

La trattenuta per danni al dipendente in busta paga

Stefano Carotti - *Consulente del lavoro*

Trattenuta compensativa

Nella quotidiana pratica di gestione del personale, agli operatori del settore molto di frequente viene sottoposto, da parte del datore di lavoro, il quesito relativo alla possibilità di trattenere dalle competenze retributive dovute al dipendente (ivi incluse le spettanze di fine rapporto), una somma pari all'importo di un danno cagionato dal lavoratore stesso ad un bene aziendale.

Sul punto, pur in assenza di specifiche disposizioni di legge e in considerazione delle sporadiche previsioni dei Ccnl, ben si è assestato in giurisprudenza il principio per cui, in caso di danni cagionati dal lavoratore, il datore di lavoro può compensare l'entità del danno stesso, trattene-ndo dalla retribuzione netta dovuta la parte corrispondente all'importo del danno cagionato. Tuttavia, con riferimento al concreto delinarsi di questa fattispecie, occorre tenere presenti alcuni aspetti specifici e preliminari, non risultando sempre ovvia la possibilità di procedere all'automatica effettuazione della trattenuta.

Limiti

Il tema della trattenuta al dipendente per danni cagionati al datore di lavoro nello svolgimento dell'attività lavorativa rappresenta, uno dei casi più ricorrenti nell'operatività dell'amministrazione del personale.

In effetti, se da un punto di vista teorico il datore di lavoro può materialmente effettuare l'operazione di compensazione al fine di recuperare la somma commisurata al danno patito, dall'altro occorrerà tenere presenti dei principi utili alla percorribilità di questa soluzione e riguardanti, nello specifico: l'esecutività della trattenuta operata dal datore di lavoro, la particolare posizione e il ruolo ricoperti dal lavoratore all'interno dell'organizzazione del datore di lavoro, la connessione causale tra evento dannoso e condotta del lavoratore, nonché alcuni aspetti più formali e operativi, attinenti all'obbligo incombente sul datore di lavoro di contestare il danno, i limiti temporali di esercizio della "trattenuta", nonché, importantissimo, il rispetto delle condizioni pattuite al riguardo in sede di contrattazione collettiva.

Esecutività della trattenuta

Opposizione del lavoratore

Occorre rammentare che l'effettuazione della trattenuta in busta paga al dipendente, nell'ipotesi qui considerata, in assenza, cioè, di un titolo esecutivo (ad esempio, una sentenza del giudice) non è sempre esercitabile. In effetti, anche qualora il datore di lavoro abbia proceduto nel pieno rispetto delle formalità previste non è da escludere il rifiuto da parte del lavoratore di procedere al risarcimento del danno cagionato, mediante trattenuta sulla retribuzione. In caso di rifiuto, infatti, occorrerà adire l'autorità giudiziaria, per ottenere il titolo che attesti il debito risarcitorio del dipendente nei confronti del datore di lavoro.

Posta tale premessa, vediamo di seguito i primi profili che perimetrano la fattibilità del recupero in busta paga del danno cagionato, riguardanti, nello specifico, l'affidamento di compiti al lavoratore e le conseguenze connesse alle "anomalie" nell'esecuzione degli stessi.

Inquadramento contrattuale del lavoratore**Attività non coerenti con le mansioni**

Un primo aspetto attiene l'inserimento del lavoratore all'interno dell'organizzazione dell'imprenditore, vale a dire l'inquadramento e il conseguente livello contrattuale con cui il lavoratore esercita le sue funzioni all'interno dell'azienda.

Nel merito, uno dei quesiti su cui porre attenzione riguarda la connessione esistente tra le funzioni attribuite ed esercitate dal dipendente e il fatto dannoso venutosi a creare. Non poco problematica è, infatti, l'ipotesi relativa ad un danno cagionato dalla condotta del lavoratore nel caso di esercizio da parte dello stesso di attività non coerenti con le mansioni affidate e con il livello di inquadramento a lui attribuito al momento dell'assunzione, o con quello successivamente acquisito.

Informativa datoriale

Un altro aspetto connesso a tale profilo è quello relativo alla conoscenza, da parte del lavoratore, delle conseguenze derivanti dal compimento di "errori" nell'esercizio delle proprie funzioni.

Giurisprudenza e dottrina

Sul punto, la giurisprudenza e la dottrina prevalente hanno avuto modo di citare l'importanza, ai fini del riconoscimento della responsabilità risarcitoria, del fatto che il lavoratore abbia ricevuto adeguata informazione da parte del datore di lavoro, anche relativamente alle conseguenze derivanti da negligenze occorse nello svolgimento dell'attività lavorativa. L'omessa informazione sulle stesse, infatti, sarebbe idonea ad indebolire la pretesa risarcitoria da parte del datore di lavoro medesimo.

