

CONTRARIAN

SUL CONTRATTO BANCARI È BENE NON RIPETERE IL PRECEDENTE DELLA FISAC

► Le firme e gli annunci ci sono. Ma la pratica spinosa del rinnovo del contratto bancari non è certo esaurita. Come al solito, il diavolo è nei dettagli. Nei prossimi giorni si terranno le riunioni degli organismi politici interni delle organizzazioni sindacali più rappresentative della categoria.

Inizia la Fisac Cgil oggi e domani, segue la Fibi il 9 e il 10, poi sarà la volta di Fiba Cisl e Uilca. Agostino Megale, segretario generale Fisac, Enrico Segantini, suo consigliere e Mario Gentile, segretario nazionale, hanno portato a casa un risultato importante per la categoria e la stessa Fisac: strumenti per gestire i problemi occupazionali in arrivo, aumento economico arricchito degli scatti d'anzianità, riconoscimento dell'inflazione in tempo di deflazione, intatta l'area



Susanna Camusso

contrattuale, migliorate le condizioni economiche dei neoassunti. E il sindacato ha evitato sconfitte politiche su argomenti chiave, come la riforma degli inquadramenti e interventi decisi sul Tfr. L'asse sindacale ha tenuto bene, anche per la stima e l'amicizia tra i vertici di Fisac e Fibi. Il leader di quest'ultima, Lando Maria Sileoni, ha ottenuto il rientro di Unità sindacale al primo tavolo e Fibi, Fisac e Unisin hanno oggi la maggioranza in sede di contrattazione. Senza questa unità, i bancari rischiavano sia la disapplicazione del contratto che il ritiro della delega sindacale alla stessa associazione di categoria, pur rimanendo in Abi, preambolo alla sostituzione del contratto nazionale con quelli aziendali e di gruppo. L'accordo sarà ora sottoposto al giudizio degli organi politici interni e poi dovrà passare al vaglio delle assemblee dei lavoratori, che termineranno il 15 giugno. C'è un precedente però che non depono bene: al momento delle assemblee sul contratto nazionale del 2012, la Fisac Cgil si spaccò in due, con una parte che rinnovava il contratto e un'altra che lo combatteva nelle assemblee. Allora le banche furono letteralmente invase da e-mail di anonimi lavoratori che gridarono alla guerra santa contro un contratto che i fatti hanno poi dimostrato essere figlio di quei tempi e di un settore che iniziava a vivere una profonda crisi strutturale. L'occasione fu creata appositamente da una parte del nucleo dirigente della Cgil Bancari, che pur di spodestare l'attuale segretario Megale, imposto da Susanna Camusso, ne tentò di tutti i colori. L'alibi era un contratto nazionale debole. In realtà il vero obiettivo era sostituire Megale con un altro segretario generale non imposto dalla Confederazione, ma deriva della componente di Domenico Moccia, che prima di Megale aveva comandato per anni la Fisac. Ora Moccia, 68 anni, è in pensione ma la sua frangia, soprattutto a Roma e Napoli, sta pensando di replicare il copione, con una maggioranza Fisac che sostiene il contratto e un'esigua minoranza che lo contesta, pur di mettere in difficoltà il suo stesso segretario generale. Oggi però la situazione è molto cambiata, perché la componente maggioritaria all'interno della Fisac Cgil è più forte e convinta di prima e saprà reagire contro chi cerca di buttarla in caciara nelle assemblee. Le altre organizzazioni osservano quanto accade e accadrà in Fisac, pronte a fare le proprie assemblee con i propri iscritti al primo tentativo di creare malcontento e disordine in una categoria che ha invece bisogno di stabilità e certezze. Persino la Camusso, intervenuta qualche giorno fa a un direttivo nazionale della Fisac Cgil, è stata chiara in materia: chi sgarra verrà espulso.

