



SEDE
00187 ROMA
VIA LOMBARDIA 30
TEL. 06.420.35.91
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
La Segreteria Nazionale

Roma, 21 giugno 2011

Comunicato Stampa

**Studio Uilca sulle retribuzioni 2010 dei manager bancari:
invariate rispetto al 2009, ma disallineati con i risultati aziendali.
Sempre alto il rapporto con lo stipendio medio dei lavoratori**

La Uilca ha pubblicato l'analisi curata dal suo Ufficio Studi (che inviamo in allegato) sulle remunerazioni dei manager del credito nel 2010 in Italia, in cui sono stati considerati i Ceo (Chief Executive Officer) e i presidenti di 11 Gruppi bancari quotati, mentre sono state escluse le società bancarie con focus prevalentemente nel risparmio gestito e/o nel credito a medio lungo termine.

La ricerca, che rappresenta la quarta edizione di un lavoro iniziato prendendo a riferimento i dati del 2007, evidenzia come il 2010 sia stato per il mondo bancario un anno di riposizionamento e di crescita, che ha comportato un aumento dell'utile netto del sistema e una redistribuzione degli sportelli bancari fra le varie aziende.

In particolare lo studio della Uilca mostra come gli stipendi dei Ceo siano 62 volte superiori allo stipendio medio di un impiegato bancario, secondo un rapporto sostanzialmente invariato rispetto a quello registrato tra il 2009 e il 2010.

In linea con il 2009 appaiono anche i compensi dei presidenti delle banche italiane, con una media 30 volte superiore a quella dei salari del settore del credito.

Sommando i due valori si evidenzia 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.

I compensi totali erogati ai Ceo e ai presidenti dei Gruppi bancari presi in esame dalla ricerca Uilca 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

1

Segretario Generale Uilca



Le retribuzioni dei Ceo nel 2010 sono complessivamente aumentate 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% dei bonus e di altri incentivi.

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 .

I compensi percepiti dai presidenti nel 2010 sono aumentati 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.

Gli emolumenti dei presidenti sono sostanzialmente in linea con quelli dell'anno precedente e mostrano comunque la loro indipendenza dal risultato societario, secondo un principio di cui andrebbe approfondita la validità, in considerazione del fatto che il loro ruolo in molte realtà ha assunto un peso non indifferente, tale da mutare anche gli aspetti strategici della gestione aziendale.

La ricerca Uilca evidenzia con chiarezza che i compensi dei manager bancari nel 2010 hanno avuto un andamento di crescita o di stabilità non correlato con i risultati aziendali.

È evidente che questo indicatore non può costituire l'unico parametro per valutare la performance di un manager, ma comunque costituisce un riferimento di cui è indispensabile tenere conto.

In ogni caso, qualsiasi considerazione dovrebbe considerare che 3 milioni di euro di remunerazione rappresenta una cifra estremamente elevata, soprattutto se confrontata con i redditi medi di impiegati, operai, precari.

Da tempo si parla della necessità od opportunità di definire tetti per le retribuzioni dei manager, non necessariamente solo bancari, rispetto ai quali va effettivamente considerato il fatto che il top management del credito in Italia non è destinatario delle stock options e dei bonus di cui beneficiavano e beneficiano i loro colleghi anglosassoni e, quindi, che i loro compensi non sono a carico della collettività.

Allo stesso tempo la super liquidazione dell'Amministratore Delegato del Gruppo Unicredit, pari a 38 milioni di euro, dei quali 36,5 milioni di euro come incentivo all'esodo e 1,5 milioni di euro quale impegno di non concorrenza per un anno, e quella dell'Amministratore Delegato delle Assicurazioni Generali, di 16,6 milioni di euro, mostrano come compensi esorbitanti non siano estranei al nostro Paese.

La Uilca ha sempre sostenuto la necessità di valutare l'introduzione di elementi che consentano di contenere le retribuzioni del top management, per evitare che superino livelli coerenti con logiche di sviluppo sostenibile, con obiettivi a medio lungo termine, con principi di Responsabilità Sociale d'Impresa e, comunque, con i valori etici e morali a cui si dovrebbe ispirare una economia sana, che ha come riferimento primario il benessere della collettività.

In quest'ambito la Uilca registra con soddisfazione che fino a qualche anno fa, già all'epoca dell'uscita del primo lavoro dell'Ufficio Studi, il tema dei compensi del top management era relegato a ruoli marginali e svilito come pura demagogia, mentre oggi sta investendo tutta la società e ha coinvolto la Banca d'Italia, di cui va ricordata la Disposizione ispirata alla Direttiva Europea 2010/76/CE del 24 novembre 2010, non ancora recepita nel nostro ordinamento giuridico; il presidente



della Repubblica, con l'intervento in cui ha evidenziato di considerare la remunerazione del management bancario un elemento non secondario per i suoi riflessi nella vita dei cittadini; e la stessa Associazione Bancaria Italiana, il cui presidente Giuseppe Mussari ha parlato di tetto agli stipendi dei manager.

In questo dibattito la Uilca ritiene debba essere inserita la questione legata alla crescita e a un'equa distribuzione dei redditi per la maggior parte dei lavoratori che non guadagnano come i banchieri (come testimoniano richieste in tal senso nella Piattaforma sindacale per il rinnovo del Contratto Nazionale), nel convincimento che se migliora la qualità della vita dei lavoratori e vi è una loro valorizzazione, allora si può discutere il meccanismo di costruzione dei compensi più che il loro ammontare, altrimenti anche questo deve essere ridimensionato.

Tutto ciò in linea con la convinzione della Uilca che logiche di remunerazione sbilanciate e perlopiù basate su sistemi incentivanti e premianti spingono i lavoratori a farsi concorrenza sul posto di lavoro, dimenticando il valore della solidarietà e l'importanza della coesione.

Un mondo del lavoro nel quale le disuguaglianze aumentano e vengono sempre più alimentate dal miraggio del denaro rischia di indebolire la coesione sociale, che costituisce il motore del progresso civile, economico e sociale.

In tal senso occuparsi delle retribuzioni del top management e, più in generale, dei temi legati alla redistribuzione della ricchezza significa anche riconoscere al lavoro il suo ruolo nello sviluppo della democrazia e di una idea di società inclusiva, capace di riscoprire la solidarietà e di sviluppare logiche in cui l'individualismo può essere un fattore al servizio della collettività, se rifiuta quell'egoismo, che la Uilca ha indicato come uno dei grandi mali contemporanei, nel corso del suo ultimo Congresso di Roma del 2010.

La Segreteria Nazionale Uilca

Ufficio Studi Uilca