

# I Benefit aziendali

**Autore:** Rinaldi Manuela

**In:** Diritto civile e commerciale

**Sommario:** 1. Definizioni generali. -

2. Art. 2099 c.c. -

3. Casistica giurisprudenziale.

## 1. Definizioni e nozioni generali

I c.d. fringe benefits (1) rappresentano degli elementi remunerative complementari alla retribuzione principale.

Consistono, in maniera specifica, nella concessione in uso di beni e servizi da parte del datore di lavoro in favore dei dipendenti.

Tali benefit, quindi, rappresentano una forma di retribuzione in natura ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2099 del codice civile, comma terzo.

Tale normativa prevede, come noto, che il lavoratore può, in tutto o in parte, essere retribuito in natura, ovvero tramite erogazione di beni e servizi, oltre che, ovviamente, in danaro, come normalmente avviene.

I benefit comportano, di conseguenza, una integrazione in natura della normale retribuzione pattuita.

La concessione e l'utilizzo di alcuni beni è riassumibile nella seguente casistica:

- **uso nell'esclusivo interesse dell'azienda;**
  
- **uso nell'interesse dell'azienda e del lavoratore;**
  
- **uso nell'esclusivo interesse del lavoratore.**

I benefici più classici sono i seguenti, ovvero:

-

La concessione dell'alloggio ai dipendenti costituisce una prassi in graduale diffusione all'interno delle aziende: non è infrequente, infatti, che le imprese si muovano per reperire le abitazioni nelle quali i propri dipendenti potranno alloggiare da soli o con la propria famiglia. Generalmente, esse acquistano o prendono in locazione alcune abitazioni che successivamente concedono in uso, comodato o locazione ai propri dipendenti, ai quali, a seconda dei casi concreti, vengono talvolta addebitate in tutto o in parte le spese sostenute per l'utilizzo o per le utenze. L'utilizzo dell'alloggio può avere destinazione e scopi diversi a seconda del rapporto di lavoro;

- La concessione dell'uso di un'autovettura di proprietà dell'azienda ad un dipendente costituisce una delle forme di retribuzione in natura più frequenti. Spesso natura e valore del beneficio sono stabiliti mediante la contrattazione individuale o collettiva. Quando ciò non avviene si pone il problema di valutare entrambi gli aspetti.

- frequente è il caso in cui

il datore di lavoro paghi premi di assicurazione a beneficio dei propri dipendenti al fine di assicurare costoro da rischi professionali e/o extraprofessionali .

## **2. Art. 2099 c.c.**

L'articolo 2099 del codice civile stabilisce che "La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta [nella misura determinata dalle norme corporative], con le modalità

e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.

In mancanza di [norme corporative o di] accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali.

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".

Il r.d.l. 9-8-1943, n. 721 ha soppresso l'ordinamento corporativo. Il d.lgs.lgt. 23-11-1944, n. 369 ha successivamente soppresso le organizzazioni sindacali fasciste (2)

L'art. 43 del d.lgs.lgt. 23-11-1944, n. 369 (che ha soppresso le organizzazioni sindacali fasciste) ha disposto che restano in vigore le norme corporative di disciplina dei contratti collettivi ed individuali di lavoro che non siano state modificate e che siano, altresì, compatibili con le successive norme repubblicane e con la stessa Costituzione.

Di fatto, l'ambito attuale di operatività delle norme corporative si riduce a quelle categorie di lavoratori che non siano tutelate da contratti collettivi di lavoro di diritto comune o perché non iscritti ad associazioni sindacali o perché ad essi non sia stato legislativamente estesa l'efficacia degli stessi.

L'entità della retribuzione è normalmente pattuita dalle parti. È da porre in rilievo, comunque, che l'art. 36 della **Costituzione**, norma imperativa, prevede che «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 famiglia un'esistenza libera e dignitosa». Tale norma àncora quindi l'obbligazione di retribuzione a parametri di proporzionalità e sufficienza.