Responsabilità**Extracontrattuale**

La responsabilità del dipendente a risarcire il datore di lavoro, può derivare da un atto illecito (responsabilità extracontrattuale) o da inadempimento (contrattuale).

Nel primo caso, la responsabilità a risarcire deriva da un comportamento ingiusto tenuto dal lavoratore in violazione di norme penali o civilistiche. Sono esempi di responsabilità risarcitoria extracontrattuale quelli connessi a condotte quali il furto, le lesioni, l'appropriazione indebita, la rapina, il danneggiamento: casi, pertanto, indipendenti dalla ragionabilità di tali comportamenti con l'attività lavorativa contrattualizzata tra le parti.

Contrattuale

La responsabilità contrattuale rappresenta il caso più tipico nelle vicende risarcitorie del rapporto di lavoro: l'ipotesi più ricorrente è quella in cui il lavoratore abbia ricevuto un bene di proprietà del datore di lavoro, per l'espletamento della prestazione lavorativa e vi abbia procurato un danno. In tale ipotesi, il lavoratore risponde del danneggiamento a titolo di responsabilità contrattuale, in quanto non ha adempiuto all'obbligo di diligenza nell'esecuzione della sua prestazione.

Copresenza delle due fattiespecie

Peraltro, non è da escludere che le due tipologie di responsabilità - contrattuale ed extracontrattuale - possano anche convivere: si pensi al caso dell'appropriazione di somme di denaro nell'esercizio delle proprie funzioni, da parte del lavoratore subordinato che eserciti le mansioni di cassiere: in questo caso, vengono violati sia gli obblighi di correttezza (art. 1175 c.c.) e di diligenza (art. 2104 c.c.) nello svolgimento delle proprie funzioni, che il diritto assoluto del datore di lavoro all'integrità del patrimonio, configurando così una responsabilità, contemporaneamente, extracontrattuale e contrattuale:

«Nel caso in cui il prestatore di lavoro subordinato si appropri, nell'esercizio delle sue funzioni, di somme di danaro affidategli dal suo datore di lavoro, tale appropriazione integra innanzitutto un illecito contrattuale, in quanto costituisce la violazione del dovere di eseguire la prestazione lavorativa nell'osservanza delle regole di correttezza (ex art. 1175 c.c.) e di diligenza (ex art. 2104); il medesimo comportamento costituisce poi un illecito aquiliano poiché lede il diritto assoluto all'integrità del patrimonio di cui è titolare il datore di lavoro. Conseguentemente quest'ultimo può agire in giudizio per il risarcimento del danno, sia in via contrattuale, che extracontrattuale [...]» (Cass. civ., n. 6356/2000).

A carico del datore	<p>Prova del nesso di causalità</p> <p>Al fine di far valere la responsabilità risarcitoria del lavoratore, il datore di lavoro ha l'onere di provare la causalità diretta tra evento dannoso e condotta colposa del lavoratore per violazione degli obblighi di diligenza.</p>
Comunicazione del danno	<p>Contestazione del danno e prescrizione decennale</p> <p>La trattenuta sulla retribuzione netta in compensazione del danno necessita di due condizioni ulteriori che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il datore di lavoro contesti preventivamente il danno al lavoratore; • la trattenuta avvenga nel limite della prescrizione decennale. <p>L'inosservanza dei doveri di diligenza comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari e l'obbligo di risarcimento del danno cagionato all'azienda per responsabilità contrattuale (cfr. Cass. n. 22965/2013).</p> <p>Il lavoratore, pertanto, dovrà essere messo al corrente del presunto danno a lui imputato, con apposita ed esplicita comunicazione.</p> <p>Tuttavia, in linea generale, non è previsto che tale contestazione abbia i lineamenti della formale contestazione di addebito disciplinare, secondo le garanzie disposte dall'art. 7, legge n. 300/1970. Il procedimento disciplinare ivi contemplato (preventiva contestazione dell'addebito al lavoratore, giustificazioni dello stesso in merito al fatto addebitato ed eventuale adozione del provvedimento disciplinare a suo carico) non è un'ipotesi obbligatoriamente e genericamente applicabile al caso di azione risarcitoria a valere sul lavoratore.</p>
Contrattazione collettiva nazionale	<p>Tuttavia, in tali casi, risulta di fondamentale importanza consultare ed analizzare le condizioni specifiche eventualmente pattuite in sede di contrattazione collettiva nazionale, che sovente (cfr. il Ccnl per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica) disciplinano (pur in modo non sempre univoco) e prevedono specifiche procedure (ivi inclusi procedimenti di tipo disciplinare) per la gestione e il riconoscimento della responsabilità per il danno cagionato.</p>
Limiti e misura	<p>Compensazione dei crediti e debiti</p> <p>Non va inoltre sottaciuto un ulteriore aspetto relativo alla compensazione dei crediti e dei debiti reciproci tra datore di lavoro e lavoratore, che attiene alla misura in cui essa può essere esercitata.</p> <p>Dal combinato disposto dell'art. 1246, n. 3 c.c., (esclusione della compensazione dei crediti dichiarati impignorabili) e dell'art. 545 c.p.c. (sulla pignorabilità delle somme dovute dai privati a titolo di stipendio, di salario o di altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, nella misura di un quinto) apparirebbe che la compensazione sia possibile entro la misura di un quinto, qualora uno dei due crediti tragga origine dal rapporto di lavoro. In realtà, sul punto la giurisprudenza ha consolidato il principio della "compensazione atecnica" o "impropria". Secondo tale orientamento:</p> <hr/> <p>«l'istituto della compensazione e la relativa normativa codicistica - ivi compreso l'art. 1246 c.c. sui limiti della compensabilità dei crediti - presuppongono l'autonomia dei rapporti cui si riferiscono i contrapposti crediti delle parti e non operano quando essi nascono dal medesimo rapporto, il quale può comportare soltanto un semplice accertamento contabile di dare e avere, come avviene quando debbano accertarsi le spettanze del lavoratore autonomo o subordinato» (Cass. n. 5024/2009).</p> <hr/> <p>Pertanto, se datore di lavoro e lavoratore sono titolari di crediti derivanti dallo stesso rapporto di lavoro, il limite quantitativo del quinto è ritenuto non applicabile, potendosi pertan-</p>

