

## UN TETTO ALLE RETRIBUZIONI DEI MANAGER

### PROBLEMA

L'esplosione della crisi finanziaria ha sollevato il tappeto e fatto emergere l'enorme quantità di polvere accuratamente nascosta da "abilissimi" manager pubblici e privati che hanno assunto rischi abnormi per le proprie imprese e per le economie di riferimento agendo a danno di criteri di sostenibilità e di salvaguardia dei beni comuni.

La crisi ha dimostrato come la governance dell'impresa sia eccessivamente accentrata e come i criteri di orientamento delle scelte manageriali si siano concentrati sulla soddisfazione degli azionisti, sulla possibilità di offrire un rendimento attrattivo ad ogni costo, turandosi il naso o chiudendo gli occhi rispetto a come questo obiettivo venisse perseguito.

Il miraggio di una politica orientata alla distribuzione di dividendi agli azionisti in un'ottica di breve termine ha dato impulso ad una dinamica iperbolica ed irrazionale delle retribuzioni degli amministratori delegati e più in generale del management.

Come indicano i nostri principi costituzionali, l'impresa non deve operare in una mera logica di profitto:

- Art. 41: L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

La nostra Costituzione trova anche ampi riferimenti nei dettati costitutivi dell'Unione Europea ed esprime principi di buon senso, secondo la logica del "buon padre di famiglia".

La politica dell'impresa dovrebbe essere rispettosa di tutti i portatori d'interesse, non solo degli azionisti, a partire da quelli che hanno più a cuore il bene comune e l'utilità sociale. I fatti evidenziano invece pratiche di amministrazione che non solo confliggono con l'utilità sociale, ma distruggono valore e a volte degenerano in azioni illecite, talvolta perpetrate al limite del fenomeno elusivo o evasivo e spesso orientate a scelte di delocalizzazione, al peggioramento delle condizioni di lavoro o a pratiche non rispettose

dell'ambiente, dei diritti umani o della qualità/tracciabilità dei prodotti. Queste aziende riversano il loro **azzardo morale** sugli Stati che sono chiamati, in ultima istanza, a farsi carico dei danni ambientali, occupazionali, di nazionalizzazione di banche e imprese.

Gli emolumenti di alcuni manager d'impresa hanno assunto dimensioni assolutamente non corrispondenti al livello delle responsabilità impegnate. Tali emolumenti sono stati attribuiti anche sotto forma di bonus in entrata o in uscita. La "lobby" delle poltrone si è sempre mossa molto efficacemente. Facciamo alcuni esempi:

- Richard Fuld: banchiere dell'anno nel 2003, protagonista del fallimento di Lehman Brothers che ha comportato perdite per oltre 600 miliardi di dollari, nel solo 2007 ha beneficiato di 100 milioni di dollari di emolumenti;
- Marzo 2014: ai top manager che hanno curato la "nazionalizzazione" di Lloyds Banking Group e della Royal Bank of Scotland sono stati corrisposti 35 milioni di sterline, proprio mentre RBS annunciava un'ulteriore perdita di 8,2 miliardi di sterline;
- L'EBA, l'Autorità Bancaria Europea, segnala come nel 2011 nel Regno Unito i compensi di oltre 2400 manager hanno superato il milione di euro; un segno, a nostra avviso, di quanto gli emolumenti siano collegati all'"ingegneria e all'azzardo finanziari"; in Germania i manager milionari sono stati 178;
- 2012: l'amministratore delegato della Fiat Sergio Marchionne ha guadagnato 47,2 milioni di euro (2000 volte lo stipendio di un operaio), mentre la FIAT si avvaleva di risorse pubbliche per sostenere il lavoro e mentre si registrava un pesante calo della sua quota nel mercato automobilistico;
- 2012: Franco Altavilla, di Luxottica: 28,8 milioni di euro, Federico Marchetti di Yoox: 22,6 milioni di euro, Giovanni Perissinotto di Generali: 11,6 milioni di euro; sempre nel 2012 ben 17 manager italiani hanno ricevuto compensi superiori ai 5 milioni di euro, 30 hanno percepito emolumenti superiori ai 3 milioni di euro, 50 hanno superato la soglia dei 2 milioni di euro;
- Bonuscite supermilionarie, esemplificative, quella di Romiti (FIAT, 1998) pari a 105 milioni di euro e di Profumo (Unicredit, 2010) che si

attestava a 40 milioni di euro (a pochi anni di distanza Unicredit registra 14 miliardi di euro di perdite);

