

**Tribunale Ordinario di Milano**

**Sezione Lavoro**

Udienza del 06/05/2014

N. 8457/2013

**Repubblica Italiana**

**In nome del Popolo Italiano**

**Il Giudice di Milano**

Dr.ssa Laura Bertoli quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

**Sentenza**

nella causa promossa

da

**GERARDA AMBROSINO, DANILO BROGLIA, PAOLA BRUSA, SILVIA CAIROLI, MAURIZIO CASTIGLIONE, PAOLA BRUNA DERNA CERRI, MAURO COLOMBO, SILVIA GIULIA FACCIO, ELENA FRANCO, ELENA FUCILE, BARBARA ANTONELLA GAIANI, VINCENZO GINOLFI, LUIGI MARIO LAVAZZA, DAMIANO MINOGLIA, DANIEL GERMAN POGGIO, ANDREA POZZI, FABRIZIO RIVETTA, MARCO SABA, GIOVANNI SANTAGOSTINO, ROSSELLI VALENTI, MIRELLA VENDITTI, SONIA VISIGALLI**, tutti rappresentati e difesi dagli avv. SCARPELLI FRANCO, LAZZARINI NICOLETTA MARIAGRAZIA e CARIDI ADELE ARIANNA e elettivamente domiciliati in C.SO.ITALIA, 8 in MILANO presso lo studio del difensore avv. SCARPELLI FRANCO

**RICORRENTI**

contro

**MILANO RISTORAZIONE SPA**, con il patrocinio dell'avv. FURLAN GIAMPAOLO e dell'avv. Tiziano Ugoccioni, elettivamente domiciliato in Via Durini, 24 in MILANO presso lo studio del difensore avv. FURLAN

**RESISTENTE**

Con ricorso depositato in data 25.6.2013





All'esito della discussione orale all'udienza odierna

## **CONCISA ESPOSIZIONE DELLE RAGIONI DI FATTO E DIRITTO DELLA DECISIONE**

I ricorrenti sono stati assunti presso la società resistente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in un periodo compreso tra il 2000 il 2004.

A far data dall'assunzione, in forza di accordi individuali, la società ha riconosciuto ai singoli lavoratori il *fringe benefit* costituito dalla possibilità di uso promiscuo di auto aziendale.

Detto riconoscimento è avvenuto in ragione delle mansioni svolte dai lavoratori i quali, nell'esercizio delle rispettive attività lavorative, devono recarsi presso le strutture ove è attivo il servizio mensa e ristorazione gestito dalla resistente.

In forza di detti accordi, per circa dieci anni e con carattere di continuità sino al 2012, l'automobile è stata utilizzabile dai ricorrenti per uso promiscuo: non solo per esigenze lavorative, quindi, ma anche per quelle personali dei lavoratori medesimi e dei loro familiari, sia in orario lavorativo, sia al di fuori di esso.

Sino al 2012, nella busta paga dei ricorrenti compariva la voce "*fringe benefit auto – si TFR*"; il datore di lavoro si faceva carico delle spese di carburante, riparazioni, assicurazione e tassa di proprietà del mezzo aziendale.

A far data dal 2012, il datore di lavoro assumeva i seguenti provvedimenti:

- Aprile 2012: revoca della disponibilità a farsi carico delle spese di carburante per uso personale;
- Ottobre 2012: revoca della disponibilità a farsi carico dei costi del carburante relativamente al tragitto casa-ufficio;
- Dicembre 2012: richiesta di restituzione immediata, senza compensazione alcuna, delle vetture concesse in uso ai ricorrenti (sostituite con altre prese a noleggio dal datore di lavoro e concesse in uso ai lavoratori per le sole esigenze di servizio).

