



È stato creato un asilo-nido aziendale alla Perugina, una delle principali partecipazioni italiane del gruppo



Sul modello svedese, vengono riconosciuti a padri e madri fino a quattro mesi di congedo parentale pagato

COME SI DISTRIBUISCONO PREMI E SERVIZI WELFARE

Contratti per area geografica; marzo 2017, valori assoluti e quota %



AFFARI IN PIAZZA



Cedesi banca e stavolta a pagare è il venditore

Andrea Greco

Quanto uno sportello bancario? Dipende (molto) dalle mode del tempo. Lo scorso decennio un'agenzia si pagava fino a 10 milioni di euro (tra gli ultimi incauti compratori, i vicentini della gestione Sorato-Zonin). Nel 2017, dopo molta pioggia e miliardi persi nel credito, gli sportelli si chiudono in silenzio. Oppure si svendono: intere reti a 1 euro, prezzo fuori tutto a cui passano di mano centinaia di negozi a marchio Etruria, Marche, Carichieti, Cariferrara, e presto Cassa Rimini, Cesena, San Miniato. Da 10 milioni a zero in pochi anni. Ma c'è anche chi è stato "pagato per comprare". Lo scorso agosto Mediobanca ebbe da Barclays 2,82 milioni per ognuno degli 85 sportelli italiani del colosso britannico in ritirata. Il record però l'ha stabilito a gennaio Banca Valsabbina, rilevando dal crac di Hypo Alpe Adria sette agenzie in cambio di 17 milioni, più 20 milioni di sconto su un portafoglio mutui da 120 milioni in bonis. Fanno 5,3 milioni l'uno, e con la plusvalenza cash la popolare bresciana ha difeso l'utile del 2016.



Renato Barbieri
(B. Valsabbina)

esperienze in Francia e in Inghilterra, lo stiamo utilizzando con successo anche in Italia attraverso il ticket-welfare che coinvolge un'ampia rete di operatori accreditati». Sono proprio questi operatori esterni alle aziende a ingrossare il giro di affari del welfare aziendale. Tenendo conto che il premio di risultato destinato a ciascun lavoratore è tra 1.000 e 1.500 euro, e che i dipendenti che possono scegliere i benefit sono circa 3 milioni, il business complessivo potrebbe aggirarsi tra i 3 e i 4,5 miliardi.

I punti deboli

Tutti soddisfatti dunque? Imprese, lavoratori, operatori del welfare? In realtà questo sistema non è privo di punti deboli. Innanzi tutto l'accesso è ancora negato ai tre quarti dei dipendenti privati, e a quasi tutti quelli residenti nel Mezzogiorno. E c'è poi una preoccupazione di fondo che coinvolge il rapporto tra pubblico e privato. Lo spiega Franco Martini, segretario confederale della Cgil, che pure condivide la diffusione dei benefit d'azienda: «Attenti a non depotenziare lo stato sociale. Se il governo da una parte riduce la spesa sociale e dall'altra detassa il welfare aziendale (riducendo così le entrate pubbliche), non fa che trasferire risorse da chi è più debole a chi è in grado di pagarsi i servizi sociali grazie alla sua azienda, ossia a una minoranza fortunata, in prevalenza dipendenti di grandi aziende del Nord. Il problema si manifesta in modo parti-

colare nella sanità, dal momento che le polizze private sono tra le prestazioni più richieste in azienda. Dunque, va bene il welfare aziendale ma a patto che non scatti questo travaso ingiusto di risorse». Di parere opposto è la ricercatrice Franca Maino, che per il Centro Einaudi ha curato l'ultimo rapporto sul secondo welfare: «Non vedo questo rischio di sostituzione pubblico-privato, oggettivamente lo Stato non può garantire e di fatto non garantisce tutta una serie di servizi particolari, come per esempio quelli che facilitano la vita delle donne. Deve invece puntare su servizi uni-

versali, a cominciare dal contratto alla povertà e al disagio. Le risorse pubbliche per tutti non ci sono, è bene saperlo». Eppure in molti casi lo Stato sembra ammainare la bandiera anche nei cosiddetti servizi universali, se è vero, come ci spiega il Censis, che undici milioni di italiani hanno rinunciato alle cure per motivi economici o per via delle lunghissime liste d'attesa. Proprio alla luce di questa incapacità del welfare pubblico di tener testa ai bisogni crescenti dei cittadini, c'è chi guarda con sospetto al doppio filo (tra salario e welfare) che unisce in modo sempre più indis-



Franco Martini, segretario confederale della Cgil

solubile il lavoratore alla sua azienda: se sarà quest'ultima a offrirgli gran parte dei servizi sociali, il timore di essere licenziato potrebbe spingerlo ad accettare condizioni di lavoro peggiorative pur di non perdere il suo welfare oltre al suo stipendio. Anche per questo, dicono i sindacati, è importante che lo Stato non arretri sul terreno della spesa sociale. Così come è necessario che quei panni di benefit aziendali restino ben radicati all'interno della contrattazione tra sindacato e impresa e non vadano a sostituire pezzi crescenti di salario.

