

Contratti. Il sistema premiante scatta al raggiungimento di un risultato operativo pari almeno all'11%

Flexible benefits per Monnalisa

Il programma grazie ad un accordo firmato con i singoli dipendenti

Silvia Pieraccini

È l'esempio di come anche una piccola impresa, perdipiù attiva in un settore tradizionale come l'abbigliamento, possa riuscire ad azionare in modo innovativo la leva delle politiche retributive e del welfare aziendale per aumentare la produttività e la soddisfazione dei dipendenti. Cercando allo stesso tempo di ridurre il cuneo fiscale per incrementare il potere d'acquisto dei lavoratori. È il caso della Monnalisa di Arezzo, uno dei principali brand italiani di moda per bambini di fascia alta che fa capo alla famiglia Iacomoni, 138 dipendenti e 39 milioni di fatturato 2014 con un ebitda del 16,8%, è originale anche perché non rientra tecnicamente tra i contratti integrativi, visto che non è frutto di un'intesa con i sindacati ma di un accordo sottoscritto nel maggio scorso da tutti i dipendenti, che ora sta per essere trasferito in un regolamento aziendale.

Il cuore dell'accordo sta nel nuovo sistema premiante, ora fondato su flexible benefits per tutti i lavoratori (a tempo indeterminato e determinato che hanno lavorato in Monnalisa per almeno otto mesi nell'anno precedente) al raggiungimento di un risultato

IL PIANO

Se l'obiettivo viene ottenuto ciascun lavoratore avrà diritto a un portafoglio che potrà oscillare da 340 a 840 euro a seconda del ruolo ricoperto

operativo (ebit) pari almeno all'11%. Se il traguardo viene raggiunto, ciascun lavoratore avrà diritto a un "portafoglio" che potrà oscillare da 340 a 840 euro all'anno, a seconda del ruolo ricoperto (i dipendenti sono stati divisi in diverse categorie sulla base delle responsabilità, contributo al-

la strategia aziendale, reperibilità sul mercato del lavoro).

Il benefit potrà essere speso, a scelta, per pagare l'asilo nido o la scuola materna, comprare libri scolastici, pagare corsi di lingua o centri estivi o mensa scolastica; oppure potrà essere versato su un fondo pensionistico; o, ancora, utilizzato per l'estensione a coniuge e figli dell'assicurazione sanitaria (FasiOpen), che l'azienda ora ha deciso di "regalare" a tutti i dipendenti. Ma il benefit potrà servire anche per pagare qualsiasi servizio che abbia finalità di istruzione e educazione, ricreativa, assistenza sociale o sanitaria, cioè tutte quelle che, sulla base della normativa fiscale, non sono soggette a tassazione né a contribuzione.

Fino a oggi, invece, il benefit veniva erogato in denaro, e dunque soggetto a tassazione. Continua, come in passato, a essere erogata in denaro la parte di premio legata al raggiungimento degli obiettivi

I NUMERI

39 milioni

Il fatturato
È il fatturato dell'azienda di Arezzo che è uno dei principali brand italiani di moda di fascia alta per bambini.

138

Il lavoratori
L'intesa non è un contratto integrativo in senso stretto. Ma un accordo che la proprietà ha raggiunto con tutti i lavoratori in base al quale questi potranno usufruire di un sistema premiante fondato su flexible benefits al raggiungimento di un risultato operativo pari almeno all'11%. Se il risultato viene raggiunto ciascun lavoratore avrà diritto a un portafoglio che potrà oscillare da 340 a 840 euro.

personali o di area, che però ora è sganciata dalla redditività aziendale e non è più proporzionale alla retribuzione del lavoratore ma - per inseguire l'equità - è stabilita in misura fissa a seconda della categoria di appartenenza. Infine, a ciascun dipendente viene assicurato un voucher carburante di 250 euro, anche questo esente da tassazione e contribuzione, che grazie a un accordo con Esselunga potrà essere trasformato in buono spesa.

Il nuovo sistema premiante formato da quattro tasselli - flexible benefits, assicurazione sanitaria, premio di risultato e voucher carburante - è già operativo (l'assicurazione sanitaria è in vigore dal 1 giugno) anche se i benefit saranno utilizzati nel 2016, sulla base dei risultati aziendali 2015 (previsto fatturato superiore a 40 milioni e ebit migliore del 2014, quando è stato del 13,5%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

«Premio grazie al taglio delle tasse»

«È stato un parto piuttosto lungo, ma alla fine siamo riusciti a strutturare il premio e, soprattutto, a erogarlo netto, senza tassazione. E così, a parità di investimento, al dipendente arriva in tasca di più». Christian Simoni, amministratore delegato di Monnalisa, è orgoglioso del risultato ottenuto col nuovo sistema premiante aziendale.

Avete abbattuto il cuneo fiscale?