Muovendo da tali elementi di fatto, i ricorrenti hanno introdotto il presente giudizio chiedendo di:

accertare la natura retributiva dei *fringe benefits* contrattualmente attribuiti ai lavoratori, relativamente a: uso promiscuo dell'auto aziendale; carta di credito per l'acquisto di carburante anche per uso privato; pagamento di tassa di proprietà delle auto, assicurazione e manutenzione;





conseguentemente, dichiarare l'illegittimità dei provvedimenti unilaterali di revoca dei suddetti *fringe benefits*;

in via principale, condannare il datore di lavoro alla riattribuzione delle auto aziendali, alle medesime condizioni contrattuali previgenti o, in subordine, condannare il datore di lavoro a riconoscere a ciascuno dei ricorrenti il controvalore dell'uso privato dell'autovettura, dell'uso privato del carburante, della tassa di proprietà e della polizza assicurativa.

Il datore di lavoro, ritualmente e tempestivamente costituitosi in giudizio, ha contestato la fondatezza delle richieste avversarie.

In particolare, Milano Ristorazione s.p.a. ha sostenuto che:

- 1) i provvedimenti di cui i lavoratori lamentavano l'illegittimità erano atti dovuti, in ragione del precetto normativo di cui al d. l. 6.7.2012 n. 95 convertito in legge 7 agosto 2012 n. 135 (c.d. decreto *spending review*);
- 2) essendo Milano Ristorazione s.p.a. società controllata dal Comune di Milano, la resistente era tenuta a dare esecuzione al disposto dell'art. 5 della citata legge che, nei commi di interesse, prevede testualmente: “ 2. *A decorrere dall'anno 2013, le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché le autorità indipendenti, ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), e le società dalle stesse amministrazioni controllate non possono effettuare spese di ammontare superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2011 per l'acquisto, la manutenzione, il noleggio e l'esercizio di autovetture, nonché per l'acquisto di buoni taxi; il predetto limite può essere derogato, per il solo anno 2013, esclusivamente per effetto di contratti pluriennali già in essere. La predetta disposizione non si applica alle autovetture utilizzate dall'Ispettorato centrale della tutela della qualità e repressione frodi dei prodotti agroalimentari del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco o per i servizi istituzionali di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica, per i servizi sociali e sanitari svolti per garantire i livelli essenziali di assistenza, ovvero per i servizi istituzionali svolti nell'area tecnico-operativa della difesa nonché per i servizi istituzionali delle rappresentanze diplomatiche e degli uffici consolari svolti all'estero. I contratti di locazione o noleggio in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto possono essere ceduti, anche senza l'assenso del contraente privato, alle Forze di polizia, con il*





*trasferimento delle relative risorse finanziarie sino alla scadenza del contratto. Sono revocate le gare espletate da Consip s.p.a. nell'anno 2012 per la prestazione del servizio di noleggio a lungo termine di autoveicoli senza conducente, nonché per la fornitura in acquisto di berline medie con cilindrata non superiore a 1.600 cc per le Pubbliche Amministrazioni. 3. Fermi restando i limiti di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 3 agosto 2011, l'utilizzo delle autovetture di servizio e di rappresentanza assegnate in uso esclusivo è concesso per le sole esigenze di servizio del titolare. 4. La violazione delle disposizioni di cui ai commi 2 e 3 è valutabile ai fini della responsabilità amministrativa e disciplinare dei dirigenti. 5. Al fine di garantire flessibilità e razionalità nella gestione delle risorse, in conseguenza della riduzione del parco auto, il personale già adibito a mansioni di autista o di supporto alla gestione del parco auto, ove appartenente ad altre amministrazioni, è restituito con decorrenza immediata alle amministrazioni di appartenenza. Il restante personale è conseguentemente assegnato a mansioni differenti, con assegnazione di un profilo professionale coerente con le nuove mansioni, ferma restando l'area professionale di appartenenza ed il trattamento economico fondamentale in godimento. 6. Le disposizioni del presente articolo costituiscono principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione”;*

