

**SEDE**

00187 ROMA

VIA LOMBARDIA 30

TEL. 06.42.035.91

FAX 06.484.704

e-mail: uilca@uilca.it

pagina web:

www.uilca.it

UILCA – UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Aderente a Union Network International – UNI

UFFICIO STUDI – ROMA

GLI STIPENDI DEI MANAGER BANCARI NEL 2010

Ufficio Studi UILCA

MAGGIO 2011

L'analisi sulle remunerazioni dei manager bancari nel 2010 in Italia, curata dall'Ufficio Studi della Uilca, è giunta alla sua quarta edizione.

Nella ricerca sono compresi i Ceo (Chief Executive Officer) e i presidenti di 11 gruppi bancari quotati; sono escluse invece le società bancarie con focus prevalentemente nel risparmio gestito e/o nel credito a medio lungo termine.

Il 2010 per il mondo bancario è stato un anno di riposizionamento e di crescita, che ha comportato un aumento dell'utile netto del sistema e una redistribuzione degli sportelli bancari fra i vari player.

Sul fronte delle remunerazioni al management la direttiva europea 2010/76/CE del 24 novembre 2010 (cd. CRD III :Capital Requirement Direttive), che non è ancora stata recepita nel nostro ordinamento giuridico, e le disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche della Banca d'Italia del dicembre 2010, che supplisce per il momento alla mancanza di una normativa, hanno regolamentato le remunerazioni del management bancario, legandole a obiettivi di medio e lungo periodo. È importante ora per la Banca Centrale nazionale avere gli strumenti giuridici (approvazione di una legge o decreto legislativo) per poter rimuovere il management bancario quando le politiche aziendali di remunerazione mettono a rischio la solidità dell'istituto di credito per il quale operano. Lo stesso Presidente della Repubblica Italiana ha ricordato questo aspetto dal momento che considera la remunerazione del management bancario un elemento non secondario per i suoi riflessi nella vita dei cittadini.

L'introduzione di nuovi meccanismi di retribuzione porterà inevitabilmente a un cambiamento dei sistemi di remunerazione e di *retention*, che sicuramente avrà un impatto notevole nel mondo bancario. Già oggi la maggior parte dei gruppi bancari italiani ha deliberato piani di remunerazione per il management in linea con le nuove direttive, che entreranno in vigore dal prossimo anno.

La necessità di porre un limite agli stipendi dei manager bancari è un argomento diventato di pubblico dominio per l'importanza che il settore bancario ha nel regolare il sistema economico italiano. Tuttavia ogni volta che si affronta questo argomento in dibattiti, sia accademici sia giornalistici, tutti sono d'accordo su un punto: i banchieri italiani non hanno né le stock options né i bonus milionari dei loro colleghi americani o

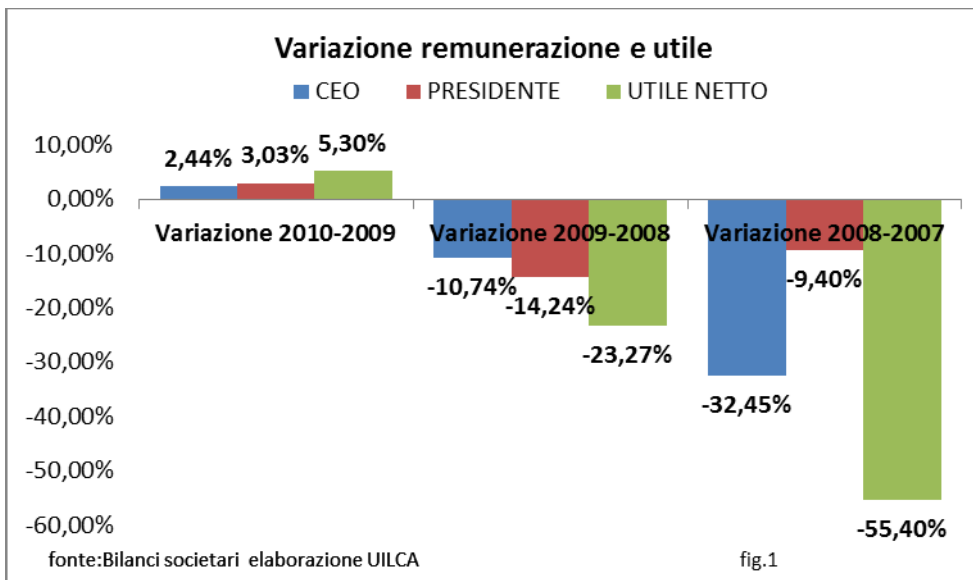
inglesi, inoltre le banche italiane non sono state salvate dallo Stato e dunque i loro compensi non sono a carico della collettività.

Qualcosa di nuovo comunque sta accadendo: il presidente dell'Associazione Bancaria italiana (Abi) parla di tetto agli stipendi dei manager. La super liquidazione dell'Amministratore Delegato del Gruppo Unicredit, pari a 38 milioni di euro, dei quali 36,5 milioni come incentivo all'esodo e 1,5 milioni quale impegno di non concorrenza per un anno¹, e quella dell'Amministratore Delegato delle Assicurazioni Generali di 16,6 milioni di euro mostrano come certe erogazioni esorbitanti non siano estranee al nostro Paese.

La tendenza ad avere stipendi elevati per i manager delle società è confermata dall'indagine fatta dal quotidiano «Il Sole 24ore»: nel 2010 il compenso complessivo dei primi 100 manager delle società quotate nella Borsa italiana è aumentato dell'11% rispetto al 2009, mentre l'indice Ftse Mib è diminuito dell'11,5%² nello stesso periodo. Il compenso medio nel 2010 è stato di 3 milioni di euro.

