

I SOLDI DEL NORDDEST

Welfare aziendale, questo sconosciuto Dietro a Luxottica solo un pugno di aziende

Nonostante i vantaggi fiscali, lo strumento resta sottoutilizzato. «Colpa anche dei consulenti»

Le aziende italiane che avrebbero diritto ad una riduzione fino all'azzeramento del prelievo fiscale sui premi di risultato sono quasi 1,8 milioni ma ad approfittare della possibilità risultano ad oggi non essere più di 11 mila. Quelle venete, secondo i dati del ministero del lavoro aggiornati allo scorso luglio, superano appena quota 2.000 e il dato, per gli osservatori, rivela evidentemente che qualcosa non funziona.

Siamo nel grande ed ancora in larga parte inesplorato mare che genericamente viene indicato come «welfare aziendale», ossia, semplificando ancora, il fitto canale di possibili incentivi da riconoscere ai lavoratori di una certa impresa al raggiungimento di determinati obiettivi, target concordati fra i dipendenti stessi, attraverso le rappresentanze sindacali, e il datore di lavoro.

Il principio della gratifica naturalmente non è affatto nuovo. Da sempre i collaboratori migliori sono stati in qualche modo ricompensati dal titolare attraverso «regali», decisi però in modo unilaterale e discrezionale. Da qualche anno, grazie a strumenti di legge dedicati, i vari governi hanno cercato di promuovere sistemi strutturati di premialità, contrattati e controfirmati dai sindacati dei lavoratori oppure - dove non esistano delegati dei lavoratori interni, caso comune nelle piccole imprese - ratificati da accordi territoriali.

Apripista nazionale in questa direzione fu l'esperienza di Treviso del febbraio 2011 quando, con il «Patto per lo sviluppo», Unindustria e Cgil, Cisl e Uil prepararono dei modelli standard di contratto integrativo tarato sulle diverse categorie produttive. Oggi, sui 2080 totali in Veneto, gli accordi aziendali in senso stretto sono 140 e i rimanenti sono di natura territoriale. I dati corrispondenti per Trentino Alto Adige e Friuli Venezia Giulia sono, nell'ordine, 150 su 302 e 285 su 318.

Il passo successivo contenuto



2080

Le aziende venete che adottano il sistema dei premi di risultato

29,5

La percentuale di imprese che hanno stipulato accordi nella forma fiscalmente più conveniente

nella legge di stabilità 2016, però, è l'annullamento degli oneri fiscali e contributivi qualora il premio non compaia come denaro in più in busta paga ma sia convertito in beni e servizi reali. Anche qui c'è un esempio tutto veneto, che anticipa i tempi di almeno una decina d'anni, in vigore in Luxottica. Se precisi obiettivi di risultato vengono centrati, cosa che per inciso è sempre avvenuta, i lavoratori possono scegliere di ottenere la loro gratifica scegliendola fra un ampio ventaglio di buoni (pasto, benzina, libri scolastici, medicinali, trasporto pubblico) fino a contributi per asilo nido, rette per case di riposo, iscrizioni a società sportive e versamento a fondi assicurativi e previdenziali integrativi.

Ma, potendo scegliere fra cash e benefit «in natura», quanti so-

no gli accordi che vanno in questa direzione, cioè quella fiscalmente più conveniente? Pochi. Appena il 29,59%, secondo il ministero, in un contesto di già scarsa adesione a uno strumento che potrebbe recare grandi vantaggi a soggetti imprenditoriali privati costituiti in moltissime forme societarie.

Angelo De Filippo, dirigente della società di consulenza Medival e uno dei «padri» del modello Luxottica, pone l'accento su due limiti. «Il primo è la mancanza di comparti interni alle

Il limite

De Filippo: «Dentro le aziende spesso manca chi si occupi di questa materia»

stesse aziende che si occupino di questa materia - spiega - e il secondo è la modesta preparazione dei consulenti ai quali molte imprese si rivolgono. Più di una volta mi sono trovato con contratti pronti a essere siglati ma bloccati all'ultimo metro da commercialisti dubbiosi».

Su questo aspetto va anche precisato, sottolinea De Filippo, che «la legge non obbliga gli imprenditori a inserire nell'accordo una previsione di possibile conversione del premio. Le parti si trovano concordi ma magari non sono pronte a elaborare uno schema amministrativo e finanziario. Luxottica aveva la possibilità di creare un ufficio welfare di cui io sono stato il temporary manager, ma dietro avevo una squadra».

Occorre infine riconoscere, conclude l'esperto, «che la legge

è ancora un po' criptica e riserva la facoltà ad Agenzia delle entrate e Inps di eseguire verifiche sui bilanci fino ai successivi 9 anni, elemento che naturalmente non incoraggia».

