



Fava & Associati
Lawyers

**TOTAL REWARD DALLA TEORIA ALLA
PRATICA:
IL RUOLO DEI BENEFIT E DEL WELFARE
AZIENDALE**

A cura di
Avv. Daniele Colombo

Studio Legale “Fava & Associati”

Milano, Via Durini 2

Tel. 02/55196406 r.a.

Fax 02/54116489

E-mail: segreteria@favalex.it

Web site: www.favalex.it

INTRODUZIONE

I sistemi di welfare aziendale e, più in generale, tutti i benefits offerti ai dipendenti, non solo ai dirigenti e ai quadri, stanno riacquistando quella significativa rilevanza che da alcuni anni, nel nostro Paese, si era andata perdendo.

Molte aziende, come noto, non godono di ingenti risorse e ciò ha nuovamente acceso l'attenzione sulle componenti della retribuzione non esclusivamente monetarie.

Le erogazioni non esclusivamente in denaro, infatti, possono risultare particolarmente gradite dai dipendenti in quanto costituiscono un aiuto tangibile per i lavoratori e per le loro famiglie.

I piani di welfare rispondono ad una funzione di integrazione sussidiaria alle esigenze di varia natura dei dipendenti, grazie alla messa a disposizione di risorse private aziendali.

Indubbiamente l'aspetto più allettante per i dipendenti è la possibilità di scegliere la tipologia ed il livello di benefit a seconda delle necessità e preferenze dei singoli.

LA NOZIONE DI RETRIBUZIONE

Il diritto alla retribuzione viene sancito dall' **art. 36 della Costituzione** secondo il quale il compenso erogato dal datore di lavoro deve essere proporzionato alla quantità ed alla qualità del lavoro svolto ed, in ogni caso, sufficiente ad assicurare a sé ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

L'**art. 2094 c.c.** sancisce, inoltre, il principio della corrispettività in base al quale *“è prestatore subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”*.

Sebbene la retribuzione, in linea generale, possa essere determinata liberamente dalle parti deve comunque essere rispettato un limite minimo, che la giurisprudenza -sulla base del principio costituzionale di retribuzione sufficiente- ha individuato nei valori di paga base fissati dai contratti collettivi.

La legge non fornisce un'esplicita definizione di retribuzione. Soccorre, sul punto, la giurisprudenza che, adottando un concetto *lato* di retribuzione, ci insegna che essa *consiste in tutto quanto il lavoratore riceve dal datore di lavoro in cambio della sua prestazione e a causa della sua soggezione personale nel rapporto*.

NOZIONE DI OMNICOMPRESIVITÀ DELLA RETRIBUZIONE

La definizione della misura, delle modalità e dei termini di corresponsione della retribuzione è, quindi, affidata alla contrattazione collettiva e, nell'ambito di questa, all'autonomia individuale. *Non esiste nel nostro ordinamento un concetto onnivalente di retribuzione.*

La legge, infatti, regola la questione solo per quanto riguarda:

-il *TFR* (salvo diversa previsione della contrattazione collettiva, la retribuzione annua oggetto di accantonamento TFR comprende tutte le somme corrisposte a titolo non occasionale e con esclusione dei rimborsi spese);

-l'*indennità di preavviso* (deve essere computato ogni compenso di carattere continuativo, comprese provvigioni, media dei premi di produzione, partecipazione agli utili);

-le *festività* (l'**art. 5. L. 260/1949** con riguardo al compenso per le festività infrasettimanali richiama la normale retribuzione di fatto giornaliera, comprensiva di ogni elemento accessorio).

WELFARE AZIENDALE E FIDELIZZAZIONE DEI DIPENDENTI

Il **Welfare Aziendale** è quell'insieme di iniziative nelle quali le imprese si fanno carico dei bisogni primari del lavoratore concedendo dei benefit non in denaro, bensì di prima necessità e in servizi.

Tipico è l'esempio, soprattutto per i soggetti che svolgono mansioni di tipo dirigenziale, dei cosiddetti *fringe benefits*, che costituiscono elementi aggiuntivi della normale retribuzione corrisposti allo scopo di integrare il compenso o incentivare il dipendente ad una maggiore produttività.

Le principali ipotesi riguardano:

- la concessione dell'autovettura;
- la concessione dell'abitazione;
- la stipulazione di polizze assicurative.

Inoltre, l'obiettivo delle aziende è, sempre più spesso, correlare parte della retribuzione a fenomeni gestionali (di bilancio o tecnico- produttivi).

Gli istituti retributivi più utilizzati sono sostanzialmente di due diversi tipi: *premi di produzione e premi di rendimento*.