Che la remunerazione del management non sia legata alla performance è confermata anche dai dati della ricerca Uilca del 2010 (fig. 1), che, analizzando i compensi dei Ceo e dei presidenti di Intesa Sanpaolo, Unicredit, Banco Popolare, Banca Popolare dell'Emilia, Monte dei Paschi di Siena, Banca Desio e della Brianza, Banca Popolare di Milano, Carige, Banca Popolare di Sondrio, Banca Popolare di Spoleto mostra

come un aumento del 5,3% dell'utile netto fra il 2009 e il 2010 abbia comportato un aumento della remunerazione del management del 2,4% (i dati sulla remunerazione dei Ceo sono stati depurati per



netto fra il 2009 e il 2010 abbia comportato un aumento della remunerazione del management del 2,4% (i dati sulla remunerazione dei Ceo sono stati depurati per

¹ Il Sole 24ore, 05 maggio 2011

² Il Sole 24ore, 14 maggio 2011

omogeneità della maxi liquidazione di 38 milioni di euro del Ceo di Unicredit). Se si osservano gli altri periodi, si vede come questi compensi complessivi siano diminuiti meno dell'utile complessivo delle aziende del campione.

In Europa e negli Stati Uniti d'America, dopo il salvataggio di numerose banche, la remunerazione dei manager bancari è tema che interessa ancora sia la politica sia l'opinione pubblica. Il presidente degli Stati Uniti d'America Barack Obama molto si è speso sull'argomento ma le lobbies finanziarie e industriali sono riuscite ad annacquare i vari provvedimenti. Così è successo pure in Gran Bretagna, dove l'aumento della tassazione sui maxi bonus non ha impedito alle banche di elargirli.

Questo ha costretto il governo a "barattare" con le principali banche un aumento della concessioni di prestiti alle imprese, rinunciando a mettere tetti agli stipendi dei banchieri. Comunque il Ceo di Royal Bank of Scotland ha ottenuto titoli per 2,4 milioni di sterline e il Ceo di Lloyds Bank per 1,45 milioni.³ La terza banca inglese, la Barclays, ha elargito al suo Ceo 6,5 milioni di sterline quale bonus per il 2010, mentre gli utili del Gruppo Barclays sono aumentati del 32% nel 2010 e provengono per l'80% dalla divisione investment banking, che ha visto i bonus dei suoi dipendenti diminuire del 12%, mentre quelli complessivi del Gruppo sono calati del 7%.⁴ In Gran Bretagna il Centre for Economics and Business Research ha monitorato i bonus complessivi dei "bankers" britannici, osservando come questi siano diminuiti da 7,3 a 6,7 miliardi di sterline, mentre la parte fissa della retribuzione è aumentata rispetto a quella variabile.⁵

Negli Stati Uniti d'America il compenso del Ceo di Citigroup è passato da 1 a 1,75 milioni di dollari, quello di Morgan Stanley è arrivato a 7,5 milioni di dollari, in calo rispetto ai 15,5 milioni del 2009. Il Ceo di JP Morgan incasserà 17,5 milioni di dollari.⁶

La "corporate America" mostra tuttavia (come indicato da una ricerca del sindacato americano Afl-Cio) che il compenso medio del Ceo delle aziende che compongono l'indice Standard & Poor's è nel 2010 di 11,4 milioni di dollari, pari a circa 343 volte il

³ Il Sole 24ore, 10 febbraio 2011, "Finanza & Mercati" pag. 1

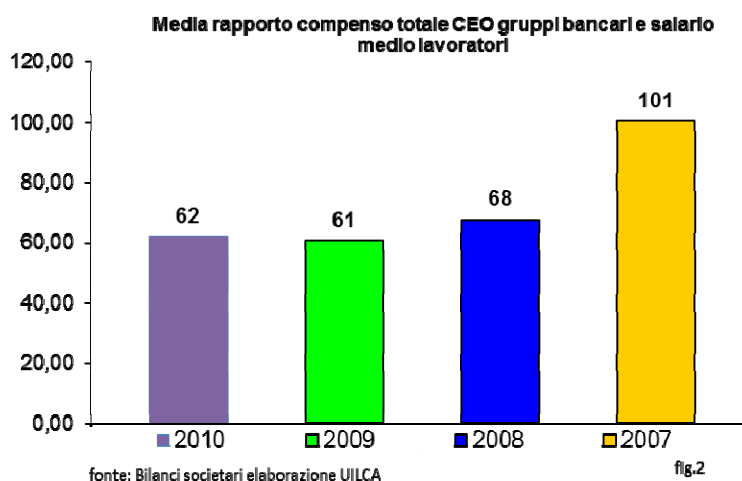
⁴ Il Sole 24ore, 16 febbraio 2011, "Finanza & Mercati" pag. 42