La start up innovativa può pagare in azioni anche i fornitori. Ma c'è il solito inghippo

DI STEFANO PREVITI
E MILENA PRISCO*

L'Investment Compact del 24 gennaio scorso ha introdotto la categoria delle pmi innovative, realtà che operano in settori ad alto livello di innovazione e investono molte risorse in ricerca e sviluppo. La svolta è rappresentata dall'estensione alle stesse della maggior parte delle agevolazioni e delle semplificazioni riservate dal Decreto Crescita 2.0 del 2012 alle start up innovative, tra cui stock options e Work for Equity. L'innovazione diventa, quindi, maggiormente legata al capitale umano e al suo impiego a tutti i livelli aziendali, dal governo societario, ai rapporti di lavoro, alla fornitura di servizi.

Dal punto di vista teorico, i piani di incentivi e remunerazione, con i diversi sistemi di stock option (comprensivi delle *restricted stock*) e di Work For Equity, consentono alle società di superare eventuali vincoli di liquidità, prevedendo (stabilendo) non solo per amministratori, dipendenti e collaboratori ma anche per fornitori (per esempio professionisti, consulenti strategici, partner commerciali) a fronte delle proprie prestazioni e dei propri servizi, compensi sotto forma di partecipazioni al capitale o strumenti finanziari partecipativi (Sfp). L'eventuale presenza di vincoli temporali per l'attribuzione delle *restricted stock* o per l'esercizio delle stock option incentiva peraltro i beneficiari dei piani alla permanenza nella società con un chiaro effetto fidelizzazione. I sistemi di stock option, poiché legati normalmente ai risultati aziendali e in quanto opzioni, consentono a chi le detiene di acquistare quote di una società a un prezzo prede-

terminato e con ogni probabilità a un valore più basso rispetto a quello di mercato. Il beneficio della plusvalenza diventa quindi un obiettivo che va di pari passo con la crescita dell'azienda. Questa formula, molto utilizzata nelle grandi aziende per la retribuzione dei top manager, ha indubbiamente il vantaggio di far risparmiare sui costi del lavoro e di motivare chi lavora nelle pmi.

Il *Work for Equity* è il sistema analogo che vale per i fornitori, soprattutto di servizi, e i partner strategici. Questi possono essere remunerati per le proprie prestazioni con partecipazioni societarie. Entrambi i sistemi di remunerazione sono stati sdoganati anche per le srl a cui è consentito - parliamo sia di pmi che di start up - di acquistare quote proprie da destinare a questi schemi. Ciononostante, a due anni e mezzo dalla loro introduzione, tali strumenti non hanno trovato la sperata diffusione pur in presenza di benefici fiscali come la non imponibilità fiscale e contributiva degli strumenti finanziari e/o dei diritti di opzione attribuiti a chi è remunerato con Stock Options.

Benefici che in relazione al *Work for Equity* si intendono connessi alla non imponibilità solo delle azioni e delle quote assegnate direttamente a fronte di prestazioni d'opera e/o di servizi effettuate a favore della start up o della pmi innovativa e non anche alle opzioni di acquisto o di sottoscrizione. Di-

verse le ragioni del mancato successo di questi strumenti, una fra tutte la difficoltà di quantificare i servizi dei soggetti terzi rispetto al valore della partecipazione nelle società, a cui si aggiunge l'obbligo del deposito di polizza assicurativa o fideiussione bancaria a garanzia del conferimento della prestazione d'opera o dei servizi nelle srl. La legge sulle start up innovative, infatti, non ha escluso l'applicazione a questi strumenti dell'articolo 2.464 cc, con la conseguenza che i beneficiari dei piani sono tenuti a peritare la propria prestazione e a produrre una polizza assicurativa o una fideiussione bancaria che ne garantisca il valore; tutto ciò disincentiva l'adozione di questi strumenti. Per fare un esempio: un giovane consulente di una start up molto probabilmente è un soggetto «non bancabile», cioè impossibilitato a procurarsi una fideiussione per garantire l'effettività del valore della prestazione professionale.

