

Tiziana Simionato, ordine dei **commercialisti** con delega al lavoro, parla a nome delle imprese
«I ragazzi preferirebbero lavorare in un'azienda vicino casa piuttosto che andare all'estero»

«Welfare e benefit detassati per attrarre dipendenti»

L'INTERVISTA

Lorenza Raffaello

Il punto d'incontro tra domanda e offerta di lavoro non sembra arrivare. Il divario tra i desiderata dei candidati e quelli degli imprenditori rimane profondo nonostante tutti gli sforzi messi in campo dalle imprese e dagli addetti al settore. Il mismatch tra domanda e offerta di lavoro resta un tema caldo e, se la colpa secondo i sociologi e gli Hr deriva principalmente da un inverno demografico che sta gelando tutto il sistema, una quota deve essere im-

«Bene fidelizzare il dipendente, ma le attività devono essere sostenute»

putata anche ad una scarsa attrattività del territorio e, non ultimo, al tema del compenso, non sempre in linea con il costo della vita attuale.

Tiziana Simionato, consiglia ordine dottori **commercialisti esperti contabili di Treviso, con delega al lavoro, come mai le aziende sembrano così distanti da quello che si aspettano i candidati?**

«Il tema principale è che le aziende guardano i costi, ok? Quindi se io devo corrispondere al dipendente 1. 200 euro, quello non è il costo effettivo. Devo caricare il 30% di costi aggiuntivi sopra la retribuzione lorda, che vanno a incidere enormemente su quello che è il costo del lavoro. Il dipenden-



Tiziana Simionato dell'Ordine dottori **commercialisti** di Treviso

te vede il risultato finale, però non si rende conto che a monte ci sono tra contributi Inps e altri costi indiretti che l'azienda invece considera. Quindi quando un imprenditore deve assumere una delle prime cose che pensa è: quanto mi costa». **Facciamo un esempio pratico.**

«Ipotizziamo che un imprenditore abbia trovato un profilo interessante che chiede 1. 500 euro, noi i consulenti facciamo il calcolo e dai 1. 500 euro arriviamo ai 3. 500 e anche ai 4 mila euro. Questo è un gap che non viene percepito. Dalla retribuzione lorda si deve aggiungere il 30% di contributi Inps che andranno a finanziare la pensione futura del lavoratore dipendente, cosa a cui il

dipendente non pensa mai. È un gap strutturale derivante dalla parte dei contributi pensionistici».

E poi c'è il cuneo fiscale?

«Il cuneo fiscale è la differenza tra il costo totale del lavoro sostenuto dall'azienda e lo stipendio netto percepito dal lavoratore. Rappresenta la somma di tasse, cioè l'Irpef, e contributi previdenziali Inps. Contributi dati allo Stato per l'erogazione dei servizi a cui tutti noi usufruiamo».

Quindi come fare per uscire da questa empassa e attrarre lavoratori oltre alla leva dello stipendio?

«Si dovrebbe cercare di far sì che il dipendente si fidelizzi all'azienda tramite gli strumenti che le grandi imprese

utilizzano, mentre le piccole ancora fanno più fatica».

Quali sono?

«Sono i fringe benefit, di cui abbiamo sentito parlare soprattutto negli ultimi due anni. E il welfare, perché anche questo è uno strumento che può avere appeal. Il problema è che ha dei costi di gestione, per le piccole aziende è difficile da sostenere perché si aggiunge già ai costi effettivi. Le piccole non riescono ad accedere alle piattaforme utilizzate dalle grandi organizzazioni perché sul welfare devono aggiungere una cifra considerevole».

Quantifichiamo.

«Ipotizziamo che un'azienda abbia mille euro a disposizione per il welfare di ogni singolo dipendente: o prende buoni spesa o buoni benzina, ma se vuole offrire qualcosa di più strutturato deve rivolgersi alle piattaforme, che hanno un costo di gestione importante, per ogni dipendente finisce per spendere in media 200 euro in più, un costo insostenibile per i titolari».

Come fare?

«Bisognerebbe incentivare l'utilizzo del welfare e del fringe benefit, detassandoli, e aumentare le soglie, sarebbe una buona opportunità perché questo permette di dare più benefit e retribuzioni indirette al dipendente e di riuscire a fidelizzarlo. Chiunque preferirebbe lavorare nell'azienda vicino casa anziché farsi a 100 chilometri o trasferirsi all'estero questi strumenti aumentano la capacità di consumo netta dei collaboratori e anche la soddisfazione. Le piccole e medie imprese hanno bisogno di essere aiutate perché non hanno ancora la capacità economica».—