

INTERVISTA Christian Simoni Ad

«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 intascati 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 indicava che il premio poteva 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 e 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.

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

Abbiamo fatto una simulazione: per un addetto inquadrato come operaio di terzo livello, in caso di raggiungimento della redditività aziendale, il premio complessivo passa da 648 euro a 832 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 intascati 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 finché 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 una mano ai 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'aspettano 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



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-

nalisa 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.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

to per coprire le spese per i figli. «È a loro che pensiamo prima di tutto - spiega -. Io non so ancora quanto avrò 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, peraltro 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 i ragazzi parte da 80 euro a settimana,

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 Mon-