⁵ Il Sole 24ore, 27 aprile 2011, "Finanza & Mercati" pag. 44

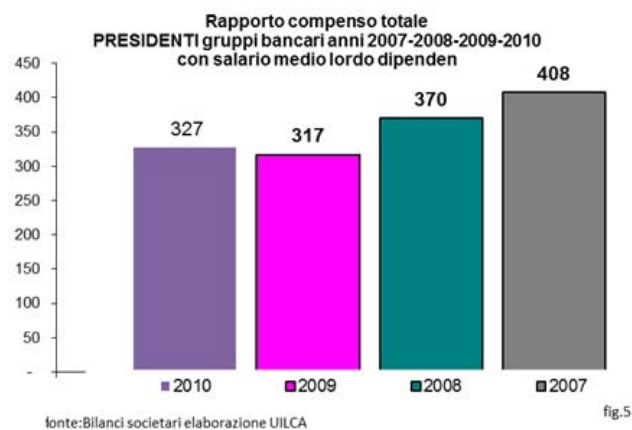
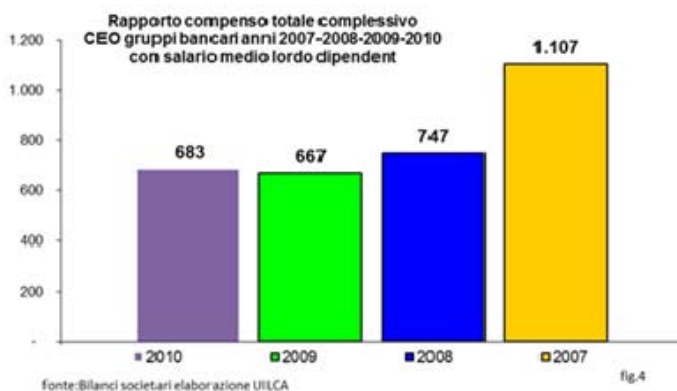
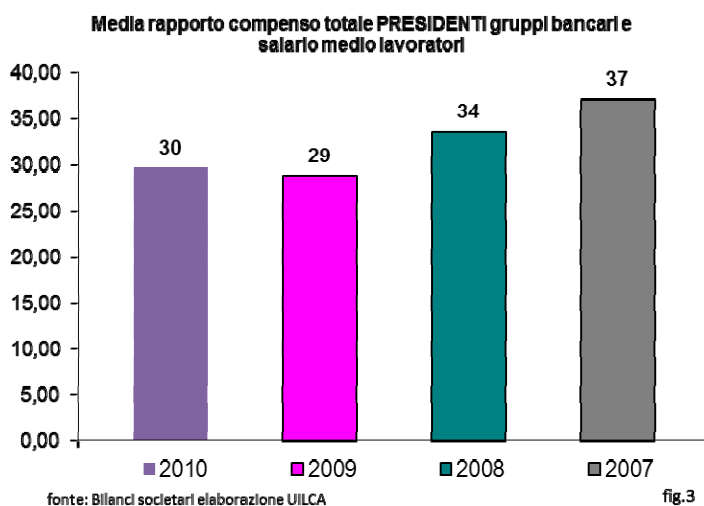
⁶ Il Sole 24ore, 25 gennaio 2011, "Finanza & Mercati" pag. 36

reddito medio di un americano (33.000 dollari). Nel 1980 tale rapporto era di 40. Esiste dunque un problema non solo di limite alle remunerazioni dei manager, ma anche di redistribuzione della ricchezza.

La ricerca Uilca sui manager bancari in Italia per il campione selezionato mostra come il rapporto tra la media degli stipendi del Ceo e lo stipendio medio di un impiegato bancario è rimasto sostanzialmente stabile tra il 2009 e il 2010, pari a 62 volte (fig. 2).



Tale rapporto diventa 30 se prendiamo in considerazione il compenso dei presidenti, sostanzialmente in linea con il dato del 2009 (fig. 3). Se sommiamo i due valori possiamo dire che un Ceo e un presidente vengono remunerati mediamente come 92 dipendenti nel 2010, 90 dipendenti nel 2009, 102 dipendenti nel 2008 e 138 dipendenti nel 2007. Nelle figure 4 e 5 il numero di dipendenti remunerati con la somma dei compensi percepiti dai Ceo e dai presidenti degli 11 istituti esaminati.



I compensi totali erogati ai Ceo e ai presidenti dei gruppi bancari della nostra ricerca nel quadriennio 2007-2010 sono stati di 129 milioni di euro, pari allo 0,35% dell'utile netto conseguito nel periodo.

CEO compensi €	PRESIDENTE compensi €	UTILE NETTO €
Totale 2010-2007	Totale 2010-2007	Totale 2010-2007
89.724.000	39.795.000	37.369.889.000

Gli importi percepiti dai Ceo nel 2010 sono complessivamente aumentati del 2,44% rispetto al 2009, mostrando una crescita della parte fissa (emolumenti per indennità di carica) del 7,04% e un calo del 21,74% di bonus e altri incentivi (fig. 6). La composizione complessiva delle retribuzione dei Ceo vede la parte fissa pesare nel 2010 per un 57,69%, in aumento rispetto al 55,21% del 2009 .

