



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 1 ottobre 2024

APPROFONDIMENTI

[Illegittime le trattenute sullo stipendio per la gestione della cessione del quinto](#)
di Mario Cassaro

NEWS DEL GIORNO

[Protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti cancerogeni e mutageni](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Lavoratori ex Alitalia: indicazioni per l'esonero contributivo](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Agricoltura: avvisi bonari per autonomi e datori di lavoro](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[La Cassazione illustra le nozioni di mobbing e straining](#)
di Redazione



APPROFONDIMENTI

Illegittime le trattenute sullo stipendio per la gestione della cessione del quinto

di **Mario Cassaro**

I costi amministrativi legati alla gestione della cessione del quinto dello stipendio non possono essere addebitati al lavoratore, ma devono essere sostenuti dal datore di lavoro. È il principio ribadito dalla Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con sentenza 7 agosto 2024, n. 22362.

Come noto, la cessione del quinto è una forma di prestito personale che consente al lavoratore di cedere fino a un quinto del proprio stipendio a favore di una società finanziaria per il rimborso di un prestito. Questo tipo di finanziamento è regolato dall'articolo 1260, cod. civ., che disciplina la cessione del credito, e dal D.P.R. 180/1950, che stabilisce le modalità specifiche della cessione del quinto, applicabile originariamente ai dipendenti pubblici. Con la L. 311/2004, l'applicazione di questo strumento è stata estesa anche ai dipendenti del settore privato. 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) a una società finanziaria (cessionario). La cessione del quinto dello stipendio è un tema che è stato oggetto di numerose pronunce giurisprudenziali, soprattutto in merito ai diritti e agli obblighi delle parti coinvolte. Il caso di specie riguardava la legittimità delle trattenute effettuate dal datore di lavoro ai propri dipendenti, per il rimborso dei costi gestionali della pratica di cessione del quinto dello stipendio.

In particolare, alcuni dipendenti chiedevano l'accertamento dell'illegittimità delle trattenute sullo stipendio a titolo di costi di gestione relativi alla cessione del quinto. Per i giudici di merito, tale onere amministrativo rientra nelle normali responsabilità del datore di lavoro, con la conseguenza che le trattenute in busta paga sono illegittime. La società soccombente ricorreva per la cassazione della sentenza.

La Suprema Corte, ripercorrendo 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. Confermando quanto argomentato nei giudizi di merito, gli Ermellini hanno precisato che la cessione del credito costituisce uno strumento di finanziamento che consente al lavoratore di accedere al mercato dei beni e dei servizi per il soddisfacimento di esigenze diverse. Secondo le argomentazioni della Corte, tale strumento non è estraneo al rapporto lavorativo né si pone in relazione meramente occasionale con esso, ma è garantito dal riconoscimento normativo di un diritto potestativo del lavoratore a ottenere finanziamenti mediante la cessione fino a un quinto dello stipendio. Sebbene non siano funzionali al



rapporto di lavoro al pari delle scritturazioni connesse alle assenze per malattia, infortuni, al godimento di permessi parentali, alla fruizione dei benefici di cui alla L. 104/1992 o alle anticipazioni sul Tfr, la gestione e contabilizzazione della cessione del quinto sono attività radicate nel rapporto di lavoro.

La decisione richiama i principi di correttezza e buona fede (articoli 1175 e 1375, cod. civ.), applicabili anche ai profili del pagamento (articolo 1196, cod. civ.) nella fattispecie 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 di quest'ultima. A riguardo, la Corte ricorda che a fronte di un elevato numero di dipendenti, l'impresa deve dotarsi di una struttura organizzativa, contabile e amministrativa corrispondente alla sua dimensione, ex articolo 2086, comma 2, cod. civ.. 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, cosa che non è avvenuta nel caso *de quo*. La società ricorrente, infatti, si è limitata a elencare le attività, i tempi di evasione del personale impiegato nella contabilizzazione e gestione della pratica del quinto dei dipendenti e dei relativi costi, senza fornire dimostrazione della loro insopportabilità.

Sulla base delle suesposte considerazioni, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso della società, con condanna al pagamento delle spese di giudizio in favore dei controricorrenti.



NEWS DEL GIORNO

Protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti cancerogeni e mutageni

di Redazione

È stato pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 226 del 26 settembre 2024, il [D.Lgs. 135 del 4 settembre 2024](#), che, in attuazione della Direttiva (UE) 2022/431, ha modificato la Direttiva 2004/37/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro e, di conseguenza, ha modificato quanto previsto in materia dal D Lgs. 81/2008.



LavoroPratico

La **piattaforma editoriale integrata** con l'**AI**

per lo **Studio** del **Consulente del Lavoro**

scopri di più >

NEWS DEL GIORNO

Lavoratori ex Alitalia: indicazioni per l'esonero contributivo

di Redazione

L'Inps, con [messaggio n. 3172 del 26 settembre 2024](#), ha comunicato che, nel "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", è disponibile il modulo di istanza "ALI24" per richiedere l'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato di ex lavoratori di Alitalia – Società aerea italiana Spa e di Alitalia Cityliner Spa.

L'esonero spetta per un periodo massimo di 36 mesi, nella misura del 100% della contribuzione datoriale complessivamente dovuta, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail e nel limite massimo di 6.000 euro annui.

I datori di lavoro autorizzati dovranno indicare, a partire dal flusso UniEmens di competenza ottobre 2024, i lavoratori interessati, valorizzando l'elemento "Imponibile" e l'elemento "Contributo" della sezione "Denuncia Individuale".

Inoltre, in caso di sospensione o cessazione di attività, sarà possibile usufruire dello sgravio spettante, tramite la procedura di regolarizzazione (UniEmens/vig).



PF Percorso Formativo

Percorso formativo in abbonamento per
l'aggiornamento del **Consulente del Lavoro**

Scopri le **novità** della **nuova edizione** >>

Agricoltura: avvisi bonari per autonomi e datori di lavoro

di Redazione

L'Inps, con [messaggio n. 3188 del 26 settembre 2024](#), ha comunicato l'inizio delle elaborazioni per l'emissione degli avvisi bonari relativi alla gestione contributiva agricola.

Gli avvisi bonari sono a disposizione del contribuente e del suo delegato nel Cassetto previdenziale del contribuente, nella sezione "Lista Avvisi Bonari", e sono dedicati a: coltivatori diretti; coloni mezzadri; imprenditori agricoli professionali; aziende assuntrici di manodopera agricola.

L'avviso bonario descrive nel dettaglio il residuo debito dei contributi previdenziali e assistenziali e delle somme aggiuntive, riferiti al 2023 per i lavoratori autonomi e al III e IV trimestre del 2022 e del I e II trimestre del 2023 per i datori di lavoro agricolo.

Seminario di specializzazione

Gestione del rapporto di lavoro nel settore agricolo

Scopri di più



La Cassazione illustra le nozioni di mobbing e straining

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 7 giugno 2024, n. 15957, ha ritenuto configurabile il *mobbing* lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli per la persona interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio nei confronti della vittima, a prescindere dall'illegittimità intrinseca di ciascun comportamento.

Invece, è configurabile lo *straining* quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche se manchi la pluralità delle azioni vessatorie.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più