

PILA S.p.A.

**Regolamento di disciplina dei fringe benefit a favore del personale
dipendente e degli amministratori**

Data redazione: 28 febbraio 2017

Indice

Premessa	2
Nozione di “fringe benefit”	2
Corresponsione di “fringe benefit”	3
Principali tipologie di “fringe benefit collettivi”	3
Principali tipologie di “fringe benefit individuali”	4
Misurazione dei “fringe benefit”	5
Organi preposti al riconoscimento di “fringe benefit individuali”	6
Modalità di assegnazione di “fringe benefit individuali”	7

Premessa

La Regione autonoma Valle d'Aosta, con legge regionale 14 novembre 2016 n. 20, articolo 3 comma 4 ha disposto che *“le società partecipate adottano, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge (30 novembre 2016) un regolamento di disciplina dei fringe benefit dalle stesse previsti a favore del personale e degli amministratori. I predetti regolamenti sono trasmessi alla competente commissione consiliare”*.

Il medesimo articolo di legge prevede, al comma 3, che *“a decorrere dal primo rinnovo successivo all'entrata in vigore della presente legge, i fringe benefit riconosciuti agli amministratori delle società controllate direttamente o indirettamente dalla Regione investiti di incarichi non possono superare il 10 per cento del rispettivo trattamento economico annuo lordo onnicomprensivo. Il medesimo limite si applica ai titolari di incarico dirigenziale e al personale direttivo delle medesime società, ove compatibile con la disciplina contrattuale di categoria”*.

Con il presente regolamento PILA S.p.A. intende quindi disciplinare i principi e le regole che determinano la corresponsione di fringe benefit al personale dipendente e agli amministratori.

Il regolamento fornisce una nozione generale di “fringe benefit” e di soggetti beneficiari, ne censisce le principali tipologie e la loro misurazione in denaro, definendo altresì gli organi aziendali deputati al riconoscimento degli stessi.

Nozione di “fringe benefit”

Nel linguaggio comune, l'espressione inglese “fringe benefit”, si traduce in “benefici marginali” o “benefici accessori” rispetto alla retribuzione principale. Si tratta di incentivi riconosciuti “in natura”, sotto forma di beni e servizi, concessi dall'azienda al dipendente o all'amministratore e dotati di un proprio valore economico.

L'obiettivo perseguito con l'erogazione in natura, aggiuntiva alla retribuzione ordinaria in denaro, è generalmente quello di motivare positivamente i lavoratori al fine di ottenere continuità e stabilità nel rapporto, di valorizzare le posizioni apicali, nonché di perseguire interessi operativi aziendali e ottimizzare le prestazioni mediante la concessione del beneficio al dipendente.

Sotto il profilo della normativa tributaria occorre ricordare il “principio di onnicomprensività” che ispira la nozione fiscale di reddito di lavoro dipendente o assimilato: esso è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti in relazione al rapporto di lavoro¹.

Il termine “somma” è riferito al denaro, mentre il termine “valori” è riferito ai beni, ai servizi ed alle altre utilità fruiti gratuitamente, in tutto o in parte, dal lavoratore.

L’attribuzione al dipendente di dette erogazioni in natura è considerata “fringe benefit” a condizione che si realizzi un arricchimento del dipendente e, contestualmente, la stessa attribuzione non corrisponda a un interesse esclusivo o prevalente del datore di lavoro (come per esempio la partecipazione a corsi di formazione relativi alle mansioni ricoperte).

Corresponsione di “fringe benefit”

I “fringe benefit” possono essere riconosciuti alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi, e in questo caso vengono definiti “benefit collettivi”, oppure possono essere concessi ai dipendenti o agli amministratori a titolo individuale, il “benefit individuale”.

Nel primo caso le “categorie” di dipendenti non devono intendersi esclusivamente con riferimento alle categorie previste contrattualmente (dirigenti, quadri, impiegati, operai,..) ma anche a dipendenti inquadrabili secondo caratteristiche lavorative simili (ad esempio tutti i dipendenti del turno di notte).

I “fringe benefit” riconosciuti alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi sono normalmente disciplinati dalle previsioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di settore, nei Contratti Territoriali o nei Contratti Aziendali, mentre le pattuizioni a titolo individuale sanciscono l'erogazione di “fringe benefit” corrisposti a singoli individui, siano essi amministratori o dipendenti.

Principali tipologie di “fringe benefit collettivi”

Di seguito si riportano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i “fringe benefit collettivi” di più frequente attribuzione:

¹ Art. 51, DPR 23 dicembre 1986, n. 917 (T.U.I.R).