Il criterio di sufficienza, in particolare, impone al datore la corresponsione di una retribuzione che non può essere inferiore agli importi minimi stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

Esistono diverse forme di retribuzione assimilabili, sotto molti aspetti, a quella in natura , come nel caso, per es., dei **fringe benefits** che, soprattutto nell'ambito della categoria dei dirigenti, **costituiscono parte non trascurabile del complessivo trattamento retributivo.**

Le forme più comuni consistono, come già sopra evidenziato, nell'uso dell'automobile, nella stipulazione di

polizze assicurative sulla vita o miste, nella concessione in uso di abitazione.

Un posto a parte può assegnarsi a quelle retribuzioni in natura, nella maggior parte dei casi consistenti in prestazioni di servizi, non insite nella prestazione lavorativa, previste generalmente a livello collettivo.

I beni acquistati dai dipendenti a prezzi di favore, presso spacci o magazzini dell'impresa, non sono da considerarsi retribuzioni in natura, poiché si tratta di agevolazioni rimesse alla scelta dell'interessato, quanto all'impiego della r. corrisposta in denaro (3).

### **3. Casistica giurisprudenziale**

L'attribuzione del godimento di un alloggio costituisce una componente in natura della retribuzione: essa deve essere dunque considerata ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, a prescindere dalla qualificazione che le parti abbiano dato al beneficio (**Cass. 26-07-2006, n. 17013, Cass. 12 aprile 1995 n. 4197, e v. anche più di recente Cass. 22 giugno 2004 n. 11644**).

Deve essere attribuita natura retributiva a tutto ciò che venga obbligatoriamente corrisposto al lavoratore in adempimento del contratto di lavoro. In altri termini, ogni volta che il datore si sia obbligato, mediante contratto di lavoro, a concedere l'uso dell'autovettura, tale emolumento acquista carattere retributivo. Tale natura può essere pertanto esclusa solo nei casi nei quali al lavoratore sia imposto un costo non simbolico come corrispettivo per l'uso dell'auto. **(Cass. n. 1428/98, Cass. 26 febbraio 1985 n. 1680, n. 7431/90, n. 8831/92).**

Deve essere applicato l'art. 9-bis della legge n. 166 del 1991, di conversione del D.L. n. 103 del 1991, fornendo l'interpretazione autentica dell'art. 12 della legge n. 153 del 1969, ha stabilito che sono escluse dalla base imponibile dei contributi di previdenza e di assistenza sociale le somme versate a finanziamento di forme assicurative previste da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, poiché la norma parla genericamente di "forme assicurative" senza nulla specificare.

Debbono tuttavia essere computati ai fini dei calcoli per gli istituti retributivi. **(Cass. n. 11682/1995; Cass. 7 maggio 1993, n. 5298; 13 ottobre 1992, n. 11149; 27 aprile 1992, n. 5004)**

Manuela Rinaldi

Avvocato foro Avezzano Aq - Dottoranda in Diritto dell'Economia e dell'Impresa Università La Sapienza,

Roma, Proff. Maresca - Santoro Passarelli; Tutor di Diritto del Lavoro c/o Università Telematica Internazionale Uninettuno (UTIU) Docente prof. A. Maresca; Docente in corsi di Alta Formazione Professionale e Master e in corsi per aziende; già docente a contratto a.a. 2009/2010 Diritto del Lavoro e Diritto Sindacale Univ. Teramo, facoltà Giurisprudenza, corso Laurea Magistrale ciclo unico, c/o sede distaccata di Avezzano, Aq

---

(1)

Tradotto dall'inglese "Benefici marginali".

(2)

<http://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-iii/art2099.html>

(3)

Cfr. Retribuzione (Voce) Enciclopedia Treccani, <http://www.treccani.it/enciclopedia/retribuzione>

<https://www.diritto.it/i-benefit-aziendali/>