



Dato il silenzio del Codice Civile, si è sviluppato l'orientamento giurisprudenziale secondo cui il giudice, qualora richiesto di determinare il compenso degli amministratori, deve tenere conto di parametri quali l'entità delle prestazioni offerte e dell'arco di tempo in cui sono state eseguite, risultati concretamente raggiunti attraverso l'attività dell'amministratore, natura degli incarichi ricoperti dall'amministratore, dimensioni ed entità del giro d'affari della società. Secondo la teoria e prassi manageriale, d'altra parte, per progettare le politiche retributive degli amministratori e dirigenti occorre prima definire e gestire gli obiettivi da incentivare, e poi strutturare i compensi. La remunerazione degli amministratori, in particolare di quelli esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, è definita in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo aziendale prioritario quale, in generale, la creazione di valore per gli azionisti, ma anche obiettivi di performance di natura non strettamente economica come la minimizzazione degli infortuni, miglioramenti dell'efficienza energetica etc. L'obiettivo prioritario o di sintesi deve successivamente essere scomposto in sotto-obiettivi, coerenti con il primo, da attribuire alle singole aree/funzioni. Gli amministratori sono responsabili dell'obiettivo di sintesi, i dirigenti del dettaglio. Per una organizzazione di successo è vitale la capacità di misurare e favorire il miglioramento delle performance e premiare il raggiungimento degli obiettivi. In tale ottica la struttura retributiva può prevedere tre componenti principali: retribuzione fissa, incentivi di breve termine, piani di incentivo a lungo termine; al crescere del livello gerarchico, la componente variabile cresce. L'amministratore delegato può, ad esempio, essere valutato in base al raggiungimento di un determinato tasso di crescita aziendale e profittabilità, il direttore vendite anche sulla crescita delle vendite, etc.. Si evidenzia altresì come tale valutazione sia condizionata dal mercato che fornisce sia un punto di riferimento per i livelli di remunerazione interna che il panel di imprese cui riferirsi per giudicare le performance ottenute. Una politica retributiva così declinata ha il pregio di ricondurre in termini aziendalistici i parametri definiti dalla giurisprudenza. Riferirsi infatti all'entità delle prestazioni offerte, ai risultati concretamente raggiunti, alle dimensioni della società altro non può significare che valutare la performance rispetto agli obiettivi/sotto-obiettivi prefissati, tenuto conto del posizionamento dell'azienda nel mercato.



Testata: **Veneziepost.it**  
Data: **30 ottobre 2016**  
[Link alla notizia](#)

Progettare un sistema di *compensation* per le figure apicali è un'attività complessa, perché va costruito su misura e richiede una continua manutenzione, ma è certamente un passaggio importante per il raggiungimento degli obiettivi.

*p.sgrev@adacta.it*