
Indice

	<i>pag.</i>
Introduzione	1
Capitolo Primo	
Ragioni ed oggetto dell'indagine. Le caratteristiche della posizione del dirigente e del suo sistema retributivo	
1. Definizione dell'ambito soggettivo della ricerca: amministratore e dirigente tra rapporto sociale e rapporto di lavoro	5
2. <i>Segue.</i> Specialità della categoria e pluralità delle figure dirigenziali	9
3. Caratteristiche e tendenze della retribuzione incentivante e partecipativa del dirigente	17
4. La sfida della regolamentazione: la retribuzione del dirigente nell'ordinamento nazionale e sovranazionale	25
4.1. <i>Segue.</i> Il <i>Financial Stability Board</i> e la costruzione di un'infrastruttura globale di monitoraggio sulla retribuzione del dirigente	29
4.2. <i>Segue.</i> L'impegno verso la definizione di una «sana politica retributiva» societaria dell'Unione europea	35
4.3. <i>Segue.</i> Le previsioni nel settore creditizio tra direttive europee e regolamentazione della Banca d'Italia	38
4.4. <i>Segue.</i> I principi in tema di prassi e politiche retributive nel settore assicurativo	45
4.5. <i>Segue.</i> L'introduzione nell'ordinamento giuridico italiano della <i>say on pay rule</i> e la promozione del successo sostenibile nelle società quotate	48
5. Sostenibilità delle politiche retributive del dirigente, solidarietà e tutela degli <i>stakeholders</i> nella prospettiva intragenerazionale e intergenerazionale	53

pag.

Capitolo Secondo

Tecniche e criticità dei sistemi retributivi del dirigente

1. La struttura della retribuzione del dirigente tra legge, contratto individuale e contratto collettivo	63
2. Funzione compensativa e funzione incentivante della retribuzione del dirigente e tendenze attuali della contrattazione individuale	68
3. I superminimi e la tendenza all'individualizzazione della retribuzione	72
4. Le tendenze dell'autonomia contrattuale nella determinazione della quota variabile della retribuzione	75
5. I sistemi incentivanti	77
5.1. Retribuzione di risultato e <i>management by objectives</i>	81
5.2. <i>Performance</i> dirigenziale e obiettivi di produttività, redditività e sostenibilità	84
6. I sistemi partecipativi all'andamento dell'impresa	89
6.1. La disciplina della partecipazione agli utili	92
6.2. L'attribuzione di azioni quale strumento di fidelizzazione del dirigente	97
6.3. L'offerta di azioni senza sovrapprezzo in favore del dirigente	102
6.4. Il <i>favor</i> legislativo all'utilizzo degli utili per l'acquisto di azioni della società	104
6.5. Il dirigente titolare di <i>stock options</i> e altri strumenti finanziari	107
6.6. Partecipazione azionaria e tecniche di <i>retention</i> del <i>top management</i>	111
7. Cambiamento climatico, parità di genere, sicurezza sul lavoro e altri indici di sostenibilità nella definizione delle politiche retributive del <i>top management</i>	115

Capitolo Terzo

La retribuzione del dirigente nelle patologie del rapporto di lavoro

1. Alcune considerazioni preliminari: retribuzione di risultato e mancata attivazione del piano retributivo incentivante	121
2. I metodi di accertamento del raggiungimento dell'obiettivo da parte del dirigente	124
3. La rilevanza disciplinare del mancato raggiungimento degli obiettivi dirigenziali	128
3.1. In particolare: mancato raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità e retribuzione variabile del <i>top management</i>	131
4. La recente giurisprudenza in tema di mancata individuazione degli obiettivi e l'individuazione di obiettivi irraggiungibili da parte del datore di lavoro	136

	<i>pag.</i>
5. I meccanismi di correzione <i>ex post</i> della retribuzione variabile: le clausole di <i>malus</i> e di <i>clawback</i>	140
6. Oltre la retribuzione. Cenni in tema di recesso <i>ad nutum</i> ed esclusione del dirigente dalla disciplina generale limitativa del licenziamento	146
6.1. Autonomia contrattuale e risoluzione del rapporto di lavoro: indennità supplementare, patto di non concorrenza, indennità sostitutiva del preavviso	154
6.2. In particolare: i c.d. <i>golden parachutes</i>	158
Conclusioni	161
Bibliografia	165