- I top manager di BPM, MPS, Carige, Banca Marche, tutti superpagati, hanno portato le aziende al collasso.

La proposta di inserire un limite all'importo complessivo delle retribuzioni del top management, serve a realizzare equità distributiva e a ridurre l'assunzione di rischi (i top manager vengono anche definiti "risk-takers", prenditori di rischi) a beneficio di dipendenti, azionisti, clienti. Parliamo, ad esempio, di remunerazioni giornaliere da 10.786 Euro (Cucchiani, Intesa-San Paolo, 2012), 12.254 Euro (Ghizzoni, Unicredit, 2011) e 10.356 Euro (Nicastro, Unicredit, 2011).

La recente esplosione della contabilizzazione di sofferenze e crediti deteriorati, emersa dai bilanci delle banche italiane, dovuta a una più profonda azione dell'Autorità di Vigilanza nazionale, ha dimostrato come il top management avesse negli anni precedenti assunto rischi eccessivi. In particolare, il 50% delle sofferenze emerse è riconducibile a pratiche d'importo ragguardevole che, non potendo essere deliberate autonomamente dalle direzioni delle singole filiali, hanno richiesto il coinvolgimento diretto di amministratori delegati e top manager.

## SOLUZIONE

Allo scopo di evitare comportamenti manageriali distorsivi, emersi nella crisi mondiale, che prendano il sopravvento sull'economia reale, le remunerazioni in misura fissa ed i bonus ed incentivi del "top manager" non possono essere così elevati da incoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi a danno delle società di capitali.

E' definito "top manager" il soggetto preposto alla guida delle aziende maggiori, chiamato a svolgere le funzioni di gestione negli organismi societari, e cioè l'Amministratore Delegato, il Consigliere Delegato, il Direttore Generale, il Presidente esecutivo ed in genere ogni executive manager (quadro dirigenziale) che, essendo sottoposto al codice di autodisciplina previsto per la governance delle strutture societarie, gode di retribuzione fissa e di bonus ed incentivi variabili in proporzione ai risultati dei bilanci annuali approvati e all'andamento dei titoli.

"Se il compenso non è legato a risultati di lungo periodo dell'impresa, diventa esso stesso causa di distorsione dei comportamenti manageriali e può condurre ad un'eccessiva assunzione di rischi, ad un patologico orientamento della gestione a breve termine, persino alla manipolazione, o

all'artificiosa rappresentazione, di dati contabili e informazioni al mercato", scriveva Stefano Mieli (direttore centrale dell'Area Vigilanza bancaria e finanziaria della Banca d'Italia) il 21 Aprile 2010.

In Svizzera, il 3 Marzo scorso si è tenuta un'iniziativa referendaria popolare che ha coinvolto il 67,9% dei cittadini (iniziativa Minder) con cui sono stati aboliti i bonus e le indennità in uscita e in entrata dei top manager di tutte le società quotate, i premi per le operazioni societarie e i contratti di consulenza infragruppo, mentre è stato rafforzato il controllo assembleare sui compensi.

