



RETRIBUZIONI GLI AMMINISTRATORI IN 140 AZIENDE QUOTATE IN BORSA

La crisi colpisce anche gli stipendi dei super manager

I compensi più alti sono nella finanza grazie anche a incentivi e buonuscite

WALTER
PASSERINI

DALL'UOMO
FLESSIBILE
AL NEO-ARTIGIANO

Il tempo dell'artigiano di nuovo tipo è arrivato. Fino a qualche tempo fa la figura per eccellenza nel mondo del lavoro era l'uomo flessibile, ora è l'artigiano. Gli artigiani sono circa 3,5 milioni (compresi dipendenti e titolari) e producono il 15% della ricchezza nazionale. Molti di loro oggi sono in crisi: soprattutto coloro che stanno nei settori deboli e negli anelli marginali della subfornitura, che dipendono totalmente dalle grandi aziende e che non si sono né innovati con le tecnologie né hanno risposto alle sfide della globalizzazione. Il passaggio dall'uomo flessibile all'artigiano è ben raccontato da Richard Sennet, uno dei maggiori sociologi economici al mondo, che dopo aver scritto il suo volume «L'uomo flessibile», dieci anni dopo ha scritto «L'uomo artigiano», un elogio dell'homo artifex, dell'homo faber, che è riuscito

a fare i conti con la contemporaneità. Personalmente lo chiamo il neo-artigiano, colui che si è aggiornato, esprime alta professionalità, è dotato di apparecchiature sofisticate, è uscito dall'economia domestica. La bottega artigiana evoca il nostro Rinascimento. Sosteniamo con provvedimenti efficaci la stagione del neo-artigiano.

La crisi ha eroso le retribuzioni dei manager delle aziende quotate (dai 349 milioni di monte stipendi del 2007 ai 255 milioni del 2009 secondo la Consob, su un campione di 258 aziende), ma sui loro compensi rimane un atteggiamento di diffidenza. La Consob ha acceso un faro sui compensi con una bozza di comunicazione, che sta circolando in questi giorni, i cui commenti dal mercato dovranno pervenire in Via G. B. Martini entro il 7 febbraio. I temi caldi sono le remunerazioni dei manager, gli accordi di buonuscita, i piani di successione al vertice. Ciò che accende la discussione sono gli alti compensi di chi guida aziende in rosso e i differenziali retributivi rispetto ai dipendenti.

Un faro sugli stipendi

Ad accendere una luce su questo mondo è ora una ricerca

sull'Executive compensation, realizzata dalla società specializzata Od&M consulting (Gf Group company) su un campione di 140 aziende. La ricerca ha analizzato le remunerazioni di 1.745 dirigenti di società quotate in Borsa: amministratori delegati, direttori generali, presidenti, amministratori esecutivi e non esecutivi, componenti di consigli di sorveglianza, dirigenti con responsabilità strategiche. Ne emerge un ventaglio variegato composto da 15 posizioni.

Retribuzione totale

Mettendo ai raggi X la composizione del pacchetto retributivo, si scopre che un amministratore delegato ha una retribuzione fissa che vale i tre quarti del pacchetto, a cui va aggiunto quasi un quarto di stipendio variabile e una quota di benefit non monetari.

Al vertice

I più pagati sono in finanza: in testa gli amministratori delegati, con una media di 1.135.197 euro annui e punte di 1,8 milioni. Più grande è l'azienda, più alta è la retribuzione. Nella media dei settori un amministratore delegato guadagna 718 mila euro; nell'industria, oltre 500 mila euro. Un direttore generale in finanza guadagna 1.191.521 euro, la media dei

settori è di 862 mila euro, nell'industria è 700 mila.

Il variabile

Gli stipendi dei vertici sono integrati da incentivi a medio e lungo termine e piani di stock option. Vi sono poi clausole accessorie, tra le quali i patti di non concorrenza, di fine mandato, di cambio di controllo e di stabilità.

I differenziali

I dati che fanno discutere sono i differenziali tra i dirigenti e i collaboratori meno pagati. La ricerca Od&M rivela che tra la remunerazione di un neolaureato (poco più di 24 mila euro annui lordi) e quella di un amministratore delegato della finanza (1.135.197 euro) vi è un multiplo di 47 volte (è di 150 volte negli Usa); di 4,7 volte rispetto a un dirigente medio sempre in finanza (113.770 euro di media) e di 2,2 volte rispetto a un quadro (che guadagna poco più di 53 mila euro).

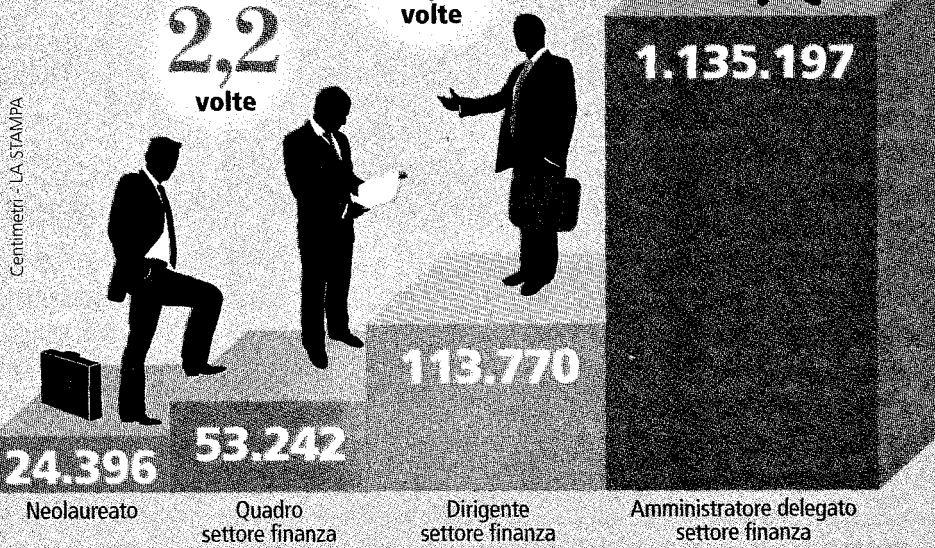
Punti critici

«Tra i punti di attenzione - spiega Mario Vavassori, responsabile della ricerca - vi sono la qualità e la composizione dei Comitati di remunerazione, la non correlazione tra bonus e risultati aziendali, una maggior trasparenza nelle clausole accessorie, una migliore definizione degli incentivi a medio-lungo termine, l'importanza del giusto compenso».



La scala dei desideri

I DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI NELLA FINANZA (in euro)



Centimetri - LA STAMPA

www.ecostampa.it



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

073860