

# GOVERNANCE A PIAZZA AFFARI I QUATTRO «BUCHI NERI»

La retorica della rottamazione non sfiora i cda delle aziende italiane. Questo balza all'occhio leggendo la ventiduesima edizione del rapporto di Spencer Stuart sui board delle prime cento società quotate in Italia (i dati sono riferiti al 2016). Non è l'unica evidenza. A fronte di un deciso aumento delle donne nei cda dopo l'entrata in vigore della legge Golfo-Mosca, solo il 10% ha incarichi esecutivi. Che la diversity non sia il punto di forza dei nostri board, è confermato dal fatto che l'Italia resta fanalino di coda per quanto riguarda il numero di consiglieri stranieri (vedi tabella). Detto questo, secondo Spencer Stuart, il maggior punto debole della governance delle nostre quotate è forse un altro. Il 58% - quindi la grande maggioranza - delle società del campione non prepara un piano di successione strutturato dell'amministratore delegato. E questo

nonostante la Consob sia intervenuta sulla materia con una raccomandazione. Dietro la tendenza dei grandi gruppi (banche escluse) a «vivere alla giornata» senza gestire il passaggio del testimone c'è la scarsa attitudine a coltivare i talenti interni. Abbinata alla tendenza del capitalismo familiare (ampiamente rappresentato anche tra le quotate) a tenere sotto il proprio esclusivo controllo la gestione degli avvicendamenti, anche a costo di intervenire in emergenza. «Eppure non c'è dubbio che avere un piano di successione del ceo renda la società più solida e credibile - rafforza il concetto il presidente di Spencer Stuart Italia Carlo Corsi -. D'altra parte i manager che collaborano a gestire al meglio la propria successione non fanno che guadagnare in credibilità». Secondo Corsi, per migliorare la continuità d'azione dei board italiani sarebbe anche necessario evitare la contemporanea scadenza dei membri dei consigli. Meglio procedere con gradualità nuovi innesti nella squadra. Tornando alla questione dell'anzianità dei consiglieri, si scopre che l'età media dei presidenti delle quotate italiane - 64,9 anni - è superata soltanto dall'anzianità dei pari grado tedeschi (68 anni). Per quanto riguarda, invece, l'età degli amministratori

**Finanza**  
MANAGER & BORSA

## GOVERNANCE A PIAZZA AFFARI I QUATTRO «BUCHI NERI»

Poca diversity (quote rosa e stranieri), piani di successione assenti, mandati senza scadenza e remunerazioni troppo alte: Spencer Stuart misura la distanza tra le nostre quotate e l'Europa

**di Rita Quaresima**

**Nei 4 altri**  
Confronto tra il governo delle società quotate

	Italia	Francia	Germania	UK
Indice di diversità	0,27	0,30	0,32	0,33
Indice di diversità	0,27	0,30	0,32	0,33
Indice di diversità	0,27	0,30	0,32	0,33
Indice di diversità	0,27	0,30	0,32	0,33
Indice di diversità	0,27	0,30	0,32	0,33
Indice di diversità	0,27	0,30	0,32	0,33
Indice di diversità	0,27	0,30	0,32	0,33
Indice di diversità	0,27	0,30	0,32	0,33
Indice di diversità	0,27	0,30	0,32	0,33
Indice di diversità	0,27	0,30	0,32	0,33

**In tutti i paesi monitorati l'età media degli amministratori delegati è inferiore ai nostri 58 anni**

**Presidenti «tedeschi»**

**Quando è indicato, il ritiro è in media 75,5 anni. E manca il tetto al rinnovo degli incarichi**

**BORBONESE**

Ph: P. Pizzarello - Contrasto

delegati, nessuno ci batte: in tutte le altre nazioni monitorate l'età media è inferiore ai nostri 58 anni. D'altra parte nel nostro Paese soltanto il 4% delle società indica un'età limite per la presenza dei consiglieri nel board. Anche gli inglesi come noi non si pongono il problema. In compenso ritiene necessario indicare un limite il 73% delle società quotate negli Stati Uniti, l'83% delle tedesche e il 35% delle francesi. Come si sposa l'amore per l'esperienza più che consolidata quando si parla dei consiglieri dei board con le politiche di molte società volte a ridurre l'età media dei dipendenti? Questo in effetti è più difficile da spiegare. Tanto più che le (poche) società che indicano un'età per il ritiro obbligatorio in Italia fissano un limite decisamente avanzato: 75,5 anni è il valore medio, contro i 72 anni dei francesi e degli spagnoli, i 73 anni degli americani. «La questione dell'età dei consiglieri - riflette Corsi - passa in realtà in secondo piano rispetto a un'altra esigenza: l'indicazione nello statuto delle società del numero massimo dei mandati per il capo azienda. Numero che ragionevolmente non dovrebbe andare oltre i tre». Veniamo poi al capitolo dei compensi. Standard delle società svizzere a parte (dove si arriva in media a 1,9 milioni di euro l'anno), i presidenti delle società italiane con i loro 879 mila euro non possono certo lamentarsi: i francesi si fermano a 627 mila, i tedeschi a 375, gli spagnoli a 317, gli inglesi a 315 e gli americani a 347. La media di 879 mila euro, però, nasconde al suo interno trattamenti molto diversi. Il presidente meno pagato si accontenta di 24 mila euro l'anno contro i 6,1 milioni del più retribuito. Da segnalare: i presidenti con incarico esecutivo sono il 51%. Il doppio ruolo - di garanzia e operativo - non sempre è positivo. «Sarebbe auspicabile che i presidenti mantengano una posizione di garanzia super partes rispetto a tutti gli stakeholder - interviene Corsi -. Nella nostra esperienza l'assenza di specifiche deleghe impone al presidente l'uso di autorevolezza e capacità di influenza. E questo non comporta certo una diminutio del ruolo». Per finire con i compensi, questa volta degli amministratori delegati, il loro livello medio si è fermato nel 2016 a un milione e 476 mila euro. Un valore in diminuzione rispetto al 2015 (un milione e 660 mila euro) e più vicino agli standard medi del 2014 (un milione e 484 mila euro). Tornando alla governance delle quotate, Spencer Stuart ritiene utile dare la possibilità ai consigli di amministrazione uscenti di presentare in assemblea la propria lista. «La presentazione della lista da parte del consiglio uscente, qualora prevista dallo Statuto, non richiede modifiche normative o regolamentari - spiega Corsi -. Attualmente tale previsione statutaria è presente in 27 società quotate».