

Risorse umane. La valorizzazione del talento resta la dote centrale per un amministratore vincente

Incentivi sì, ma di lungo termine

È il trend più accreditato per le nuove politiche di remunerazione

■ Cos'è un capo, ovvero un amministratore delegato veramente vincente? E perché ci sono ad che funzionano meglio di altri, che portano cioè valore in ogni contesto aziendale, indipendentemente dal business? Ed ancora è possibile ipotizzare un nuovo modello di valutazione delle performance individuali che consideri il risultato più che parametri come la permanenza sul luogo di lavoro? È partito da questi interrogativi ed a questi interrogativi ha cercato di dare una risposta l'Hr & Talenti Forum - Talento, Innovazione e Smart Working (ieri a Milano presso la sede del Sole 24 Ore): esperti in risorse umane, amministratori delegati, tecnici del diritto.

Una ricetta non semplice abilmente, tuttavia, ridotta a sintesi da Gian Paolo Montali, storico allenatore della nazionale di pallavolo, dirigente sportivo, ad di una start up. Ed allora, uno: «L'allenatore vincente è quello che crea gioca-

tori in grado di diventare allenatori di se stessi»; due: «Il capo vincente è colui che riesce a far fare alle persone - individui spesso diversi per cultura, età, convinzione politica e formazione - quanto loro stessi non pensano di essere in grado di fare, di superare cioè i propri limiti».

Il capo vincente è infine soprattutto colui che sa motivare e stimolare. E in questo percorso oggi più che mai diventa centrale, e va da se, la valorizzazione e prima ancora l'individuazione del talento, e poi la leva retributivo.

Dopo anni di compensation a più zeri, quelli pre-crisi, e anni di tetti alle retribuzioni, quelli attuali della crisi, una ricerca condotta da Ernst & Young ("Top Executive Compensation") e discussa da Guido Cuttillo, partner EY Head of Executive compensation, reward and board services, e Corrado Gatti, docente dell'università Sapienza di Roma,

cerca di dare nuove linee guida, restituendo su un campione di 1.429 persone appartenenti a 43 società, i risultati in termini di ruolo, dimensione aziendale e peso della posizione. Viene così evidenziato come «i compensi dei presidenti non esecutivi si sono ridotti in modo consistente e come siano diventati per lo più compensi fissi» e come questo trend alla stabilizzazione abbia riguardato anche gli ad, in questo caso però con una tendenza alla decrescita del fisso e una ripresa dei bonus erogati».

Se questa è la diagnosi la terapia va in una unica direzione: «L'incentivazione di lungo termine, sebbene in teoria possa essere adottata per tutta la popolazione aziendale, assume particolare rilevanza per i compensi dei manager apicali perché spesso utilizzata al fine di allineare gli interessi di questi ultimi a quelli degli azionisti».

R.I.T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