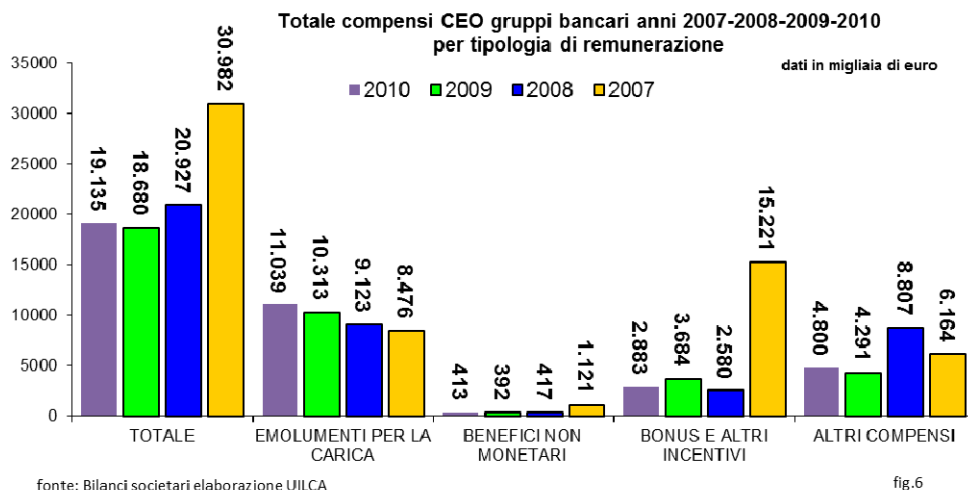


fig.6

Le somme erogate ai presidenti nel 2010 sono complessivamente aumentate del 3,03% rispetto al 2009, mostrando una crescita della parte fissa (emolumenti per indennità di carica) del 4,53%, che rappresenta la parte preponderante della retribuzione complessiva (fig. 7).

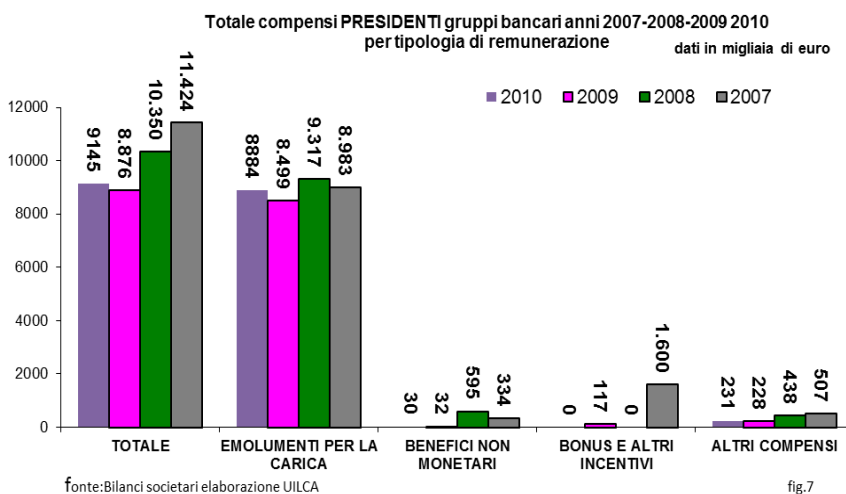
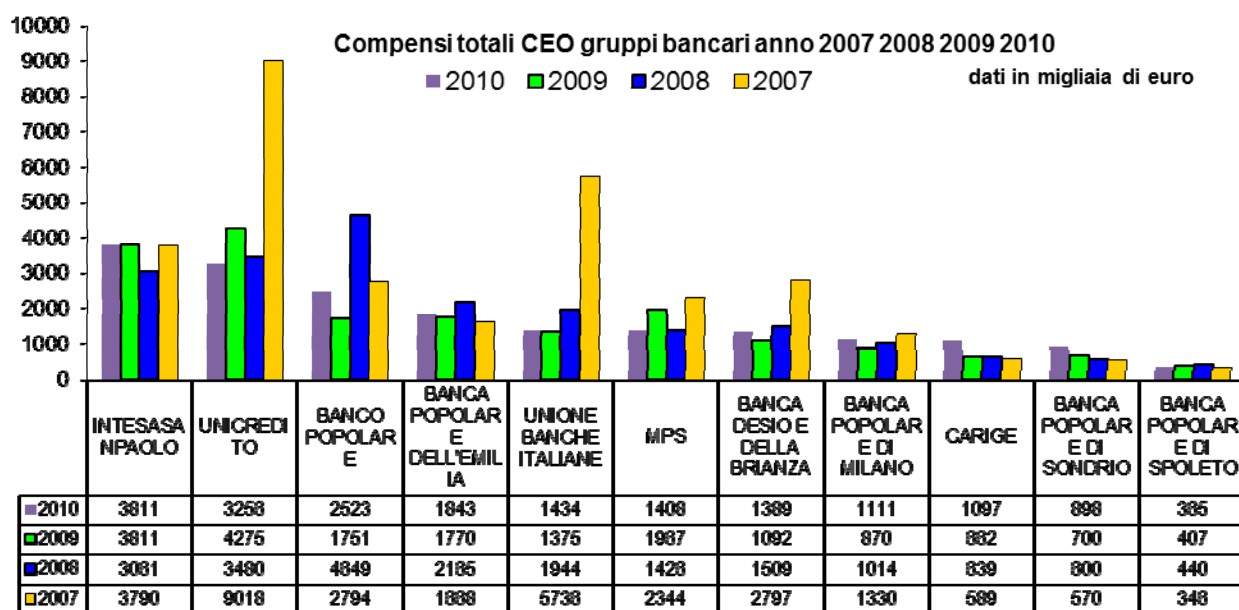


fig.7

Nella figura 8 viene riportato il complesso degli emolumenti elargiti ai Ceo degli istituti di credito del campione selezionato. Il dato di Unicredit non include la liquidazione di 38 milioni di euro del suo ex Ceo.



fonte: Bilanci societari elaborazione UILCA

Fig.8

Possiamo notare che i compensi sono mediamente aumentati in tutte le aziende, a eccezione del Monte dei Paschi di Siena, che è in linea con i dati del 2008.

Nella figura 9 sono evidenziati in rosso i dati che sono in controtendenza tra l'aumento dei compensi e la diminuzione dell'utile netto o il suo minor incremento rispetto al variare del compenso del Ceo.