In sede europea, il 4 marzo 2014, la Commissione Europea ha adottato le norme tecniche, che completano la direttiva sui requisiti di capitale (la *Capital Requirements Directive IV* o CRDIV, in vigore dal luglio 2013), che prescrivono i limiti alla parte variabile delle remunerazioni degli operatori bancari con un'incidenza significativa sul profilo di rischio delle banche: la parte variabile non può superare quella fissa. Solo a determinate condizioni gli azionisti la possono raddoppiare (con il 66% del quorum assembleare e alla presenza dei possessori di almeno il 50% delle azioni totali, oppure con il 75% dei voti in mancanza del quorum all'assemblea degli azionisti) con il vincolo che il 25% della remunerazione variabile deve essere in ogni caso legato a strumenti finanziari di lungo periodo (almeno 5 anni).

Carenze: la parte fissa non è misurata, potrebbe crescere all'infinito e di conseguenza anche quella variabile.

## LE RICHIESTE DELLA ZEROZEROCINQUE

A seguire presentiamo le misure necessarie secondo la Campagna ZeroZeroCinque, che chiede al Governo italiano di adoperarsi in sede nazionale ed europea per l'adeguamento, l'integrazione e la revisione della legislazione e delle normative di vigilanza, con riferimento alle imprese private.

- La parte variabile della remunerazione non può superare quella fissa

Per parte variabile s'intendono: bonus, incentivi, stock option e compensi in titoli azionari. La parte variabile è giustificata solo in presenza di risultati complessivamente positivi, che preservino il patrimonio aziendale, il volume di affari gestiti e la complessiva occupazione.

- L'entità della parte variabile, seppur determinata dal Consiglio di Amministrazione

(CdA), è deliberata dall'Assemblea dei Soci in correlazione alla presentazione di piani di attività pluriennali.

- Si assume un limite per la remunerazione fissa

In assenza di un valore massimale, le remunerazioni possono assumere dimensioni iperboliche; tali dimensioni allontanano il top manager dalla sana e prudente gestione spingendolo verso l'assunzione di rischi sempre più grandi e verso un'eccessiva propensione per risultati a breve termine.

Si propone per la parte fissa di remunerazione che questa non possa superare l'importo del trattamento economico complessivo attualmente previsto per il primo presidente della Corte di Cassazione e che la parte variabile possa essere al massimo pari a quella fissa.

- Divieto di previsione/erogazione della parte variabile

La parte variabile non è prevista quando l'impresa usufruisce di finanziamenti pubblici (italiani o europei) determinanti per la sua stessa stabilità.

Altresì, la parte variabile non è erogata in caso di piani industriali che comportino la riduzione occupazionale attraverso l'applicazione della legge sui licenziamenti collettivi.

- Abolizione dei bonus in ingresso e in uscita

Anche i bonus in ingresso ed in uscita

rappresentano fattori di indebolimento di un profilo prudenziale nella gestione d'impresa; elevati incentivi in ingresso alimentano il mercato delle poltrone, mentre quelli in uscita possono nascondere il prezzo correlato alle responsabilità eccessive. Molto meglio, relativamente agli incentivi in uscita, un sistema indennitario parametrato alla remunerazione e agli anni di lavoro prestato.

Riteniamo che il legislatore possa intervenire sul tema delle remunerazioni nelle società private, fissando un tetto alla parte fissa. Non è sufficiente, infatti, un sistema di controlli esercitato dai soli CdA, Comitato Remunerazioni e Assemblea dei soci, dal momento che l'attuale sistema di "inter-correlazioni" e di "governance" attribuisce di fatto a pochi azionisti di riferimento la possibilità di determinare la composizione degli organi societari e l'effettivo controllo dell'Assemblea.

Il legislatore ha comunque nelle sue disponibilità la leva fiscale, che ora prevede un tetto massimo di tassazione al 43% al superamento di 75.000 euro lordi di reddito annuo. Con riferimento all'esperienza americana dopo la grande crisi del 1929, chi guadagna tanto, e in tempo di crisi, può pagare un'aliquota elevata (che nel caso statunitense arrivò a sfiorare il 94% sotto la presidenza di Franklin Delano Roosevelt), un'iniziativa fiscale ripresa da una recente proposta francese di tassazione al 75% dei redditi annui lordi superiori al milione di euro.