- a) contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro ed erogazioni effettuate dal datore di lavoro a fronte delle spese sanitarie in conformità a disposizioni di contratto;
- b) contributi versati dal datore di lavoro alle forme pensionistiche complementari in conformità a disposizioni di contratto;
- c) polizze di assicurazione infortuni in conformità a disposizioni di contratto;
- d) contribuzioni o indennità sostitutive del servizio di mensa in conformità a disposizioni di contratto;
- e) prestazioni di servizi di trasporto collettivo in conformità a disposizioni di contratto;
- f) prestazioni di servizi a favore dei dipendenti o delle loro famiglie.

Principali tipologie di “fringe benefit individuali”

Di seguito si riportano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i “fringe benefit individuali” di più frequente attribuzione:

- a) polizze di assicurazione infortuni extraprofessionali;
- b) erogazioni in natura effettuate in occasione di festività o ricorrenze, quali pacchi natalizi o buoni fruibili presso esercizi convenzionati;
- c) contribuzioni o indennità sostitutive del servizio di mensa;
- d) finanziamenti a titolo di prestito, se concessi a condizioni migliorative rispetto a quelle di mercato;
- e) prestazioni di servizi di trasporto;
- f) utilizzazione di opere e servizi a fini di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o sanitaria;
- g) veicoli aziendali concessi in uso promiscuo;
- h) fabbricati concessi in locazione a condizioni di favore, in uso o in comodato;
- i) apparecchiature elettroniche concesse in uso promiscuo (telefoni, computer).

Misurazione dei “fringe benefit”

I fringe benefit collettivi dei dipendenti, essendo dovuti per contratto nazionale, integrativo territoriale o aziendale non vengono trattati fiscalmente in modo separato ma inseriti nel trattamento retributivo e contributivo del dipendente.

La quantificazione del valore dei fringe benefit individuale deve essere effettuata al “valore normale”².

Per valore normale si intende il prezzo o il corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o i servizi sono stati acquistati o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Se, per la cessione del bene o la prestazione del servizio, il beneficiario corrisponde delle somme, è necessario determinare il valore del bene sottraendo tali somme dal valore normale del bene o del servizio.

Ai soli fini del limite previsto dall'articolo 3 comma 3 della soprarichiamata legge regionale 14 novembre 2016 n. 20, la misurazione dei fringe benefit di più frequente attribuzione precedentemente illustrati è stabilita dalla tabella seguente:

Tipologia	Misurazione
Polizze di assicurazione infortuni extraprofessionali	Importo del premio a carico della società.
Erogazioni in natura effettuate in occasione di festività o ricorrenze, quali pacchi natalizi o buoni fruibili presso esercizi convenzionati	Importo dell' erogazione a carico della società.
Finanziamenti a titolo di prestito	Differenziale positivo sugli interessi corrisposti determinato sottraendo dal Tasso Ufficiale di Riferimento il tasso di interesse applicato.
Veicoli aziendali concessi in uso promiscuo	30% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri

² Art. 9, DRP 23 dicembre 1986, n. 917 (T.U.I.R).

	<p>calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali ACI, al netto delle somme eventualmente trattenute (o addebitate) al beneficiario.</p>
<p>Fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato</p>	<p><u>Fabbricati iscritti in Catasto senza obbligo di dimora</u></p> <p>Rendita catastale del fabbricato incrementata delle spese sostenute per utenze e nettata delle eventuali somme corrisposte dal beneficiario.</p> <p><u>Fabbricati iscritti in Catasto con obbligo di dimora (portierato)</u></p> <p>30% rendita catastale del fabbricato incrementata delle spese sostenute per utenze e nettata delle eventuali somme corrisposte dal beneficiario.</p> <p><u>Fabbricati non iscritti in Catasto</u></p> <p>Canone di locazione incrementato delle spese sostenute per utenze e nettato delle eventuali somme corrisposte dal beneficiario.</p>
<p>Apparecchiature elettroniche concesse in uso promiscuo (telefoni cellulari, computer/tablet con connessione internet)</p>	<p>Il 50% dei costi telefonici complessivamente sostenuti e desumibili dalla bolletta telefonica</p>

Organi preposti al riconoscimento di “fringe benefit individuali”

Gli organi deputati al conferimento di fringe benefit sono i seguenti:

- l'assemblea dei Soci per quanto concerne i fringe benefit assegnati agli amministratori;
- il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore unico, ovvero gli amministratori, dirigenti o procuratori cui questo abbia delegato il potere di attribuzione per quanto concerne i fringe benefit assegnati al personale.

Modalità di assegnazione di “fringe benefit individuali”

L'assegnazione di fringe benefit è comunicata in forma scritta ai dipendenti o agli amministratori.

Nella comunicazione deve essere dettagliata la tipologia di benefit, devono essere riportate le disposizioni che ne regolamentano la gestione e devono essere specificate le ipotesi di revoca dello stesso.