

La fidelizzazione del Dipendente attraverso strumenti retributivi

Andrea Zappia



ASSINDUSTRIA
VENETOCENTRO
IMPRENDITORI PADOVA TREVISO

Percorsi di carriera

- Definizione di un percorso di sviluppo della carriera professionale e della retribuzione, eventualmente collegato al raggiungimento di obiettivi prefissati e/o a verifiche periodiche.
- **Pro:** il Dipendente ha un più o meno elevato grado di certezza sul proprio sviluppo professionale;
- **Contro:** l'Azienda si obbliga in modo più o meno vincolante ad una data progressione, anche indipendentemente dal suo andamento.



Patto di non concorrenza (art. 2125 c.c.)

Il patto con il quale si limita la possibilità di svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro in imprese concorrenti, entro dati limiti di spazio, tempo (al massimo 5 anni per i dirigenti, 3 anni per le altre qualifiche) ed oggetto, per il periodo successivo alla cessazione del contratto, a fronte del versamento di un corrispettivo.

Pro: consente la fidelizzazione «indiretta» del Dipendente;

Contro: non può essere strumento generale di politica retributiva; facilmente aggirabile; soggetto a contenzioso.



Patto di fedeltà

Pagamento di un corrispettivo, a fronte della prosecuzione del rapporto di lavoro per un dato numero di anni (nelle varie varianti di *long term incentive*, *short term incentive*, ecc.).

Patto di prolungamento del periodo di preavviso

- pattuizione individuale lecita;
- può essere prolungato anche il solo preavviso di dimissioni;
- no preavviso più breve rispetto a previsione del c.c.n.l.;
- obbligo previsione corrispettivo per lavoratore (anche non economico).

Patto o clausola di durata minima garantita

Patto o Clausola contrattuale con cui le Parti si impegnano, vicendevolmente o unilateralmente, a garantire una determinata durata al rapporto di lavoro.

Il recesso anticipato, fatto salvo che per le ipotesi di giusta causa od altre eventualmente individuate nell'accordo, determina un obbligo risarcitorio in capo al soggetto inadempiente generalmente predeterminato in una penale.

A fronte dell'impegno assunto dal Dipendente, il datore riconosce un compenso in denaro o in natura (ad. es., sostenendo i costi di un percorso di studi).

Compensi variabili premianti («MBO»)

- Pattuizioni accessorie al contratto di lavoro, le quali prevedono l'erogazione di un compenso variabile al raggiungimento di uno o più obiettivi predeterminati. Possono essere variamente modulate.

Partecipazione ai risultati aziendali e/o al capitale sociale

- La partecipazione ai risultati aziendali è lo scopo degli accordi aziendali concernenti il premio di risultato.
- La partecipazione in misura percentuale agli utili d'impresa od al capitale sociale è tendenzialmente limitato alle figure apicali.



Welfare / benefit / lavoro agile / formazione

- *Welfare*, inteso in senso lato, come strumento di fidelizzazione, specie dove consenta una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (ad es. flessibilità dell'orario di lavoro, asili nido aziendali, ecc.);
- tra i *benefit*, i più «gettonati» sono i buoni pasto (o il servizio mensa), l'auto in uso promiscuo, l'alloggio aziendale (nei casi di trasferimento);
- il lavoro agile come strumento retributivo, in quanto incide sui costi, ad esempio, di trasporto;
- offerta di corsi formativi con oneri a carico Azienda.



Sostegno economico in caso di trasferimento

- Adeguamento retributivo commisurato al diverso costo vita;
- supporto nella ricerca abitativa ed assunzione temporanea spese di alloggio;
- supporto alla ricollocazione del familiare;
- corsi di lingua anche per i familiari;
- assistenza nella cura dei figli.