to, in tal caso, fatte salve le condizioni più sopra viste, ivi compresa la verifica delle previsioni della contrattazione collettiva, provvedere al ristorno totale del danno subito.

Rateazione

Con riferimento alle modalità di effettuazione della trattenuta, potrà essere prevista una rateazione degli importi interessati. Tale soluzione, volta ad evitare un eventuale eccessivo aggravio della disponibilità del lavoratore, potrà essere pattuita in apposito accordo stipulato tra le parti.

Esempio

Si ipotizzi il caso di un dipendente con qualifica di Operaio Autista, inquadrato al livello 3S del Ccnl per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica al quale viene contestato dal datore di lavoro di aver causato danni al veicolo a lui affidato per lo svolgimento delle sue mansioni.

Disciplina del Ccnl

Il Ccnl di settore prevede (art. 32, Accordo di rinnovo 1° agosto 2013) che «Se il danno è inferiore a € 400 e l'azienda lo quantifica immediatamente, comunicandone l'entità al lavoratore, sarà evitata la procedura disciplinare qualora il lavoratore sottoscriva entro 10 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto una dichiarazione di responsabilità alla presenza di un rappresentante sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato. In difetto di sottoscrizione si applicherà la procedura di cui al presente articolo [disciplinare, ndr]». «L'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno (art. 32, lett. b) n. 2).

In osservanza delle previsioni in materia di Diritti e doveri del lavoratore e di Provvedimenti disciplinari contenuti nel Ccnl in esame (in linea con le garanzie disposte dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori), il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore più grave del rimprovero verbale senza avergli preventivamente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Pertanto, nel rispetto anche dei limiti temporali previsti dal Ccnl medesimo (oltre che delle disposizioni di legge in materia di legittima adozione di provvedimenti disciplinari - p.e. affissione del codice disciplinare in luogo accessibile ai lavoratori), il datore di lavoro provvederà a formulare specifica contestazione di addebito disciplinare nei confronti del lavoratore.

A seguito dell'audizione delle eventuali difese addotte dal lavoratore, o in assenza delle stesse, il datore di lavoro, decorsi i termini per la produzione di queste ultime, potrà scegliere se irrogare o meno il provvedimento disciplinare a carico del dipendente.

Di seguito si riportano:

- 1) fac simile di contestazione disciplinare;
- 2) fac simile di adozione del provvedimento disciplinare della "sospensione" dal servizio e dalla retribuzione;
- 3) esempio di cedolino con trattenuta in busta paga.

In ogni caso, per l'effettivo svolgimento della procedura, dovrà essere valutata la concreta fattispecie.

