

Parliamo di gratifiche

/ 19.12.2016
di Angelo Rossi

Siamo giunti alla fine del 2016 e, per chi lavora, alle gratifiche di fine anno. Per alcuni la gratifica è iscritta nel contratto di lavoro e prende la forma di una tredicesima, ossia di un mese di salario in più, che spetta al lavoratore indipendentemente dal risultato che potrà ottenere l'azienda. È un po' come un premio alla fedeltà. Per una quota di lavoratori relativamente piccola (circa un quarto del totale), invece, la gratifica può essere variabile e superare largamente non solo il salario mensile ma anche, in certi casi, l'intero salario annuale.

Per questo gruppo di lavoratori la gratifica di fine anno è legata, in qualche modo, alla prestazione che essi hanno prodotto durante l'anno. Il caso classico è quello dei rappresentanti il cui salario è diviso in una parte fissa, abbastanza bassa, e in una variabile che dipende dalla cifra d'affari che riescono ad assicurare alla loro ditta durante l'anno. In questo caso la gratifica remunera il merito del lavoratore e, nel medesimo tempo, serve da incitamento a far meglio per i colleghi che non sono stati così bravi.

Per lungo tempo, di gratifiche non ha parlato nessuno. Poi, con lo svilupparsi del capitalismo finanziario, e l'avvento dei cosiddetti «boni», ossia di gratifiche particolari versate ai dirigenti aziendali (li ricevono $\frac{3}{4}$ degli stessi), dagli importi qualche volta stratosferici, si è cominciato a pubblicare l'entità dell'importo e qualcuno ha anche cominciato a domandarsi da chi era fissato e in base a quali criteri. Evidentemente i «boni» non remuneravano solo la fedeltà all'azienda. La goccia che ha fatto traboccare il vaso è stato il fatto che, dopo la crisi finanziaria del 2008, e, indipendentemente dai risultati conseguiti, banche e assicurazioni hanno continuato a pagare boni milionari ai loro manager.

Diventava, non solo per i non addetti ai lavori, ma anche per chi segue i fatti economici, difficile da capire perché una banca che non faceva profitti continuava a pagare «boni» all'insieme dei suoi dirigenti. Non si capiva quali meriti potessero avere gli stessi se gli affari della banca andavano male. Il seguito degli avvenimenti è conosciuto. Nel 2013 l'elettorato svizzero ha approvato l'iniziativa Minder pensando di metter così fine alle male pratiche dei «boni», se non addirittura a questo tipo di incentivi.

Ora siamo nel 2016 e possiamo considerare che cosa ha prodotto l'iniziativa. Una prima constatazione è d'uopo: in Svizzera si continuano a pagare «boni» milionari. La pratica di riconoscere ai dirigenti gratifiche di milioni, spesso superiori al loro salario annuale, non è cessata per niente. Sono invece spariti i «boni» di decine di milioni, quelli di cui godevano pochi dirigenti dell'industria o del settore dei servizi come, per non citare che un caso conosciutissimo, il CEO di Novartis Vasella quando ancora lavorava per questa azienda. L'iniziativa Minder, poi, ha attribuito agli azionisti la competenza di decidere, ragione per cui il processo di decisione sui «boni» è diventato maggiormente trasparente.

Le organizzazioni che sorvegliano l'andamento delle società anonime lamentano però che, purtroppo, nella maggioranza dei casi, queste decisioni sono prese dagli azionisti prima di venire a sapere il risultato dell'esercizio. Qui resta quindi del lavoro da fare. Da citare sono ancora due decisioni recenti che vanno nel senso di ridimensionare i «boni».

La prima l'ha presa il Tribunale federale. In una contesa tra un dirigente che aveva abbandonato una banca e protestava perché la stessa non gli aveva versato il «bonus» e la banca in questione, restia a farlo, il tribunale federale ha deciso che se il salario di base annuale di un lavoratore è 5 volte superiore al salario mediano (quindi, per il Ticino, a qualcosa come 290'000 franchi) l'azienda non è obbligata a versare «boni».

La seconda decisione è quella del nostro Consiglio federale che ha deciso che i «boni» per i dirigenti delle aziende statali e parastatali non possono superare l'importo dello stipendio annuale. Sono piccoli miglioramenti rispetto ad una situazione che stava per degenerare. Resta però acquisito che sulla strada di un vero controllo del ben fondato dei «boni» ai dirigenti aziendali di strada da fare ce n'è ancora molta.