	2010 variazione UTILE	2010 variazione compenso CEO	2009 variazione UTILE	2009 variazione compenso CEO	2008 variazione UTILE	2008 variazione compenso CEO
CARIGE	-13,70%	65,71%	-0,06%	3,60%	0,34%	8,49%
BANCO POPOLARE	15,35%	44,09%	-180,10%	-62,34%	-154,01%	66,39%
BANCA POPOLARE DI SONDRIO	-32,78%	28,29%	361,10%	16,67%	-70,41%	5,26%
BANCA POPOLARE DI MILANO	2,33%	27,70%	37,58%	-14,20%	-76,75%	-23,76%
BANCA DESIO E DELLA BRIANZA	-1,72%	27,20%	-18,28%	-27,63%	-64,74%	-46,05%
UNIONE BANCHE ITALIANE	-36,27%	4,29%	291,44%	-29,27%	-92,66%	-66,11%
BANCA POPOLARE DELL'EMILIA	153,16%	4,12%	-13,37%	-18,24%	-64,30%	29,80%
INTESASANPAOLO	-3,57%	0,00%	9,87%	24,50%	-64,79%	-19,23%
BANCA POPOLARE DI SPOLETO	13,90%	-10,32%	-24,74%	-7,50%	0,39%	27,17%
UNICREDITO	-22,26%	-23,84%	-57,57%	22,84%	-32,02%	-61,41%
MPS	347,72%	-28,42%	-76,15%	37,94%	-35,81%	-39,16%
TOTALE	5,30%	2,44%	-23,27%	-10,74%	-55,40%	-32,45%

fonte: Bilanci societari elaborazione UILCA fig.9

La figura 10 mostra la composizione degli emolumenti dei Ceo e la loro evoluzione negli anni 2007-2010.

BANCHE	EMOLUMENTI PER INDENNITA' DI CARICA				BENEFICI NON MONETARI				BONUS E ALTRI INCENTIVI				
	anno	2010	2009	2008	2007	2010	2009	2008	2007	2010	2009	2008	2007
BANCO POPOLARE		2.470	1.700	25	85	53	51	59	774	-	-	-	-
INTESASANPAOLO		2.000	2.000	2.000	2.000	311	311	311	287	1.500	1.500	750	1.503
BANCA POPOLARE DELL'EMILIA		1.790	1.758	2.068	1.574	8	5	-	-	-	-	-	-
MPS		1.400	1.152	952	909	8	3	8	10	-	800	454	1.416
CARIGE		888	601	600	539	-	-	-	-	-	-	-	-
BANCA POPOLARE DI MILANO		759	713	662	830	-	-	-	-	350	155	350	500
UNIONE BANCHE ITALIANE		652	628	890	793	4	2	7	18	-	-	-	3.900
BANCA DESIO E DELLA BRIANZA		640	640	640	519	4	4	4	4	733	448	865	2.274
UNICREDITO		440	421	423	426	19	8	12	13	216	651	-	5.528
BANCA POPOLARE DI SONDRIO		-	700	600	570	-	-	-	-	-	-	-	-
BANCA POPOLARE DI SPOLETO		-	-	263	231	6	8	16	15	84	130	161	100
TOTALE		11.039	10.313	9.123	8.476	413	392	417	1.121	2.883	3.684	2.580	15.221

BANCHE	ALTRI COMPENSI				TOTALE				
	anno	2010	2009	2008	2007	2010	2009	2008	2007
BANCO POPOLARE		-	-	4.565	1.935	2.523	1.751	4.649	2.794
INTESASANPAOLO		-	-	-	-	3.811	3.811	3.061	3.790
BANCA POPOLARE DELL'EMILIA		45	7	97	94	1.843	1.770	2.165	1.668
MPS		-	12	12	9	1.408	1.967	1.426	2.344
CARIGE		209	61	39	50	1.097	662	639	589
BANCA POPOLARE DI MILANO		2	2	2	-	1.111	870	1.014	1.330
UNIONE BANCHE ITALIANE		778	745	1.047	1.025	1.434	1.375	1.944	5.736
BANCA DESIO E DELLA BRIANZA		12	-	-	-	1.389	1.092	1.509	2.797
UNICREDITO		2.581	3.195	3.045	3.051	3.256	4.275	3.480	9.018
BANCA POPOLARE DI SONDRIO		898	-	-	-	898	700	600	570
BANCA POPOLARE DI SPOLETO		275	269	-	-	365	407	440	346
TOTALE		4.800	4.291	8.807	6.164	19.135	18.680	20.927	30.982