Fac simile formulazione della contestazione nei confronti del lavoratore**Azienda**

Luogo e data

Lavoratore**Oggetto:** contestazione di addebito.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dagli artt. 32 e ss. del Ccnl vigente per il nostro settore, con la presente siamo a contestarLe quanto segue:

Lo scorso, la scrivente Società ha riscontrato uno stato di gravissima incuria (danni a *descrizione dei danni rilevati*) sul mezzo(*descrizione del mezzo*)..... a Lei affidato per lo svolgimento delle mansioni attribuiteLe, causati da una condotta gravemente colposa a Lei riconducibile.

Le negligenze da Lei perpetrate hanno causato alla Società stessa un pregiudizio economicamente rilevante e la Società si riserva di quantificare l'entità dei danni imputabili alla Sua persona allo scopo di addebitarLe i relativi importi.

Le ricordiamo, in proposito, che le norme di legge e contrattuali regolanti il rapporto di lavoro impongono al dipendente di dedicare alle proprie attività il massimo scrupolo e dedizione, al fine di concorrere fattivamente allo sviluppo e alla proficua attività dell'impresa.

Stante quanto sopra, e considerate le previsioni in materia, le ricordiamo il termine di 10 giorni dal ricevimento della presente per produrre le Sue giustificazioni in merito.

Distinti saluti.

Fac simile provvedimento disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione**Azienda**

Luogo e data

Lavoratore*Raccomandata A/R***Oggetto:** Rif. Ns. del

Facciamo seguito alla ns. del di cui in questa sede si richiama e conferma il contenuto, relativa allo stato di gravissima negligenza ed incuria riscontrato sull'automezzo a Lei affidato, causato da una condotta gravemente colposa a Lei riconducibile (danni a *descrizione dei danni rilevati*...., successivamente quantificati in €).

Non avendo ricevuto alcuna comunicazione o giustificazione da parte Sua in merito ed essendo decorso il termine previsto per la presentazione delle stesse.....

oppure

Avendo attentamente valutato, non condividendole, le giustificazioni da Lei presentate e pervenuteci il,

l'Azienda conferma gli addebiti e le responsabilità a Lei attribuiti di quanto descritto nella citata nostra. Pertanto, giusto quanto previsto dal Ccnl vigente per il nostro settore, la scrivente ha deciso di comminarLe il provvedimento disciplinare della sospensione di 1 giorno, *provvedendo inoltre a trattenere dalle spettanze a Lei dovute un importo atto alla copertura dei danni riportati. Resta pertanto a Sua disposizione la cifra economica rimanente.....*

Distinti saluti.

Paghe

Modalità di contestazione

Busta paga

PAGA BASE		E.D.R.	SCATTI D'ANZIANITA'	INTEGRAZIONE REGIONALE			TOTALE	
1.569,37		10,00	53,72	54,30			1.687,39	
CODICE	DESCRIZIONE	QUANTITA'	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE			
8001	LAVORO ORDINARIO ORE	168,00	10,04399	1.687,39				
8724	ASSENZE (ore)	78,00	10,04399		783,43			
8125	FEST. GODUTE (Ore No Tfr)	7,00	10,04399	70,31				
8101	FERIE GODUTE	71,00	10,04399	713,12				
198	TRASF. AUTOTRASP. ITALIA	11,00	21,20000	233,20				
8258	CREDITO DL 66/14 EROGATO			80,98				
9117	RATA ADDIZIONALE REGIONALE A.P.				2,05			
9119	RATA ADD. COMUNALE A.P.				1,33			
9173	ACCONTO ADD. COMUNALE				0,49			
3049	TRATTEN. RISARCIM. DANNI				500,00			
IMP. PREVIDENZIALE	CTR. PREVIDENZ.	IMP. IVS AGGIUNT.	E.B.N.T.				TOT CTR. PREVID.	
1.687,00	155,04		0,50					
IMP. PREVIDAI	CTR. PREVIDAI				CTR. FASI	TOT. CONTRIBUTI		
						155,54		
IMP. FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZIONI	IRPEF NETTA	ADD. REG. IRPEF	ADD. COM. IRPEF	ACC. ADD. COM. IRPEF	TOTALE RITENUTE IRPEF	
M A	1.532,35	363,73	102,22	261,51			261,51	
GG	DETRAZ. LAV.	ULTER. DETRAZ.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET. FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.		
M A							TOTALE COMPETENZE	TOTALE TRATTENUTE
							2.001,57	920,92
IMP. TFR 1.1.2001	IMP. ALTRE	IMPOSTA 1.1.2001	IMP. TFR 31.12.2000	IMPOSTA 31.12.2000	%	ARROT	NETTO A PAGARE	
						0,35	1.081,00	
	HH/GG	IMPONIBILE	ACCANT.	CTR. 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT. NETTO	IMPONIBILE INAIL	
TFR								
ABI CAB								
NOTE					FIRMA	PERIODO PAGA	AGOSTO 2014	