Un ambito in cui l'indirizzamento dei premi di risultato potrebbe avere una forte espansione, e che invece a oggi è quasi del tutto trascurato, è quello della copertura sanitaria. L'opinione è di Giancarlo Nannini, imprenditore dei servizi e welfare che collabora con Medival e che attribuisce in prima battuta tale comportamento alla convinzione che i livelli delle prestazioni della sanità pubblica in Italia, e in particolare in regioni come Veneto e Lombardia, siano già più che dignitosi. Il dipendente a medio reddito che abbia meno di 40 anni, perciò, «non ritiene una priorità la stipula di una copertura sanitaria, certo di poter essere in grado di pagare di tasca propria, qualora se ne presentasse la necessità, eventuali servizi aggiuntivi da parte del sistema». Il quale vale un terzo della spesa pubblica, ossia 30 miliardi di euro, appena il 10% dei quali intermediato da casse e fondi assicurativi. «Il risultato - è il calcolo di Nannini - è che l'autopocket, cioè il fare fronte occasionalmente a prestazioni di studi medici e laboratori privati, ricade sulle tasche degli italiani per un valore oggi stimato in circa il 2% del Pil». Insomma, sulla sanità pare non esservi una pianificazione della spesa e ciò che si chiede all'azienda come premio sono in prima battuta buoni spesa o contributi per svago e tempo libero.

A rimanere residuali, secondo Valentino Santoni, ricercatore del laboratorio «Percorsi di secondo welfare» che fa capo al dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'università di Milano, sono anche le domande di prestazioni a sostegno di servizi all'infanzia o alla non autosufficienza. «In molti casi, i dipendenti e i vertici aziendali si limitano a vedere il welfare esclusivamente come fringe benefit (buoni pasto, mensa aziendale e trasporti) e benefit economici (buoni acquisto, gift card e sistemi di scontistica). La domanda di servizi risulta comunque molto influenzata dalle caratteristiche della popolazione aziendale come l'età e la composizione familiare, quindi la presenza nel nucleo di figli piccoli o di parenti anziani».

Gianni Favero
© RIPRODUZIONE RISERVATA

La «rivoluzione» di Copernico: «Primo valore, essere indipendenti»

La Sim udinese si sta espandendo in Italia. Scelzo: «Evitiamo a ogni costo il conflitto di interessi»

«Evitare a tutti i costi il conflitto di interessi per noi è un valore fondante».

Lo afferma Gianluca Scelzo, consigliere d'amministrazione della Copernico Sim, società di intermediazione mobiliare fondata a Udine nel 2000 dal padre Saverio (oggi presidente) insieme a una quindicina di colleghi consulenti finanziari, che decisero di creare una Sim indipendente.

«Da noi - continua Scelzo - non esistono vincoli manageriali, ogni nostro consulente è libero di scegliere il mix di prodotti finanziari che ritiene migliore per soddisfare le esigenze del cliente. La nostra è, dunque, intermediazione pura, senza vin-

Cos'è

Copernico è una Sim (società di intermediazione e mobiliare fondata a Udine nel Duemila da Saverio Scelzo, oggi presidente). Conta 23 dipendenti, 7 mila clienti affidati a un centinaio di consulenti e fattura 7 milioni di euro

coli di sorta e con pochi consulenti che offrono tanti prodotti, a differenza di quanto avviene nel mondo bancario, dove i consulenti sono tanti, ma hanno un'offerta di strumenti limitata perché devono vendere i prodotti del loro gruppo. Ci chiamiamo Copernico - sottolinea - proprio perché volevamo portare una rivoluzione copernicana nel modo di proporre alla clientela i prodotti finanziari».

Una scelta di indipendenza che negli anni ha premiato la società udinese, fra le prime e poche Sim con sede in Friuli, che, passo dopo passo, è cresciuta e oggi vanta 23 dipendenti e 7 mila clienti affidati a un centinaio di consulenti, che ge-

nerano un fatturato di 7 milioni di euro.

«La decisione di aprire la sede centrale a Udine - chiarisce Scelzo -, fu quasi automatica, visto che in maggioranza i fondatori venivano dal Friuli. E questa scelta all'inizio ci fu d'aiuto. Da un lato, infatti, ci permise di crescere con calma in un'area, quella del Nordest, che allora era più «vergine» nel campo della consulenza finanziaria, anche se dovevamo confrontarci con una clientela potenziale poco aperta agli investimenti finanziari, e con la concorrenza di alcune banche che, come è noto, promettevano assurdi rendimenti «alti, certi ed eterni», drogando il mercato. Dall'altro ci

consentì di avere costi più bassi di quelli di chi sede a Milano o Roma».

Una crescita tranquilla, ma che ha portato Copernico Sim a essere una realtà significativa nella consulenza finanziaria prima in Triveneto, dove mantiene la maggioranza dei clienti, e poi in tutta Italia, con l'apertura di due sedi istituzionali proprio a Milano e a Roma e di diverse filiali.

«Negli ultimi tempi - spiega il consigliere della Sim friulana -, abbiamo cominciato una progressiva espansione in Italia, che ha reso necessaria l'apertura delle sedi di Roma e di Milano, i punti nevralgici del Paese». La crescita dei clienti e l'amplia-



Consigliere
Gianluca Scelzo
di Copernico

mento dell'area geografica servita ha comportato per Copernico Sim anche un aumento dei professionisti impiegati, che implica una necessità di selezione e formazione. «Noi - conclude Scelzo - in media selezioniamo una persona su 400 che ci offrono la loro collaborazione e, poi, la formiamo per almeno 6 mesi prima di darle il mandato e per almeno i tre anni successivi per completarne la qualificazione. Questo, negli anni, ci ha consentito di collaborare con oltre 240 colleghi, avendo sempre risultati positivi e chiudendo, in 17 anni, 16 bilanci che hanno dato utili sempre reinvestiti in azienda».

C.T.P.

© RIPRODUZIONE RISERVATA