

Fondi a impatto L'azienda non licenzia? Allora il gestore investe

È la strategia controcorrente di Impatto Lavoro Italia (Impact Sgr)

Vitaliano D'Angerio

Un'azienda quotata annuncia il taglio di posti di lavoro e il suo titolo parte subito a razzo in borsa. Un classico dei mercati finanziari. Lo scenario, però, sta cambiando viste le reazioni negative scatenate dalla decisione di Elon Musk di licenziare la metà dei dipendenti Twitter. Ma non è soltanto questione di sentiment. Stanno cambiando anche i prodotti finanziari.

Impatto Lavoro Italia

Avete mai letto nel prospetto di un fondo che il gestore punta su aziende quotate perché: «si dimostrano in grado di offrire opportunità di lavoro stabili, eque e di qualità elevata»? Eppure, queste indicazioni sono nel prospetto di Impatto Lavoro Italia, comparto della Sicav World Impact che fa capo a Impact Sgr. Il gestore è un decano di Piazza Affari: Fausto Artoni, ex Azimut, che si è messo in proprio con altri colleghi. «Siamo convinti che a medio lungo termine le nostre scelte garantiranno extraperformance ai clienti – dichiara Artoni –. Al momento questa filosofia non è ancora radicata ma noi puntiamo a buone performance nel rispetto dei criteri che ci siamo imposti».

Come funziona

Spiegata la filosofia di fondo vediamo risultati e funzionamento. Innanzitutto bisogna dire che Impatto Lavoro Italia è un prodotto articolo 9: secondo la normativa Ue sulla trasparenza della finanza sostenibile (Sfdr), è dunque uno strumento sostenibile al 100% e deve rispettare criteri Esg rafforzati. Il comparto è stato lanciato nel settembre 2021: al netto dei dividendi, al 16 novembre perdeva lo 0,34%; nello stesso periodo, il Ftse Mib cedeva il 3,24% e l'in-

dice Mid Cap addirittura il 19,20 per cento. Inoltre investe non meno del 70% in aziende italiane: «che promuovono e mettono in atto opportunità e buone prassi di lavoro a livello nazionale». Può investire anche in bond delle stesse imprese. Ad oggi gestisce poco meno di 30 milioni di euro e tra le posizioni più importanti ha quelle di Enel (9,32%), Stm (7,85%) e Diasorin (6,8%).

I quattro criteri

Sono quattro i criteri con cui vengono scelte le azioni da inse-

rire in portafoglio: 1) performance finanziaria; 2) performance d'impatto; 3) analisi di indicatori sulla qualità del lavoro; 4) liquidabilità. «Scelgo le aziende innanzitutto in base a quelli che ritengo dei buoni fondamentali – dice Artoni –. Inoltre l'impatto netto deve essere positivo». Ovvero, facendo la somma fra impatti ambientali e sociali, positivi e negativi come prevedono le normative europee (ricavi ed altro), il risultato finale deve essere appunto positivo.

Le tre dimensioni del lavoro

A proposito degli indicatori sul lavoro, gli analisti di Impact Sgr indicano tre dimensioni: «La capacità dell'azienda di occupare giovani, dato che viene valutato sui tre anni; l'asimmetria del management femminile; la sicurezza sul lavoro». Per quanto riguarda il secondo criterio, non si guarda quante donne sono nel Cda ma, invece, se le posizioni di manager occupate da donne sono pari o maggiori delle posizioni di "quadro", occupate sempre da donne: in tal caso il voto finale

è positivo. «Fra i quattro criteri – spiega Artoni – la qualità del lavoro pesa il 25-30% nelle mie scelte di investimento».

Enel, Bpm e Amplifon

Dalla strategia passiamo ai casi pratici. A proposito di Enel, per esempio, da Impact Sgr fanno sapere che: «la valutazione finan-

ziaria è molto attrattiva, la società è un leader globale nell'installazione di capacità rinnovabile. Inoltre, tutti gli indicatori sul lavoro risultano positivi». Impact Sgr invece ha deciso di fare engagement con Bpm e Amplifon sulla questione dell'asimmetria del management femminile. A proposito di Bpm «l'impatto complessivo dell'emittente è positivo»; tuttavia, si aggiunge, «la rappresentanza femminile nel management necessita di un intervento affinché la performance migliori». Lo stesso per Amplifon: viene sottolineato che «l'emittente ha un impatto estremamente positivo, tra i migliori del portafoglio»; tuttavia «è stato avviato un dialogo con l'impresa per monitorare l'andamento dell'indicatore» relativo alla rappresentanza femminile nel management.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**I CRITERI: LAVORO
PER I GIOVANI,
MANAGER DONNE
E PIÙ SICUREZZA
SUL LAVORO**





Licenziati. Dipendenti Twitter che escono dalla sede di San Francisco