

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

INUMERI

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