

LA REVOCA DEI FRINGE BENEFIT

Tra le condizioni inserite nel contratto di lavoro al momento dell'assunzione è incluso l'utilizzo di un'autovettura ad uso promiscuo, lavorativo e personale. In caso di cessazione di questo benefit da parte dell'azienda, cosa prevede il contratto collettivo?

P.M. - Milano

Il contratto collettivo nazionale di lavoro non disciplina la concessione e la revoca dei fringe benefit, che sono oggetto di una trattativa individuale tra dipendente e azienda, oppure derivano da usi e consuetudini aziendali che il datore di lavoro può legittimamente modificare nel corso degli anni.

Quando si verifica l'eventualità della revoca del fringe benefit, la giurisprudenza in via generale fa riferimento al principio dell'irriducibilità della retribuzione, quindi, pur riconoscendo al datore di lavoro la legittimità della revoca, prevede la corresponsione di un importo aggiuntivo alla normale retribuzione per compensare la perdita economica derivante in capo al lavoratore da tale decisione. Tuttavia, sull'argomento vengono fatte delle distinzioni a seconda dell'uso con cui viene concesso il benefit, riassumibile nella seguente casistica:

1. uso nell'esclusivo interesse dell'azienda;
2. uso nell'esclusivo interesse del lavoratore;
3. uso nell'interesse dell'azienda e del lavoratore.

Nel primo caso, l'uso del bene, in quanto strettamente inerente a un'esigenza aziendale e strumentale all'attività svolta, è concesso esclusivamente in relazione alla suddetta esigenza e non costituisce un benefit soggetto a imposizione. Quindi, in caso di modifiche intervenute (ad esempio una variazione delle mansioni del lavoratore), il predetto uso può venir meno nel momento in cui cessa la ragione tecnica, organizzativa e produttiva che ne ha determinato l'assegnazione, in

quanto, proprio perché non costituisce retribuzione, non rientra in assoluto nel campo di applicazione del principio dell'irriducibilità della retribuzione.

Analogamente non presenta particolari problemi il caso della concessione nell'esclusivo interesse del lavoratore dove, anche sulla base della normativa previdenziale e fiscale, la natura retributiva è indubbia. Ne deriva che successivi accadimenti non possono determinare l'eliminazione del benefit che, sulla base di quanto esposto, entra a far parte della retribuzione irriducibile.

Più attenzione bisogna rivolgere, invece, all'ipotesi del cosiddetto "uso promiscuo": l'uso del bene è concesso sia nell'interesse dell'azienda sia del lavoratore, che è autorizzato a servirsi del bene anche per ragioni e situazioni non connesse all'attività lavorativa. Pertanto, per stabilire se tale ipotesi rientri o meno nell'ambito del principio dell'irriducibilità della retribuzione, secondo la giurisprudenza sono importanti non solo le ragioni, ma anche le modalità con cui è stata disposta la concessione dell'uso promiscuo, anche se non ci sono dubbi che l'uso promiscuo costituisca reddito imponibile per il dipendente.

Per prevenire un contenzioso sarebbe quindi opportuno che siano fin dall'inizio ben stabiliti i presupposti che determinano la concessione dell'uso promiscuo e, conseguentemente, i fatti che possano condurre alla sua revoca. In tal senso è necessario che l'azienda formalizzi i termini della concessione con apposita lettera indirizzata al dipendente, nella quale siano indicati, oltre agli elementi fondamentali che disciplinano l'uso del bene, anche le ragioni poste a base della concessione, compresa, quindi, la possibilità di revoca dell'uso nell'eventualità del venir meno delle stesse.

In caso contrario si ritiene che il datore di lavoro sia tenuto a compensare il danno economico derivante dalla revoca del benefit.