Sì, grazie anche al fiscal assesment fatto da una società specializzata che ci ha aiutato a rendere coerente il nostro sistema con la normativa fiscale, eliminando i rischi che l'Agenzia delle entrate possa avanzare contestazioni all'azienda o ai lavoratori. Il testo unico sulle imposte dirette indica cosa può essere esente da tassazione e da contribuzione, ma è previsto un meccanismo che rischia di produrre confusione; per questo, per evitare dubbi fiscali, abbiamo eliminato la possibilità per il dipendente di scegliere tra l'acquisto di servizi o l'erogazione in denaro. E stiamo mettendo in piedi un sistema informatizzato per la fruizione dei benefit: l'ufficio risorse umane sta raccogliendo le segnalazioni dei dipendenti per stipulare convenzioni con enti e aziende.

È qual è, in termini reali, il vantaggio per il lavoratore?

Abbiamo fatto una simulazione: per un addetto inquadro come operaio di terzo livello, in caso di raggiungimento della redditività aziendale, il premio complessivo passa da 648 euro a 822 euro (calcolati attribuendo all'assicurazione sanitaria il premio pagato dall'azienda), con un aumento del 28%. Di fatto l'azienda ha capitalizzato una parte dell'investimento ma al dipendente arriva in tasca di più.

Perché non avete firmato un integrativo col sindacato?
La parte non tassata e non soggetta a contributi è subordinata al fatto che il sistema di welfare stia dentro un accordo sindacale o un regolamento aziendale sottoscritto da tutti i dipendenti, e i dipendenti hanno deciso all'unanimità di andare avanti col regolamento, che stiamo facen-



L'ad. Christian Simoni

do. Il sistema premiante che avevamo finvece era frutto di un accordo col sindacato e con Confartigianato.

E perché avete sentito l'esigenza di cambiarlo?

Perché l'analisi del clima interno ha sollecitato modifiche; poi perché volevamo dare qualcosa in più ai dipendenti cercando di "sfruttare" le maglie del cuneo fiscale, e perché la fusione di tutte le aziende del gruppo dentro la Monnalisa, dettata dalla volontà di semplificare la gestione e aumentare l'efficienza, ha imposto questa necessità. E infine perché volevamo dare un mano di dipendenti per le spese sanitarie. Per costruire il nuovo sistema, che non va a toccare le policy aziendali, è stata utile l'analisi dell'universo dei dipendenti.

Cos'asprevedono queste policy?

Il servizio mensa gratuito per tutti, attraverso convenzioni con locali nella zona; il rimborso del viaggio casa-ufficio per i dipendenti che hanno un reddito annuo lordo inferiore a 25 mila euro e vivono a più di 15 km di distanza; tre giorni retribuiti per il neo padre; l'orario di lavoro elastico e flessibile che aiuta i dipendenti con figli; la maternità facoltativa da usufruire a ore; l'anticipo del Tfr a prescindere dalle previsioni contrattuali. E tutto questo è rimasto inalterato.

S.Pi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La storia. Chiara Menicatti, 46 anni, si occupa di risorse umane: questo sistema dà un aiuto tangibile oltre ad aumentare il valore del bonus

«Pagherò i campi estivi e i libri scolastici»

«Pagherò i campi estivi e i libri scolastici per i miei figli». Chiara Menicatti, 46 anni, due figli di otto e 15 anni, in Monnalisa si occupa di risorse umane, formazione e gestione della certificazione della responsabilità sociale Sa8000 con un contratto part time all'80 per cento. E ha già pensato cosa potrà fare con i benefit in arrivo, frutto del nuovo sistema premiante: niente iscrizione in palestra o corso di lingue persè, piuttosto un'aiu-

to per coprire le spese per i figli. «È a loro che pensiamo prima di tutto - spiega -. Io non so ancora quanto sprò da spendere, perché il premio varia sulla base della redditività aziendale, dei risultati individuali e di quelli dell'ufficio, ma sono contenta di questo nuovo sistema che assicura qualcosa di tangibile, che si può toccare con mano, oltre ad aumentare il valore di quello che puoi acquistare». Finora invece il rischio era che il premio rice-

vuto in denaro si disperdesse nel monte-compensi complessivo: «Io quest'anno ho avuto 500 euro - aggiunge Chiara - che sono stati inseriti in busta paga, per altro tassati più degli anni passati, e che di fatto si sono, per così dire, "dispersi" nell'insieme della retribuzione. Il prossimo anno spero di avere tra i 400 e i 600 euro da utilizzare in parte in benefit: se consideriamo che il costo di un campo estivo per iragazzi parte da 80 euro a settim-

na, si capisce quanto possa essere importante per una famiglia».

L'elemento ulteriore è che i benefit vanno di pari passo con l'assistenza sanitaria integrativa, che Monnalisa ha assicurato a tutti i dipendenti: «È un'accoppiata vincente - aggiunge Chiara - io ho deciso di estendere l'assistenza a tutto il nucleo familiare e così, unendo premio e polizza sanitaria, i risparmi si ampliano. Ce n'è bisogno, perché la nostra

situazione italiana è sempre simile a una coperta troppo corta, lo Stato ti dà le agevolazioni da una parte e le toglie dall'altra, mentre questi benefit sono concreti e subito utilizzabili».

Da gennaio i dipendenti Monnalisa cominceranno dunque a conservare le ricevute di corsi, libri e rette scolastiche; nel frattempo l'azienda sta mettendo a punto una piattaforma informatica in modo che ogni dipendente possa gestire in autonomia l'invio della documentazione.

S.Pi.