



Total reward

tratto da Management Sostenibile - il blog di Gianluca Cravera

Come avete interpretato la notizia apparsa in questi giorni in cui un General Manager cinese di un'importante acciaieria è stato ucciso dagli operai in rivolta contrari ad una fusione che avrebbe implicato numerosi licenziamenti? Il GM guadagnava circa 300.000 euro all'anno, mentre un operaio medio circa 1400 euro all'anno.

La notizia è ovviamente drammatica, com'è drammatico il contesto in cui si è svolto il fatto. La Cina ha evidentemente non colto un'opportunità, quella di creare un nuovo modo di gestire le organizzazioni. L'apertura del mercato, l'occidentalizzazione, se da un lato ha consentito uno sviluppo imprenditoriale e commerciale importate, dall'altro ha inquinato anche il modo di governare le imprese.

Spesso la realtà in cui la forbice degli stipendi è tremendamente elevata, è indice di possibile instabilità, o comunque di un modo di gestire che è molto distante dalla sostenibilità manageriale.

La Cina poteva cogliere l'opportunità di sviluppare un modello manageriale integrando la cultura socialista, con quella marcatamente capitalistica, potendo dimostrare al mondo che è possibile gestire le imprese realmente in maniera sostenibile, diventando un modello di riferimento internazionale.

La realtà è che l'apertura del mercato ha causato gli stessi effetti che si sono visti nel mondo occidentale quasi un secolo fa, con la differenza che se nel 1900 i cambiamenti avvenivano molto lentamente e soprattutto erano prevedibili, oggi gli stessi cambiamenti possono avere una frequenza quotidiana, rischiando quindi di non essere più gestibili, ne è un esempio quello che accaduto negli scorsi giorni alla Tonghua Iron.

Lo stipendio è uno degli elementi che deve determinare il processo di sostenibilità manageriale, coerentemente con le politiche di CSR messe in atto. E' buffo (si fa per dire), che importanti realtà economiche come Coca Cola, abbiamo la necessità di mettere in evidenza all'interno del report di sostenibilità il fatto che esiste pressoché un'uniformità di stipendi tra uomini e donne (esiste un gap inferiore all'1%), la realtà è quindi che anche le politiche retributive vanno gestite in un'ottica più globale, superare il tradizionale concetto di total reward, avviando una prospettiva in cui lo stipendio sia un mix di valore economico e sociale.