Per ovviare a questi limiti si ricorre, quando possibile, al conferimento del credito relativo alla prestazione professionale o alla fornitura che il beneficiario rende alla società che emette questi schemi di remunerazione. Sta di fatto che lo sforzo del ministero dello Sviluppo Economico nel promuovere questi strumenti con la pubblicazione di linee guida e modelli rischia di non trovare il giusto supporto in una normativa che di fatto dovrebbe semplificare in modo sistematico l'accesso dei beneficiari a questi piani di remunerazione. (riproduzione riservata)

*Studio Previti Associazione Professionale

Sul microcredito c'è già il tutto esaurito

DI MARINO LONGONI

C'è fame di microcredito. Tuttavia i fondi disponibili sono veramente pochi. Partirà ufficialmente verso la metà di aprile la corsa verso i 40 milioni messi a disposizione dal ministero dello Sviluppo Economico (con il contributo del Movimento 5 Stelle), ma l'interesse manifestato negli ultimi giorni dai potenziali interessati è così massiccio da rendere evidente che il click day sarà una corsa all'ultima frazione di secondo per entrare nel novero dei pochi fortunati che riusciranno a staccare il biglietto vincente. Ricordiamo che l'iniziativa si rivolge a lavoratori autonomi, microimprenditori o aspiranti tali, che non avendo i requisiti per l'accesso ai prestiti bancari possono invece in questo modo ottenere fino a 25 mila euro (aumentabili a certe condizioni a 35 mila) da restituire in tempi relativamente lunghi, fino a 10 anni. L'iniziativa era partita male, con il Movimento 5 Stelle che, avendo messo a disposizione 10 milioni di fondi frutto del mancato incasso dei compensi dei propri parlamentari, ha anticipato di un

giorno la presentazione ufficiale dell'iniziativa cercando di intestarsene tutto il merito. In realtà il progetto è il frutto della collaborazione tra il ministero dello Sviluppo Economico, che ha trovato risorse per 30 milioni di euro, e l'Ordine dei consulenti del lavoro che ha reso disponibili oltre 3 mila professionisti (un numero destinato ad aumentare) per svolgere gratuitamente un primo incontro di consulenza con i potenziali interessati. In meno di un mese si sono rivolti a questi professionisti 15 mila potenziali beneficiari. Un numero spropositato rispetto alla consistenza dei fondi messi a disposizione, e destinato ad aumentare ancora. Anche perché il sito dei consulenti del lavoro ha registrato negli ultimi giorni 100 mila accessi di persone che si sono collegate per consultare l'elenco dei consulenti del lavoro disponibili a fornire la prima assistenza gratuita.

Considerando infatti una richiesta di finanziamento medio di 20

mila euro, sarebbero necessari 300 milioni solo per soddisfare coloro che hanno già contattato un professionista per avere le prime istruzioni per l'accesso ai finanziamenti. Quasi otto volte i fondi disponibili.

È vero che chi non sarà tra i fortunati vincitori della lotteria del click day resterà in graduatoria, ma non è detto che una microimpresa o un lavoratore autonomo possa aspettare anni per avere i finanziamenti che gli servono. Sempre ammesso che poi arrivino.

A questo punto l'unica scelta per il ministro Guidi, se veramente crede in questo strumento, è dirottare i fondi presi da altri capitoli di spesa. I consulenti del lavoro hanno proposto di utilizzare una parte del miliardo e mezzo disponibile per Garanzia Giovani, un progetto nato tra grandi speranze e ambizioni ma che si sta rivelando un colossale buco nell'acqua. Il punto è: visto che il collocamento pubblico non funziona, inutile buttarci altri soldi, dirottiamo quelli che ci sono là dove sono più richiesti. Un ragionamento che non fa una piega. (riproduzione riservata)