- 3) i provvedimenti di cui i lavoratori contestavano la legittimità erano meramente attuativi della citata previsione legislativa: a fronte di simile dettato normativo, essendo la legge in questione riconducibile alla categoria delle c.d. “leggi provvedimento”, il datore di lavoro non aveva avuto alcun margine di discrezionalità per sottrarsi all'adozione dei contestati provvedimenti;
- 4) in ogni caso, considerata la natura dei provvedimenti impugnati, la loro legittimità avrebbe al più potuto dovuto essere sindacata dal giudice amministrativo (difettando la giurisdizione del giudice ordinario ai sensi dell'art. 7 d. lgs. 104/ 2010)
- 5) ove fosse stata ritenuta la sussistenza della giurisdizione del giudice ordinario, andava comunque considerato il tenore regolamentare degli accordi individuali intervenuti tra le parti, accordi che espressamente prevedevano il diritto del datore di lavoro di ottenere la riconsegna delle autovetture in qualsiasi momento Milano Ristorazione ne avesse fatto richiesta, salvo preavviso di trenta giorni (e immediatamente all'atto della cessazione del rapporto di lavoro);





- 6) in ogni caso, a tutto voler concedere, ove il Tribunale avesse ritenuto fondate le doglianze dei ricorrenti, andava comunque considerato che la valorizzazione dell'uso privato dell'auto aziendale andava fatta avuto riguardo al valore convenzionale indicato dalle tabelle ACI (da ritenersi comprensive di ogni voce di utilità tratta dal dipendente dall'uso privato del mezzo aziendale).

All'esito del giudizio, istruito esclusivamente tramite produzioni documentali, le domande dei ricorrenti devono trovare accoglimento, sia pure entro i limiti di seguito precisati.

Va in primo luogo rigettata l'eccezione di difetto di giurisdizione del giudice ordinario.

I provvedimenti impugnati sono provvedimenti adottati dal datore di lavoro e tali da incidere sulla misura della retribuzione spettante al lavoratore; il sindacato in ordine alla legittimità o meno di detti atti, nell'ambito di rapporto di lavoro privatistico o privatizzato, compete al Tribunale ordinario, in funzione del giudice del lavoro, e non al giudice amministrativo.

Alla luce del tenore letterale della norma di legge sopra citata, non è in contestazione che a Milano Ristorazione s.p.a., società controllata dal Comune di Milano (detentore del 99% delle azioni), sia applicabile il disposto dell'art. 5 decreto *spending review*.

Tuttavia, il Tribunale non condivide la lettura della norma proposta dalla resistente.

Vero è che detta norma ha come destinatarie le Pubbliche Amministrazioni e le società controllate quali la resistente; vero anche che essa obbliga gli enti destinatari – pena la responsabilità contabile dei dirigenti – ad improntare l'azione amministrativa ai principi di contenimento della spesa pubblica ivi illustrati.

Tuttavia, diversamente da quanto opinato dalla resistente, a detta legge non può attribuirsi efficacia direttamente modificativa dei contratti di lavoro individuali in corso tra Pubblica Amministrazione e suoi dipendenti, contratti che, per lo meno con riguardo al profilo del trattamento economico fondamentale riconosciuto ai lavoratori, la stessa legge si premura di far salvi.

L'adesione alle tesi interpretativa adottata dalla convenuta, infatti, implicherebbe la conseguenza di attribuire alla legge del 2012 valenza derogatoria della norma – di pari rango primario – di cui all'art. 2103 c.c.

Tuttavia, detta conclusione – in sé astrattamente ammissibile alla luce del principio *lex posterior derogat priori* – non pare sostenibile proprio alla luce del tenore letterale del decreto del 2012.

Con riguardo a quelle categorie di lavoratori – autisti – maggiormente interessati dall'intervento normativo, il testo di legge prevede infatti che essi vengano ricollocati “con





*assegnazione di un profilo professionale coerente con le nuove mansioni, ferma restando l'area professionale di appartenenza ed il trattamento economico fondamentale in godimento*". Il testo normativo del 2012, quindi, presenta formulazione letterale e contenuti intrinseci tali da escludere l'idoneità derogatoria del decreto c.d. spending review rispetto alla norma dell'art. 2103 c.c., premurandosi al contrario di far salvi proprio quei principi che, secondo l'interpretazione giurisprudenziale consolidata, discendono dall'applicazione della norma codicistica.

