



UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

VIA LOMBARDIA 30 - 00187 ROMA - TEL. 06.4203591 - FAX 06.484704

SEGRETERIA NAZIONALE

Dipartimento Organizzazione e Comunicazione

Aderente a UNI Global Union

Roma, 15 maggio 2017

**Comunicato Stampa
del segretario generale Uilca Massimo Masi
e del responsabile del "Centro Studi Uilca Orietta Guerra"
Roberto Telatin**

Indagine sulle retribuzioni dei manager bancari e assicurativi in Italia nell'anno 2016

La ricerca Uilca sui compensi dei manager bancari 2016, evidenzia come le retribuzioni dei Presidenti dei Consigli d'Amministrazione e/o Consigli di Sorveglianza e degli Amministratori Delegati e/o Direttori Generali (CEO), depurate degli eventi straordinari, **sono rimaste sostanzialmente stabili (+0,14%) rispetto al 2015.**

Secondo il segretario generale Uilca, Massimo Masi e Roberto Telatin, responsabile Centro Studi Uilca "Orietta Guerra", emerge nuovamente come **i manager bancari italiani preferiscono avere lo stipendio legato alla "presenza" e non ai risultati, in controtendenza al resto d'Europa.**

In pratica, anche **nel 2016 la retribuzione media dei CEO degli istituti di credito è pari, come nel 2015, a 57 volte la retribuzione media lorda (28.000 euro) di un bancario, mentre tale rapporto è di 21 se consideriamo la retribuzione dei Presidenti.**

"Il dato emblematico che dovrebbe far riflettere - commenta Masi - è che nel 2016 **solo 6 degli 11 istituti di credito** di cui abbiamo analizzato le retribuzioni **hanno chiuso in utile**. Quindi il rapporto costo CEO su utile diventa ancora più forte nel corso del 2016, come si può evincere dalle tabelle allegate e dimostra, ancora una volta, **che retribuzioni e risultati economici non sono correlati. Per questo crediamo sia utile incrementare quella parte di retribuzione che è vincolata al raggiungimento di obiettivi stabili e duraturi e diminuire la parte fissa del compenso**".

Roberto Telatin, curatore dell'intera ricerca, osserva che: **"La retribuzione dei CEO del settore bancario in Italia nel 2016, continua a essere per la maggior parte fissa, l'86%,** nonostante vi siano abbondanti illustrazioni nelle relazioni sulla



UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

VIA LOMBARDIA 30 - 00187 ROMA - TEL. 06.4203591 - FAX 06.484704

remunerazione di incentivi monetari e azionari previsti e deliberati legati ad obiettivi pluriennali, ma nonostante questo non si rilevano incrementi nella parte variabile della retribuzione”.

“Non mancano poi i “bonus” concessi come retribuzione di buona uscita – sottolinea Masi - (Unicredit – Ghizzoni, Mps – Viola, Carige – Montani. Nella rilevazione manca il caso emblematico dell’AD di BPVI, Iorio, che ha ricevuto un “salario di ingresso” e una buona uscita in quanto la banca veneta non era stata censita precedentemente nel nostro database) che elevano notevolmente il costo dei manager bancari”.

“Vi sono però alcuni segnali positivi- continuano Masi e Telatin -, come quelli dell’AD di UniCredit Mustier, che ha deciso di diminuire il proprio compenso”.

“Le retribuzioni dei manager del settore assicurativo – aggiunge Telatin - quest’anno riflettono i cambiamenti della governance avvenuta nel corso del 2016, che hanno comportato avvicendamenti nella carica di CEO con redistribuzione di deleghe fra gli Amministratori Delegati e i Direttori Generali, che determinano una riduzione complessiva della retribuzione fissa del -6,65% per i CEO, mentre la parte variabile è diminuita del 27,34%. L’utile netto complessivo delle quattro società assicurative analizzate è in contrazione del 2,9%. **Il rapporto tra compenso del CEO e retribuzione dei lavoratori si assesta nel 2016 a 75, mentre era 89 nel 2015. Nella nostra ricerca si nota come anche nel 2016 la retribuzione del CEO delle Assicurazioni Generali, uno dei maggiori gruppi assicurativi europei, sia per la maggior parte costituita da parte variabile (57,90%), mentre le due maggiori banche italiane, che sono fra le prime in Europa hanno un sistema di remunerazione dove è preponderante la parte fissa (Intesa Sanpaolo 74,7%, Unicredit 78,6%).**

“La riduzione del costo del lavoro non può e non deve essere solo a carico delle lavoratrici e dei lavoratori – conclude Masi -, ma deve assumere una proporzionalità ben più forte nei confronti di chi percepisce stipendi faraonici non portando, sempre più frequentemente, risultati evidenti”.

La Responsabile Dipartimento
Organizzazione e Comunicazione
Simona Cambiati