Zappos sta per cadere sotto la scure di Jeff Bezos

Paola Jadeluca

Amazon, dicono i rumors, taglierà Zappos: quando, nel 2009, l'aveva comprata la stessa Nike la temeva e si era rifiutata di vendergli le sue sneaker. Ma oggi non è più strategica per il big di Seattle. Il Ceo Jeff Bezos punta all'intelligenza artificiale, ai droni, a restare al Day 1, la fase di ossessione della crescita, come scrive nella lettera agli azionisti del 12 aprile, dove invita a «sperimentare pazienti, accettare i fallimenti, proteggere gli alberelli e crescere a doppia cifra». Tradotto dagli esperti: valorizza ciò che marcia al massimo, come Prime Now, la consegna in poche ore, che in due anni si è rivelata un successo; cura i business promettenti, come il Food: lanciato dieci anni fa è un "alberello" che non sta dando i frutti attesi, ma la casa vuole continuare a innaffiarlo; terzo warning: via i rami secchi. Due mesi fa ha tagliato Diapers.com e Quidis, cura per i bimbi, acquisite nel 2010. Ora sembra arrivata la volta di Zappos.



Tony Hsieh
Fondatore e ceo di Zappos

Italmobiliare in consiglio l'ex grande "accusatore"

Sara Bennewitz

Il nuovo corso di Italmobiliare, holding industriale che vuole mettere a frutto i proventi incassati da Italcementi, parte dalla governance. Esce la vecchia guardia come Giampiero Pesenti (presidente onorario), Italo Lucchini (ex presidente), i consiglieri scendono da 15 a 14 e la presidenza viene affidata a una donna. Laura Zanetti, bergamasca, professoressa della Bocconi, sarà il nuovo presidente della holding guidata da Carlo Pesenti. In quota alle minoranze è stato nominato Arturo Salerno, l'esperto di corporate governance che anni fa, per conto del fondo Hermes (oggi Rwc Capital), mosse dure accuse alla famiglia Pesenti. Nel 2008 Hermes lamentava una governance poco trasparente, una catena societaria troppo lunga, l'inefficienza delle azioni risparmio. I Pesenti allora ignorarono le richieste di Hermes, per fare poi tutte le riforme richieste, ma senza fretta. E chissà oggi di quali istanze si farà portatore Salerno nel consiglio.



Carlo Pesenti
numero uno Italmobiliare

EY L'Imprenditore Dell'Anno
XXI Edizione

Sai trasformare una visione in realtà?

Invia la tua candidatura, hai tempo fino al 30 giugno!

Aperte le candidature alla ventunesima edizione del Premio EY L'Imprenditore dell'Anno®.

Siamo alla ricerca di imprenditori di successo, a capo di aziende italiane, in attività da almeno 3 anni, con fatturato di minimo 25 milioni di Euro.

Una Giuria indipendente da EY selezionerà i vincitori dell'edizione 2017 che verranno premiati a Milano, presso Palazzo Mezzanotte, nel mese di novembre.

Contattaci:
ey.imprenditore@it.ey.com | 02 806683602
Scopri di più: ey.com/it/eoy
#EYimprenditore

Giuseppe Codovini
Tiberina Holding
Vincitore Industrial Products 2016

Andrea Pizzarulli
Civitanavi Systems
Vincitore Premio Start up 2016

Gianpiero Calzolari
Granarolo
Vincitore Food & Beverage 2016

The better the question. The better the answer.
The better the world works.

Ideato da **EY** Building a better working world
Media Partner **L'Economia** del CORRIERE DELLA SERA

ti i dipendenti privati italiani. In particolare, i contratti che prevedono pacchetti-welfare sono più di 4 mila e interessano una platea potenziale di 3 milioni di dipendenti, i quali possono liberamente scegliere se convertire il premio in welfare. Dunque, una fetta molto consistente.

Da oggi poi c'è un'altra novità: le aziende che negoziano piani di partecipazione paritetica con i lavoratori (per esempio per gestire il piano Industria 4.0) possono godere anche di una decontribuzione di venti punti percentuali su premi fino a 800 euro l'anno. In questo modo pensiamo che molte altre piccole imprese accedano alla contrattazione aggiuntiva».

Ma ridurre i contributi significa che al dipendente verrà a mancare parte della pensione futura. Non è un costo da mettere in conto?

«È un costo tutto sommato contenuto, sia per chi riceve il premio in denaro (in caso di piani di partecipazione) sia per chi opta per i servizi welfare. Per darle un'idea, un premio di produttività di 800 euro all'anno (720 netti per il lavoratore) comporta un mancato accumulo di pensione per soli 9 euro annui. Il vero problema per le pensioni future non è questo, ma semmai quello delle interruzioni lavorative e dei relativi buchi che creano». (m.ru.)