

AZIENDE FAMILIARI: ATTENZIONE ALLE "TRAPPOLE" SU SALARI E COMPENSI

Quanto pagare i familiari che lavorano in azienda? I benefici come l'uso di immobili o di autoveicoli aziendali hanno un valore quantificabile? In questo articolo, alcuni consigli utili in merito.

Stipendi, compensi e benefici non monetari sono tutti argomenti difficili, soprattutto in un'azienda a conduzione familiare. Come si decide chi della famiglia viene pagato, e per che cosa? Benefici come l'uso del camion aziendale o l'alloggio in azienda contano come compenso? Ecco i consigli degli esperti del settore sulle migliori tattiche da mettere in pratica.

Gli allevatori tendono a cadere in trappole comuni, afferma Wesley Tucker, specialista in economia agricola dell'Extension dell'Università del Missouri.

Le due trappole principali includono:

- *non ricompensare adeguatamente i membri della famiglia per quello che apportano all'attività;*
- *pagare troppo i membri della famiglia che non sono in grado di far crescere l'azienda.*

"Ricompensare i membri della famiglia meno rispetto a quanto stanno contribuendo all'azienda o a quanto potrebbero guadagnare con un altro impiego è pericoloso, e potrebbe danneggiare il futuro a lungo termine dell'attività," sostiene Tucker.

Oppure, pagare troppo i membri della famiglia che non se lo meritano potrebbe danneggiare il morale degli altri familiari e dei dipendenti e portare a prestazioni inadeguate.

Aiuta anche pensare agli stipendi dei

membri della famiglia come ad un fondo separato rispetto a quello da cui si attinge per pagarli in quanto proprietari, in base al capitale che hanno investito, afferma Davon Cook, proprietario e co-fondatore di Ag Progress, presso K-Coe Isom.

"Se aveste investito il vostro capitale nel mercato azionario, vi aspettereste di ottenere dei ricavi sotto forma di dividendi," afferma. "Nella pratica, la sola differenza è che viene investito in un'azienda di cui siete proprietari, quindi avete del capitale immobilizzato che rende e genera ricavi. Ma state anche pagando delle persone per il lavoro che stanno svolgendo."

Non si può sempre raggiungere l'ideale, ma molte volte le persone finiscono con utilizzare una strategia che porta a ridurre al minimo gli stipendi in contanti, osserva Cook. Se l'attività non sta generando abbastanza ricavi per pagare molti contanti, o la filosofia è quella di continuare a comprare più terra o investire in attrezzature, tutto ciò potrebbe portare a frustrazione.

"Con il tempo, le persone si accorgono di non essere adeguatamente compensate per il loro lavoro, perché non ricevono uno stipendio che riconosce il loro contributo," afferma. "Abbiamo persino famiglie che fanno fatica a pagare i debiti o a mantenere lo stile di vita che desiderano per la famiglia, perché tutto rimane legato alla proprietà."

Titolo originale:

"Avoid these family compensation traps".

Autore:

Katie James.

Per concessione di:

Dairy Herd Management,
22 giugno 2020.

Per concessione di:

Farm Journal.



Quando emergono delle dispute, considerate queste strategie. Primo, pensate ai compensi in termini di quanto vi costerebbe assumere una persona esterna alla famiglia per svolgere quel lavoro, afferma Tucker.

“Una comunicazione aperta è un fattore chiave per qualunque relazione, ma essere disposti ad avere una discussione onesta e aperta su ciò che un membro della famiglia apporta all’azienda e quanto questo valga, pone le basi per una migliore comprensione,” afferma.

L’azienda è un’attività economica e i compensi e le prestazioni dovrebbero essere gestiti come tali, anche se è tra membri di una famiglia. Se lavoraste per un concessionario locale di attrezzi, verreste valutati per il lavoro svolto, ci sarebbe una discussione per i compensi e degli obiettivi da raggiungere. Fate lo stesso con il vostro allevamento, afferma Cook.

“In caso di conflitto, per aiutarvi pensate a come ottenere informazioni da terzi. Se avete un consiglio di amministrazione, chiedete loro di darvi qualche indicazione,” sostiene. “Potete anche assumere un consulente che vi dia il suo

contributo: verrà effettuato uno studio comparativo che vi dirà quale sarebbe il compenso basato sul mercato per livelli di competenza e posizioni comparabili se andaste in una ditta diversa.”

Mettetelo per iscritto

Una volta che vi mettete d’accordo sui compensi, metteteli per iscritto. Include- te qualunque compenso non monetario, come la disponibilità della casa, l’uti- lizzo di un camion e il gasolio. Queste voci si sommano e vengono facilmente dimenticate. Scrivete il valore di queste indennità marginali.

“Che si tratti della metà di un man- zo o di paghe alte, o di veicoli messi a disposizione, mettetelo tutto su un unico pezzo di carta per tutti, perché queste voci possono sommarsi fino a valere molto denaro,” afferma Cook. “Forse il coniuge di un dipendente non capisce perché il salario sembra essere di soli \$25.000 all’anno, ma in realtà non è così. La documentazione è molto impor- tante, così che tutti abbiano a disposi- zione gli stessi dati.”

Il guadagno totale di una persona che lavora in azienda dovrebbe includere anche i compensi non monetari (i cosiddetti “benefit”), come la disponibilità di un immobile, l’utilizzo di un camion e il gasolio. Il valore di queste voci andrebbe sommato al salario che viene pagato per ogni lavoratore e tutto andrebbe messo sempre per iscritto.