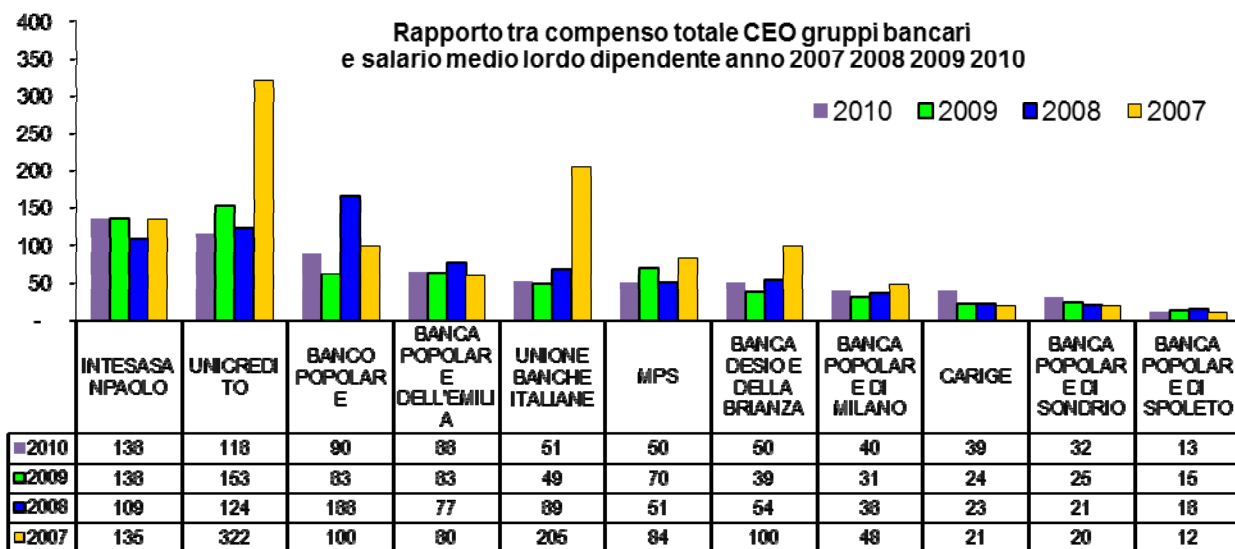
fonte: Bilanci societari elaborazione UILCA dati in migliaia di euro Fig.10

La figura 11 mostra l'utile netto conseguito negli anni dal 2007 al 2010 dalle banche del campione e il totale complessivo.

	Utile netto 2010	Utile netto 2009	Utile netto 2008	Utile netto 2007	Utile netto complessivo 2010-2007
INTESASANPAOLO	2.705	2.805	2.553	7.250	15.313
UNICREDITO	1.323	1.702	4.012	5.901	12.939
MPS	985	220	923	1.438	3.566
BANCO POPOLARE	308	267	333	617	859
BANCA POPOLARE DELL'EMILIA	293	116	134	374	917
CARIGE	177	205	206	205	793
UNIONE BANCHE ITALIANE	172	270	69	941	1.452
BANCA POPOLARE DI SONDRIO	135	201	44	147	527
BANCA POPOLARE DI MILANO	106	104	75	324	609
BANCA DESIO E DELLA BRIANZA	53	54	66	186	357
BANCA POPOLARE DI SPOLETO	9	8	11	11	38
TOTALE	6.267	5.952	7.757	17.393	37.370

fonte: Bilanci societari elaborazione UILCA dati in milioni di euro fig.11

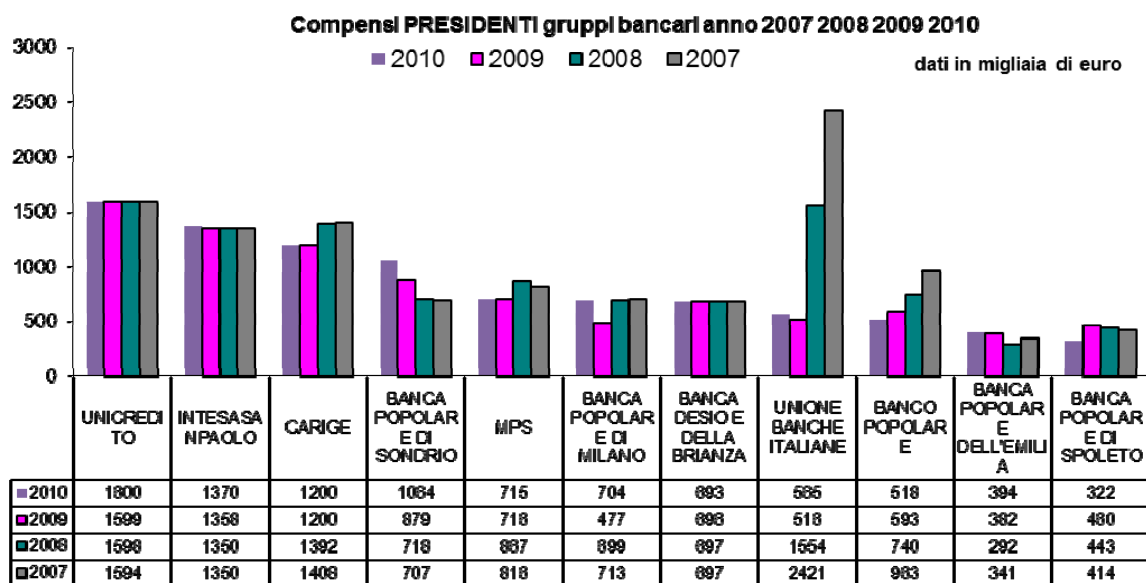
Nella figura 12 si evince il rapporto tra il compenso dei vari Ceo e lo stipendio medio lordo annuo di un dipendente bancario dal 2007 al 2010.



