struttura organizzativa in grado di assorbire i costi gestionali senza che tali oneri ricadano sul soggetto contrattualmente più debole.

La sentenza in commento, pur nella sua sintesi, ribadisce un principio che pare porsi quale linea di continuità tra diverse aree del diritto che convergono nella protezione delle situazioni di debolezza, riaffermando l'obbligo, ora codificato nel novellato art. 2086 c.c., di adozione di comportamenti organizzativi e gestionali efficienti, che consentano di rispettare i princìpi di correttezza e buona fede, senza indebitamente trasferire il carico dei costi contabili (e quindi, in senso lato, del rischio di impresa) sui lavoratori.

Riferimenti bibliografici

Malvagna U. (2021), *La cessione del quinto come tipo contrattuale*, in *Banca Borsa e Titoli di Credito*, n. 2, 203 ss.

Santoni G. (2018), *I costi organizzativi ed economici delle discipline di trasparenza*, n. 5, 707 ss.

Roberta Covelli
Assegnista di ricerca
presso l'Università di Milano «Bicocca»