LIMITE DI RILEVANZA DEI COMPENSI IN NATURA (DPR n. 917/1986 ex artt. 51)

Per individuare il corretto regime fiscale occorre distinguere tra:

-le somme erogate direttamente al dipendente al medesimo titolo:

i beni in natura così erogati, concorrono con i fringe benefits al raggiungimento dell'importo di € 258,23 prevedendo per essi la piena imponibilità del provento in capo al lavoratore se, appunto, di importo superiore ad € 258,23.

-opere e servizi socialmente utili messi a disposizione dal datore di lavoro :

non si sommano ai fringe benefits pertanto, non concorrono a formare il reddito del lavoratore, purché siano rispettati i seguenti criteri per l'esenzione:

- utilizzo del servizio da parte di tutti i dipendenti
- erogazione volontaria da parte del datore di lavoro
- perseguimento di specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria
- esistenza di un rapporto contrattuale tra datore di lavoro e fornitore del servizio (es. convenzione).



Ai fini dell'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, devono ricorrere congiuntamente le seguenti condizioni:

- la spesa deve essere sostenuta volontariamente dal datore di lavoro e non in adempimento di un vincolo contrattuale;

- deve trattarsi di opere e servizi messe a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti;

- tali opere e servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o culto.

ESEMPI DI BENI E SERVIZI EROGABILI

-SERVIZI RICREATIVI: Abbonamenti gratuiti a periodici e riviste, palestre aziendali o convenzionate.
(l'intero valore costituisce imponibile fiscale se superiore a € 258,23);

-EDUCAZIONE ED ISTRUZIONE: Corsi di aggiornamento extraprofessionali (es. lingua straniera), Corsi di recupero istruzione scolastica, Stage di studi internazionali, Pagamento Borse di studio e tasse scolastiche ai figli dei dipendenti.

(l'intero valore costituisce imponibile fiscale se superiore a € 258,23);

-SERVIZI ALLA PERSONA: Cessione personal computer (l'intero valore non costituisce imponibile fiscale); Asili nido aziendali, per i figli dei dipendenti (l'intero valore costituisce imponibile fiscale se superiore a € 258,23); Check-up medico (Non costituisce reddito fiscale né imponibile previdenziale), Polizza sanitaria (l'intero valore costituisce imponibile fiscale se superiore a € 258,23);

I SISTEMI DI WELFARE: ALCUNI ESEMPI OPERATIVI

Il caso LUXOTTICA

In Italia sono stati avviati diversi progetti di welfare, uno di questi è senza dubbio, il modello adottato da *Luxottica*.

In concreto l'azienda ha strutturato un meccanismo che prevede incentivi che vanno dalla sanità, alla spesa alimentare, alla scuola, con un investimento di 200 mila euro per libri di testo e 20 mila euro per borse di studio per i figli dei dipendenti.

Sono previsti anche interventi per l'orientamento professionale, mentre ai lavoratori gravati da problemi familiari legati ad handicap, tossicodipendenza o assistenza agli anziani è garantito un effettivo sostegno.

Particolare attenzione viene riservata anche alle donne nei casi di maternità, le quali possono beneficiare, oltre che delle tipiche garanzie previste dalla legge e dal contratto collettivo per la tutela della maternità, di un ulteriore contributo che ammonta ad Euro 350,00.

Dunque tali benefici non sono sostitutivi, ma integrano quelli della contrattazione di secondo livello, oltre che ovviamente quelli previsti dalla contrattazione nazionale.

I SISTEMI DI WELFARE: ALCUNI ESEMPI OPERATIVI

Il caso TELECOM

Telecom Italia rappresenta un'altra realtà in cui il welfare aziendale è stato inteso dai vertici dell'azienda come uno strumento idoneo a realizzare gli obiettivi di pari opportunità nel mondo del lavoro attraverso la creazione di asili nido e di strutture idonee a facilitare la conciliazione vita-lavoro.

Tra gli obiettivi perseguiti vi è, inoltre, quello preminente di tutelare la salute del lavoratore, intesa come benessere psico - fisico. Al riguardo, sono state attivate presso Telecom convenzioni con centri benessere. In alcune sedi sono stati creati sportelli appositi che coadiuvano i lavoratori nel disbrigo di pratiche burocratiche personali.

Le iniziative intraprese da *Luxottica e Telecom* (ma si potrebbero citare altre realtà altrettanto virtuose) hanno lo scopo di proporre un esempio di riferimento e un welfare di qualità per fidelizzare il lavoratore all'azienda e quest'ultima al territorio.

Ciò è possibile, ed i casi citati ne sono dimostrazione, in un sistema che, venendo incontro alle esigenze dei lavoratori, sia in grado di generare maggiore motivazione, soddisfazione e produttività.