

Compensil risultati dell'indagine EY Partner-Luiss. Guido Cutillo: «Un cambiamento che ci allinea alle best practice internazionali»

La paga ridotta (per legge) del presidente

Dal Tesoro a Bankitalia: così si è circoscritto il ruolo, portandolo a non essere più esecutivo s. rig.

L'allineamento alle best practice internazionali delle organizzazioni aziendali italiane ha portato, in pochi anni e per volontà precisa del regolatore, a un ridisegno della figura del presidente.

A delimitare nei confini della non operatività il ruolo del presidente è intervenuto per primo il Tesoro, quando nell'aprile 2014 nominò i nuovi vertici aziendali di molte delle grandi aziende a controllo pubblico e, successivamente, la Banca d'Italia per quanto concerne il mondo del credito. Due le norme predisposte da via Nazionale, entrambe contenute nella ormai famosa circolare 285 sul Governo societario e alle sue linee applicative. Nei fatti, per le aziende pubbliche e private coinvolte, una vera rivoluzione.

«Dal punto di vista della organizzazione aziendale - dice Guido Cutillo, EY Partner Talent & Reward, che ha realizzato uno studio sui compensi degli amministratori del Ftse Mib, in collaborazione con l'Osservatorio Luiss executive compensation e corporate governance - questo cambiamento di rotta è un bene. L'Italia rappresentava una anomalia. Anche sul fronte dei compensi. Nel passato il presidente percepiva compensi anche molto significativi a fronte di deleghe formalmente non attribuite. La sua figura assorbiva deleghe importanti, che negli anni hanno creato confusione sia al mercato che alle stesse aziende». I casi non mancano: «Basta ricordare Telecom Italia nella gestione di Bernabé, la Carige di Berneschi, le Generali di Geronzi o, nel pubblico, la Finmeccanica di Guarguaglini. Al mercato, sebbene negli Stati Uniti talvolta accade, generalmente non piace la coincidenza tra la figura di presidente e di capo azienda. Genera confusione, aumenta la rischiosità dell'azienda. Oggi, la best practice individua un presidente non esecutivo e un amministratore delegato a cui vanno tutte le deleghe».

Le nuove norme hanno prodotto effetti anche sul fronte dei compensi. Addirittura la Banca d'Italia ha stabilito che «l'ammontare della remunerazione del presidente (...) è determinato ex ante in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (amministratore delegato, direttore generale)». Una indicazione chiarissima. «Il principio - sottolinea Cutillo - è che il presidente svolgendo un ruolo non esecutivo dovrebbe ricevere esclusivamente una remunerazione fissa, quando in passato riceveva fino a diverse centinaia di migliaia di euro in forma di bonus. E anche questa è una tendenza che si sta diffondendo. Si registrano però degli eccessi, soprattutto nelle società a controllo statale, dove gli attuali presidenti percepiscono compensi che sono fino a un quarto rispetto a quelli dei loro predecessori. E in alcuni casi, specie in società molto esposte verso l'estero, con importanti ruoli di rappresentanza, sarebbe necessaria una linea di maggior coerenza, una minor discontinuità». Ma qual è, dunque, il giusto compenso? «Stanno aumentando le responsabilità in capo ai membri del cda - dice Cutillo - anche dal punto di vista civile e penale. Un tempo, il cda aveva un ruolo silente, ora non più. E al presidente è affidato un ruolo di primus inter pares, di guida del cda. Detto questo, la mediana dei compensi analizzati dalla nostra ricerca, evidenza per gli amministratori non esecutivi, una cifra attorno ai 50 mila euro, a cui si aggiunge il compenso per la partecipazione ai comitati, che portano il totale attorno agli 80 mila euro. Al presidente, invece, dovrebbe andare una cifra che è 4-6 volte quella dell'amministratore non esecutivo, al netto della partecipazione ai comitati». Un cambio di rotta deciso, che colma un'evidente discrasia con gli altri paesi sul fronte delle presidenze.

© RIPRODUZIONE RISERVATA