fonte: Bilanci societari elaborazione UILCA

fig.12

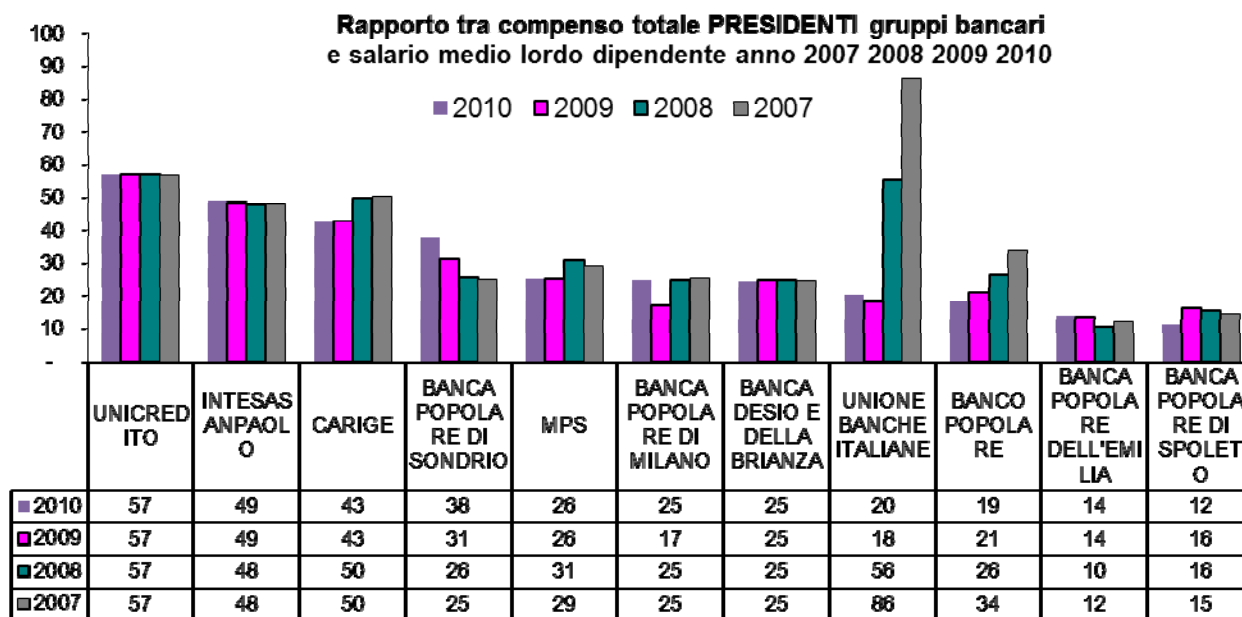
I compensi dei Presidenti (fig. 13) sono sostanzialmente in linea con quelli dell'anno precedente e mostrano comunque la loro indipendenza dal risultato societario. Pur essendo il loro un ruolo di rappresentanza legale della società, c'è da riflettere se la remunerazione che percepiscono non debba essere correlata agli obiettivi aziendali. Ultimamente il loro ruolo ha assunto in molte realtà un peso strategico non indifferente, tale da mutare anche gli aspetti strategici della gestione aziendale. Si dovrebbe pertanto ripensare ai criteri della loro remunerazione.



fonte : Bilanci societari elaborazione UILCA

Fig.13

Nella figura 14 si mostra il rapporto tra il compenso dei vari Presidenti e lo stipendio medio lordo annuo di un dipendente bancario dal 2007 al 2010.



fonte : Bilanci societari elaborazione UILCA

fig.14

Conclusioni

Dalla ricerca Uilca sui compensi dei manager bancari nel 2010 si coglie la non correlazione tra l'evoluzione della remunerazione e il risultato aziendale. Quest'ultimo indicatore non può essere l'unico parametro di performance, ma sicuramente ne è la sintesi, in quanto agli azionisti comunque viene distribuito l'utile netto e non, ad esempio, il risultato operativo o il margine d'interesse, per cui si ritiene, che l'obiettivo di un manager sia prevalentemente quello di remunerare "cash" il capitale dei propri azionisti.

Oggi non esiste una formula per "prezzare" correttamente il valore di un manager, anche se è ormai consolidata la prassi che nel calcolo devono essere ricompresi gli obiettivi a medio lungo termine, che vanno preservati. Esiste tuttavia anche la consapevolezza che remunerazioni di tre milioni di euro sono una cifra elevata, soprattutto se la confrontiamo con i redditi medi di impiegati, operai, precari. L'idea di un tetto agli stipendi dei manager risolverebbe, ove applicata, solo una parte del

problema, lasciando aperta la grande questione della crescita e della distribuzione dei redditi per la maggior parte dei lavoratori che non guadagnano come i banchieri.

Questo aspetto crea infatti tensioni economiche e sociali che incidono sulla propensione al consumo, sul saggio di risparmio e sulla qualità della vita.

La domanda a cui tentare di dare una risposta è: i manager così profumatamente pagati sono riusciti o meno a migliorare le condizioni di vita e il reddito dei lavoratori che prestano la loro opera nelle aziende in cui loro decidono le strategie? Oppure, i collaboratori sono un valore aggiunto quando si presenta il bilancio sociale e sono un costo quando i risultati sono presentati alla comunità finanziaria e agli azionisti?

Se vi è miglioramento della vita dei lavoratori e la loro valorizzazione, allora si può discutere il meccanismo di costruzione dei compensi più che il loro ammontare, altrimenti anche questo deve essere ridimensionato pur retribuendo l'impegno e la competenza di chi svolge il ruolo di capo azienda.

Nella ricerca Uilca abbiamo purtroppo tenuto fermo il parametro costituito dal reddito medio con il quale calcoliamo il rapporto tra questo e le retribuzioni dei Ceo e dei presidenti, secondo una scelta determinata dal fatto che, essendo un dato medio, si è osservato, che, pur in presenza di variazioni in aumento da Contratto Nazionale, i nuovi assunti nel settore bancario hanno stipendi più bassi. Questo è dipeso da accordi sindacali o da normative nazionali, ma da un punto di vista economico si riafferma un paradigma analizzato anche da Lisa Kahn della Yale School of Management, in base alla quale chi entra nel mercato del lavoro in un periodo di alta disoccupazione ha mediamente stipendi più bassi e impiega molto tempo per recuperare il gap.⁷ Quello attuale è un periodo di alta disoccupazione giovanile e il settore bancario riflette questa situazione.

