

NCTM

Studio Legale Associato

# **WELFARE AZIENDALE**

**Avv. Michele Bignami**

**10 giugno 2014**

---

### **Assenza di una normativa specifica ad hoc**

Detta assenza impone l'utilizzo di norme e principi generali.

Assenza di una nozione unitaria di retribuzione (es. 2120 cod. civ. calcolo TFR, 2121 cod. civ. calcolo indennità sostitutiva del preavviso).

Assenza del principio/obbligo di omnicomprensività della retribuzione (Cass. 13.12. 1984, n. 1069; Cass. Sez. Lav. 3.3.2004 n 4341 e 6.10.2005 n. 19425); negli istituti indiretti (mensilità aggiuntive, ferie, malattie ed infortuni) esso opera solo ove previsto da specifiche norme di legge o della contrattazione collettiva facenti riferimento a retribuzione globale di fatto (es. Art. 18 St. Lav.)

Art. 36 Cost. “Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e **in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un’esistenza libera e dignitosa**”.

La giurisprudenza ha spesso individuato, come parametro di riferimento, le retribuzioni indicate nei CCNL, anche se le parti non sono iscritte ai sindacati stipulanti.

Art. 37 Cost. “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. **Le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.**”

Art. 28 Codice Pari Opportunità.

Principio attenuato di sinallagma tra prestazione del lavoratore e obbligo retributivo. Pur in assenza di una prestazione da parte del lavoratore, permane l'obbligo di retribuire, in tutto o in parte, il lavoratore:

- infortunio e malattia;
- gravidanza e puerperio;
- permessi sindacali;
- permessi e aspettative per motivi di studio.

TFR e mensilità aggiuntive non immediatamente correlati alla quantità di lavoro effettivamente svolto.

Art. 2099 cod. civ., terzo comma: “Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o **con prestazioni in natura**”.

Art. 2103 cod. civ.: “Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto .. Ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, **senza alcuna diminuzione della retribuzione**”.

Art. 2113 cod. civ.. “le rinunzie e transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili ... non sono valide”. Per la giurisprudenza la parte indisponibile è quella minima fissata dai CCNL.

Cass. Sez. Lav. 19.2.2008 n. 4055 chiarisce che il principio in questione non riguarda casi di variazioni di mansioni e di componenti di retribuzione legate alle specifiche “qualità professionali intrinseche essenziali delle mansioni precedenti” .

Ragioni e finalità dell'introduzione dei Flex

**Effettiva partecipazione al mondo del lavoro da parte della donna;**(maggiore flessibilità nell'orario, telelavoro, maggiori permessi, asili nido, voucher babysitter, campus estivi, assistenza domiciliare a familiari, assistenza sociale di sostegno a portatori di handicap, tossicodipendenti e anziani. Luxottica, Bracco, Sanpellegrino).

**Assistenza all'integrazione;** es. previsione di speciali permessi più lunghi per fare ritorno nei Paesi di origine (Elica di Fabriano).

Incontrare l'esigenza di **gestire il proprio tempo in maniera più flessibile.**

A un progressivo impoverimento del Welfare pubblico corrisponde una **maggior richiesta di Welfare privato**.

Cure odontotecniche, check-up, assicurazioni sanitarie complementari, assistenza a figli e genitori anziani o portatori di handicap.

Assistenza scolastica e post scolastica (dopo scuola e summer schools), maggiordomo aziendale.

### **Retention and engagement tool**

Desiderio della azienda di creare vincoli più forti con i propri dipendenti, offrendo loro una immagine diversa, che va oltre quella del mero datore di lavoro.

Attrazione dei talenti.



Desiderio del singolo di fare parte di una comunità e di non essere solo considerato unità di forza lavoro.

**Ma anche... ragioni economiche**

Accrescere o mantenere il potere di acquisto dei dipendenti (savings di scala).

Ridurre i costi del retention e i futuri aumenti salariali.

Risparmi fiscali e contributivi.

Pubblicità a basso costo (es. CSR e Best Place to Work).

## Come procedere?

Analizzare lo scopo del Piano e profilare la popolazione per individuare i Flex più idonei al raggiungimento dello scopo.

Aprire un dialogo preventivo con i rappresentanti sindacali aziendali o territoriali? Può preludere ad un periodo di prova e fine tuning.

Contrattazione aziendale? Integra il CCNL.

Contrattazione diretta con i lavoratori? Integra il singolo contratto individuale.

Proposta unilaterale dell'azienda? Uso aziendale. La giurisprudenza ha stabilito che la reiterazione di elargizione di benefici in natura, conferisce a tale elargizione inizialmente spontanea ed unilaterale la natura di prestazione dovuta. Equiparazione con la contrattazione integrativa aziendale e, quindi, può essere derogato solo da successivi contratti collettivi aziendali.

Inserire un riferimento tempo di validità nel Piano.