

RETRIBUZIONI ■ Dieci esperti di compensation e head hunting sulla pubblicizzazione delle remunerazioni dei dirigenti

Stipendi, una trasparenza difficile

Quanto guadagna un top manager nelle imprese italiane è un tabù

Ma quanto guadagna il mio amministratore delegato? E il mio direttore? Alzi la mano chi non se lo è mai chiesto. Per le società quotate scoprirlo non è così difficile. Grazie alle disposizioni della Consob e al codice Preda, a partire dal 2000 nei bilanci vengono indicati il totale lordo del fisso dei primi tre o cinque manager e i piani di incentivazione individuali sul variabile. Quindi un'idea ce la si può fare. Cercare queste informazioni nei bilanci delle non quotate, però, è un po' come avventurarsi nei nebbioni della Bassa. Che lo stipendio venga passato ai raggi infrarossi e dato in pasto al pubblico negli Stati Uniti è invece la norma. Il presidente della Sec, Christopher Cox, ha addirittura chiesto che quando si pubblica la remunerazione complessiva del manager siano inclusi i benefici materiali fuori dal compenso ufficiale. Poi saranno il mercato e gli azionisti a giudicare se è troppo o poco quello che guadagnano i top manager. In Italia tutto questo sarebbe urticante. Forse perché il rapporto tra società quotate e non è diverso. O forse perché gli incarichi non sempre vengono distribuiti secondo criteri meritocratici e la politica alle volte è invadente. O forse perché c'è una cultura della trasparenza meno radicata. In fondo, però, che male c'è se il fattorino sa quanto guadagna quel signore che arriva con l'autista e che ha nelle mani le sorti dell'azienda? C'è, c'è, come racconta il gruppo di consulenti di compensation, head hunter e direttori del personale che abbiamo intervistato.



Uno sguardo ravvicinato. In Italia la riservatezza sui compensi dei vertici aziendali è ancora molto elevata (Olympia)

Francesco Santulin, presidente e amministratore delegato dell'omonima società di ricerca di director and executive, fa notare che «trasparenza non fa rima con discrezione ossia quella qualità che caratterizza la gestione delle aziende padronali, l'80%

del nostro sistema industriale. Tantomeno con discrezionalità. Il tema è molto dibattuto, ma non c'è disponibilità a esporsi alle polemiche dovute a una presunta non giustificazione di certi livelli retributivi, non sempre dovuti soltanto al merito. Questa tradizionale riservatezza è destinata a continuare nel tempo per le imprese non quotate. Chi invece ha scelto di diventare una public company, si è

dovuto adeguare alle indicazioni del codice Preda e alle disposizioni della Consob, che hanno senz'altro portato verso una maggiore trasparenza. In ogni caso non paragonabile a quella degli Stati Uniti».

CRISTINA CASADEI

Il Sole 24 ore 27/01/2006



Santulin & Partners