Come si esce da questo dilemma di stipendi bassi e remunerazioni elevate del top management? Negli anni Ottanta lo stipendio di un manager negli Stati Uniti era 40 volte il reddito di un lavoratore e nel 2011 è diventato 343. Perché? Sono stati bravi i manager o i lavoratori non sono riusciti a cogliere le opportunità? Ogni paese e ogni

⁷ La malattia dell'occidente – perché il lavoro non vale più. Anno 2010, di Marco Onado, Ed. Editori Laterza. pag. 118

Lisa Kahn, http://mba.yale.edu/faculty/pdf/Kahn_job_durations.pdf

azienda hanno le proprie situazioni economiche e le proprie dinamiche politiche, sociali e aziendali, tuttavia si possono evidenziare certi fattori che spiegano questo fenomeno, soprattutto nei paesi a economia avanzata, gli ex G8.

Questi driver comuni sono tecnologici, geo-economici, politici, cui si aggiungono, come conseguenza, quelli finanziari.

Dagli anni Ottanta del secolo scorso, in Italia e nei paesi a economia avanzata, la tecnologia ha sostituito in molte funzioni l'attività umana, creando molti disoccupati (che hanno vissuto, o vivono, tramite il sostegno degli ammortizzatori sociali), che non sempre sono riusciti a riconvertirsi in altri impieghi, da una parte per la difficoltà oggettiva ad apprendere i nuovi lavori, per carenze informative, e, dall'altra, per la minor offerta d'impiego che la cosiddetta "economia della conoscenza" offre agli espulsi dal mondo del lavoro.

La globalizzazione, oltre ad aver creato la possibilità di produrre a costi sempre inferiore rispetto a quelli "occidentali", ha lentamente, ma sistematicamente spogliato l'occidente della sua capacità produttiva. Se nel breve termine questo non ha creato problemi a livello di sistema paese, perché pur con una diminuzione del reddito i bisogni venivano comunque soddisfatti, in quanto i beni costavano meno, nel medio lungo termine si è dovuti ricorrere al debito per mantenere invariati i livelli di spesa o di tenore di vita. Questo ha originato lavoratori indebitati e disoccupati, in occidente, e lavoratori che lavorano 15 ore al giorno, con stipendi bassi, in locali non salubri, senza diritti e in contesti ambientali avvelenati dall'inquinamento, in oriente, ove la rivendicazione/ribellione apre sovente le porte del carcere.

La fine dell'idea che insieme si cresce lentamente, ma si va avanti ha lasciato il posto all'individualismo esasperato, che ha plasmato una società in cui è l'interesse individuale che conta e non la collettività. Sindacati e partiti politici sono stati i primi che hanno pagato questa "idea nuova" di società. La sostituzione è avvenuta con "un mondo liquido" (come definito da Zygmunt Bauman) in cui ci si abitua non più al confronto e alla dialettica per risolvere le questioni, ma ci si radicalizza o nello scontro, perché non esistono "avversari" ma "nemici", o nell'apatia, convinti che il WEB 2.0 e i social network possano creare quel mondo in cui ci si sente valorizzati.

Il lavoro oggi sembra non dare più identità. Il denaro lo ha rimpiazzato in maniera subdola. Il boom delle scommesse online nel terzo millennio non è altro che la

riproposizione delle bolle finanziarie degli anni '80, ove tutti, per diventare ricchi, investivano nelle azioni e si consideravano esperti.

Questi cambiamenti hanno originato l'idea politica nella quale "less is more", ove creare le occasioni di successo, abbattere il dirigismo, lasciare che la creatività guidi lo sviluppo porta necessariamente a una visione light dello stato, che non è nociva in sé, ma lo diventa se favorisce gli "animals spirits". Così si inizia con la deregulation della finanza, poi si arriva alle privatizzazioni selvagge, alla liberalizzazione del mercato del lavoro. Sistema finanziario che fallisce, monopoli privati che si sostituiscono a quelli pubblici, disoccupati e precari sottopagati ne sono le conseguenza. Dissolte o ridimensionate le strutture organizzate che potevano fare da argine a questo processo di smantellamento con proposte e idee, come sindacati e partiti politici, l'individuo da solo non si può opporre.

Tutto questo come entra nel discorso sulle remunerazioni dei manager?

Le remunerazioni dei manager sono una spia, magari fastidiosa, ma pur sempre indicativa che il mondo del lavoro si sta avvitando su se stesso. I sistemi incentivanti e premianti spingono sempre più i lavoratori a cannibalizzarsi reciprocamente mettendosi gli uni contro gli altri. Si prefigura un mondo del lavoro nel quale le disuguaglianze aumentano e vengono sempre più alimentate dal miraggio del denaro e la coesione sociale, che è il motore del progresso civile ed economico e sociale, indietreggia.

L'analisi della Uilca sugli stipendi dei manager ha lo scopo anche di richiamare l'attenzione sulle conseguenze che si hanno nel trattare il lavoro solo come fattore produttivo.

Il lavoro è portatore di molti valori e significati, ivi compresi quello della democrazia e della società "giusta" per il futuro, che oggi sono minacciati dalla disoccupazione, dai bassi salari e da condizioni di vita e di lavoro instabili.