Ciò avviene esplicitamente per la categoria di lavoratori sicuramente interessati dalla riduzione del parco auto, ma deve ritenersi avvenga implicitamente anche per le restanti categorie di lavoratori (pena l'irragionevole disparità di trattamento dei dipendenti).

In sostanza, quel che il decreto prevede è che le PA adottino tutte le misure organizzative atte ad assicurare il contenimento della spesa pubblica (anche) con riguardo all'uso delle auto aziendali, ma si premura di precisare che ciò non deve avvenire a discapito dei trattamenti economici fondamentali vigenti per i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del citato decreto.

Né a diversa conclusione il Tribunale ritiene di poter giungere dopo aver esaminato il parere reso dalla Corte dei Conti, in sede consultiva, su richiesta del Sindaco del Comune di Milano.

Va infatti considerato che il quesito posto alla Corte dei Conti in sede consultiva è stato (e doveva necessariamente essere) formulato in termini generali e astratti, e non anche con riguardo allo specifico caso oggetto di questo giudizio.

Il quesito cui la Corte ha risposto era formulato nei seguenti termini: *"se le società controllate – dopo aver concesso a dei propri dipendenti l'utilizzo promiscuo delle autovetture di servizio assegnati agli stessi in uso esclusivo, con accollo delle relative globali spese di rifornimento carburante, assicurazione, bollo di circolazione, spese di manutenzione – abbiano provveduto alla revoca di tale beneficio possano, quale integrazione economica di carattere stipendiale a compensazione del beneficio revocato, riconoscere ai dipendenti medesimi una somma forfettaria o periodica senza violare le prescrizioni di contenimento della spesa pubblica"*.

A tale quesito la Corte dei Conti ha dato risposta negativa, ricostruendo la normativa di contabilità pubblica e affrontando specificamente, al punto 2, l'interpretazione dei commi due e tre del menzionato articolo 5.

Nulla però il parere dice (perché nulla era stato chiesto) sulla necessità di coordinare i commi due e tre del menzionato articolo con il disposto del comma cinque del medesimo articolo (che, come detto, fa salva *"l'area professionale di appartenenza ed il trattamento economico fondamentale in godimento"* dei lavoratori).





Va poi precisato che, nel caso in esame, la concessione di auto aziendale ad uso promiscuo costituiva una voce retributiva in natura connessa all'esercizio delle mansioni dei dipendenti. Quel che, nel caso in esame, al datore di lavoro viene richiesto non è quindi una "integrazione stipendiale" conseguente alla revoca dell'assegnazione dell'automobile, bensì il mantenimento del livello retributivo precedente (con corresponsione della retribuzione non in natura ma in forma monetaria).

Alla luce della interpretazione della norma effettuata dal Tribunale, si può procedere ad esaminare la legittimità delle scelte datoriali contestate dai ricorrenti alla luce dei principi di cui all'art. 2103 c.c. (come detto, non derogato dal decreto del 2012).

Il Tribunale ritiene in sé legittima, alla luce degli accordi individuali intercorsi tra la convenuta e ciascuno dei lavoratori, la scelta di richiedere in restituzione le auto aziendali concesse in uso ai lavoratori (e sostituite, da 2012, con auto a noleggio utilizzabili dai ricorrenti esclusivamente per ragioni di servizio)

Detta scelta è espressiva del diritto del datore di lavoro di adottare le strategie organizzative maggiormente funzionali alla riduzione e al contenimento della spesa; trattasi di scelta in sé legittima se effettuata nel rispetto dei diritti dei lavoratori, soprattutto ove si consideri che la facoltà di richiedere la restituzione dell'auto era espressamente prevista negli accordi sub doc. 3 fascicolo ricorrente.

