

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 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 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 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 facendo. Il sistema premiante che avevamo invece 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.

### Cosa prevedono 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 25mila 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.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

S.Pi.



### CORRELATI

Flexible benefits per Monnalisa

La crescita esponenziale del costo del lavoro

Artigiani edili del Veneto: accordo regionale sulla previdenza complementare

Per tagliare la spesa rileggiamo Adam Smith

«Pagherò i campi estivi e i libri scolastici»