

Non ci sono solo i bonus dei manager

In questo momento siamo tutti interessati alla crisi finanziaria e a come questa si ripercuoterà su tutti noi. Ci sono alcuni fatti: il fallimento della banca americana Lehman Brothers, la bolla dei subprime, i piani di salvataggio statali delle principali banche private del mondo. Dalla serie di eventi spiacevoli, basta il senso comune per osservare “qualcosa non ha funzionato, studiamo il caso e andiamo a porre correttivi per il futuro”. Chi appare essere l'indiziato numero uno? La retribuzione dei manager. Gente che guadagnava di più se gonfiava i conti – quindi li ha gonfiati. Correzione proposta: limitiamo i bonus. Eppure sembra un soluzione semplicistica. I campi di lavoro dovrebbero essere la gestione dei rischi degli istituti, le tecniche di consolidamento contabile, i controlli interni ed esterni, la dotazione di mezzi propri. Vietare i bonus e non lavorare nei settori citati non porterebbe a nulla. Molti cavalcano il tema delle retribuzioni e dal punto di vista dei “diritti dei lavoratori” siamo al paradosso. Semplificando, solitamente i proprietari quando va bene si tengono gli utili e quando va male licenziano i collaboratori. In definitiva le banche avevano introdotto un sistema secondo il quale, per una volta, anche i lavoratori potevano partecipare agli utili. Non solo il top management, ma una miriade di funzionari di banca che lavorano e risiedono in Ticino – il funzionario di banca della porta accanto. Tutto finito – anzi introduciamo il malus, che sarebbe il paradosso di trasferire completamente il rischio di impresa sulle spalle dei lavoratori. Un'altra considerazione spesso dimenticata: i famigerati bonus, se strutturati bene con un orizzonte temporale lungo (incentivi versati nel futuro, che stimolano ad impegnarsi per il successo di lungo periodo della società di cui si è dipendenti), sono stati e saranno un buon strumento di governance aziendale. Sottolineo “sono stati” perché le azioni e opzioni bloccate e vincolate non sono state sicuramente scoperte oggi. Questo però non è uno scritto a difesa dei sistemi di bonus; è vero che rimane uno dei cantieri sui quali lavorare, a livello di top management, dove la retribuzione deve essere maggiormente commisurata al valore aggiunto e dubito che una persona che guadagna CHF 10'000'000 di bonus compia un lavoro equivalente a 100 persone stipendiate CHF 100'000. Ma non l'unico cantiere, non dimentichiamolo.

Ci sono altri temi “dimenticati”, di cui non si parla dedicando il tempo ai “bonus dei manager”. Cosa farà UBS dei miliardi di dollari che riceverà? Comprerà titoli rischiosi o bond del governo degli Stati Uniti? E il dettaglio che la Banca Nazionale si è fatta prestare i soldi per il fondo di salvataggio dalla FED, come farà a rimborsare il prestito se il fondo si svuota? Le Mandatory Convertible Notes che sta comperando la Confederazione sono uno strumento finanziario semplice, quando si additano gli strumenti finanziari complessi? Ci sono quindi molti temi interessanti da indagare, quindi come mai si parla solo dei bonus dei manager?

Giordano Macchi, economista