Sul punto, la decisione del Tribunale trova conforto in analoghi precedenti giurisprudenziali (ad esempio, Tribunale Roma 17/12/2008 "*Il benefit consistente nella concessione dell'auto aziendale a uso promiscuo può essere revocato unilateralmente da parte del datore di lavoro in presenza di una clausola contrattuale in tal senso, che ben può essere inquadrata come legittima clausola risolutiva meramente potestativa*").

Dalla scelta – organizzativa e legittima – di richiedere la restituzione dei veicoli, non può tuttavia derivare la conseguenza – illegittima – di ridurre il trattamento retributivo fondamentale del lavoratore.

Non può dubitarsi che la concessione in uso promiscuo dell'autovettura, effettuata dal datore di lavoro in esecuzione di specifico accordo in tal senso, con caratteri di continuità e stabilità per oltre dieci anni, assuma i caratteri dell'elemento retributivo in natura.

Secondo la giurisprudenza, infatti "*Se beni o servizi vengano erogati dal datore di lavoro a fini esclusivamente lavorativi, la prestazione in natura non assume natura di fringe benefit, atteso che, utilizzando il bene o il servizio esclusivamente per lo svolgimento delle proprie mansioni, il lavoratore non trae alcun beneficio economico dall'utilizzo del benefit. Solo nel caso in cui il fringe*





*benefit non sia strumentale allo svolgimento della prestazione lavorativa può essergli riconosciuta natura retributiva, trattandosi di un bene o di un servizio concesso al lavoratore al fine di accordare a quest'ultimo (ed alla di lui famiglia) un beneficio ulteriore rispetto al trattamento retributivo concordato (così Tribunale Teramo 28/10/2010; cfr. anche Tribunale Firenze 26/01/2007. “Il “fringe benefit” concesso dall’azienda al dipendente è remunerazione che fa parte della retribuzione lavorativa (quantificato forfetariamente in busta paga) e si sostanzia normalmente nella concessione in uso personale, ma non esclusivo, di un bene”).*

Nel caso in esame, ciò è quello che avveniva: i lavoratori potevano utilizzare il bene aziendale anche per fini personali, traendone la corrispettiva utilità economica (come del resto riconosciuto anche dal datore di lavoro nella busta paga, nella quale espressamente veniva indicata l’utilità figurativa tratta dall’uso aziendale del mezzo per fini personali).

Deve quindi trovare applicazione, al riguardo, il principio di irriducibilità della retribuzione (cfr. *ex multis*, [Cass. 10 giugno 1999, n. 5721](#); Cass. 15 ottobre 2013 n. 23366), nella interpretazione datane dalla giurisprudenza della Suprema Corte.

Nell’enucleare detto principio, la giurisprudenza della Suprema Corte ha chiarito che “*La garanzia di irriducibilità si riferisce alla sola retribuzione diretta a compensare le qualità essenziali delle mansioni del lavoratore, ma non quella parte di essa che è diretta a compensare particolari modalità di esecuzione della prestazione (...) il principio dell'irriducibilità della retribuzione, dettato dall'art. 2103 c.c. implica che la retribuzione concordata al momento dell'assunzione non è riducibile neppure a seguito di accordo tra il datore e il prestatore di lavoro ed ogni patto contrario è nullo in ogni caso in cui il compenso pattuito anche in sede di contratto individuale venga ridotto*”. Vero è quindi che “*la garanzia della irriducibilità della retribuzione si estende alla sola retribuzione compensativa delle qualità professionali intrinseche essenziali delle mansioni precedenti, ma non a quelle componenti della retribuzione che siano erogate per compensare particolari modalità della prestazione lavorativa, e cioè caratteristiche estrinseche non correlate con le prospettate qualità professionali della stessa e, come tali, suscettibili di riduzione una volta venute meno, nelle nuove mansioni, quelle caratteristiche estrinseche che ne risultavano compensate.*” (Cass. civ., 27 ottobre 2003, n.16106); vero è anche che “*la retribuzione (o, più esattamente, la retribuzione base, quella appunto legata alla prestazione in sé, e non a particolari modalità di esecuzione, che la rendano più gravosa rispetto a quanto avverrebbe in condizioni ordinarie) deve essere considerata nella sua globalità: quella che non può essere ridotta è la retribuzione base nella sua totalità, non le sue singole componenti. In altri termini il principio dell'irriducibilità della retribuzione non impedisce affatto che essa venga articolata in maniera*







*diversa nelle sue diverse componenti, e neppure che una di esse venga soppressa, se il risultato globale utile per il dipendente non è inferiore: la diminuzione, o anche la soppressione di una singola voce retributiva (che può essere effettuata anche trasferendone il contenuto economico in un'altra voce rimasta o inserita ex novo) non comporta necessariamente la riduzione della retribuzione complessiva”.*

Non può ritenersi, ad avviso del Tribunale, che trattandosi di fringe benefit, l'elemento retributivo “soppresso” non sia tutelato dalla garanzia prevista dal medesimo decreto c.d. spending review per “la retribuzione fondamentale”.

L'espressione “retribuzione fondamentale” è all'evidenza atecnica: essa, tuttavia, non può essere fatta coincidere con la retribuzione minima tabellare (se questa fosse stata l'intenzione del legislatore, infatti, ben avrebbe potuto farsi a ciò esplicito riferimento).

Al contrario, “retribuzione fondamentale” è espressione che, nella sua valenza atecnica, sembra alludere proprio a quella nozione di retribuzione base, elaborata dalla giurisprudenza e dalla dottrina quale oggetto del principio di irriducibilità ex art. 2103 c.c.

Applicando i sopra menzionati principi al caso in esame, va rilevato che le mansioni esercitate dai lavoratori sono rimaste immutate sia quanto a natura, sia quanto a modalità di esercizio; non risulta che alla eliminazione della voce retributiva “fringe benefit auto” sia corrisposto l'aumento di altra voce retributiva o l'attribuzione di una diversa utilità, né che siano state modificate le mansioni svolte dai ricorrenti.

Per queste ragioni, va accolta la domanda svolta in via subordinata dai lavoratori e va quindi accertato il carattere di retribuzione irriducibile del benefit connesso all'uso promiscuo dell'auto aziendale, da determinare con riguardo alle tariffe ACI nel valore mensile pari alla somma lorda di euro 190,40 per il 2013 (cfr. doc. 13 parte resistente).

Detto valore, espressamente indicato in busta paga, rappresenta la valorizzazione – in modo forfettario e onnicomprensivo – di ogni utilità derivante dall'uso personale del mezzo aziendale (quindi anche costo carburante) ed è quindi da reputarsi idoneo a remunerare i lavoratori, per equivalente monetario, del mancato utilizzo del bene aziendale per fini personali.

In ordine alle spese di lite, il Tribunale ritiene che la novità della norma oggetto di interpretazione e la complessità delle questioni oggetto di causa giustifichino la compensazione delle spese di lite.

Sentenza esecutiva

PQM





Il Tribunale di Milano, definitivamente pronunciando, ogni contraria domanda ed eccezione rigettata, così provvede:

- 1) Accerta la natura retributiva del *fringe benefit* attribuito a ciascuno dei ricorrenti in forma di uso promiscuo dell'auto aziendale;
- 2) per l'effetto condanna Milano Ristorazione s.p.a. a riconoscere e corrispondere a ciascuno dei ricorrenti, a far data dal gennaio 2013, la somma mensile determinata con riguardo alle tabelle ACI vigenti *ratione temporis* e pari, per l'anno 2013, alla somma mensile lorda di euro 190,40; il tutto oltre rivalutazione monetaria secondo indici ISTAT e interessi legali dalle singole scadenze al saldo;
- 3) Rigetta nel resto il ricorso.
- 4) Compensa le spese di lite.

Sentenza esecutiva.

Motivazione entro 60 giorni dal dispositivo.

Milano, 6.5.2014

Il Giudice  
Laura Bertoli

