



**SEDE**  
00187 ROMA  
VIA LOMBARDIA 30  
TEL. 06.420.35.91  
FAX 06.484.704  
e-mail: [uilca@uilca.it](mailto:uilca@uilca.it)  
pagina web: [www.uilca.it](http://www.uilca.it)

---

**UILCA – UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI**

Aderente a Union Network International - UNI  
La Segreteria Nazionale

Roma, 24 maggio 2012

Comunicato Stampa

Studio Uilca sulle retribuzioni 2011 dei manager bancari  
**Continua l'ingiustizia: cresciuti i compensi di Ceo  
e presidenti bancari, malgrado la crisi e le pressioni  
per politiche di moderazione ed equità**

Nel 2011 i compensi del top management bancario sono aumentati rispetto all'anno precedente, malgrado i costanti richiami alle aziende ad adottare politiche di moderazione ed equità e una crisi sempre più aggressiva, che ha prodotto aumento della disoccupazione e delle disuguaglianze sociali.

È questo il risultato dell'analisi annuale realizzata dall'Ufficio Studi della Uilca in merito ai compensi relativi al 2011 dei Chief Executive Officer (Ceo - Amministratori Delegati o Direttori Generali) e dei Presidenti di 11 tra i principali Gruppi bancari italiani. Nello specifico: Intesa Sanpaolo, Unicredit, Banca Monte Paschi di Siena, Banco Popolare, Ubi, Banca Popolare di Milano, Banca Popolare dell'Emilia Romagna, Banca Popolare di Sondrio, Banco di Desio e della Brianza, Banca Carige, Banca Popolare di Spoleto.

I dati confermano inoltre l'ingiusta sproporzione della retribuzione del top management con quella media dei dipendenti del settore, che le Organizzazioni Sindacali hanno ufficialmente chiesto di ridimensionare in modo drastico, riportandola a un rapporto massimo di 20 a 1.

In particolare lo studio della Uilca evidenzia un aumento delle retribuzioni dei Ceo del 36,23% rispetto all'anno precedente, per un totale di 26,067 milioni, rispetto ai 19,135 milioni inerenti il 2010. Il compenso medio dei Ceo risulta quindi di 85 volte superiore a quello dei lavoratori.



Segretario Generale Uilca

Tale dato è condizionato da un esborso di circa 9,7 milioni di euro complessivi come indennità di fine carica o per cessazione di rapporto di lavoro a 4 top manager che hanno lasciato il loro incarico, ma questo importo alimenta comunque un montante distribuito al top management perlomeno invariato nella sua enormità.

Il riepilogo degli ultimi 5 anni, dal 2007 al 2011, evidenzia infatti una sostanziale costanza degli emolumenti distribuiti a Ceo e Presidenti bancari, nonostante risultati economici per i gruppi bancari del campione analizzato non brillanti e nel 2011 nominalmente negativi, a causa delle rettifiche per *impairment*.

Analogo è il risultato dell'analisi relativa ai compensi dei Presidenti, che nel 2011 sono complessivamente aumentati del 5,56% rispetto al 2010, per un totale di circa 9,6 milioni di euro, in crescita di circa 0,5 milioni di euro rispetto all'anno precedente.

**La Uilca da tempo sta sostenendo una battaglia contro gli esorbitanti compensi del top management, chiedendo una loro drastica riduzione in termini assoluti e nel rapporto con la media delle retribuzioni del personale.**

**Valuta quindi con favore che questa richiesta sia diventata patrimonio comune delle Organizzazioni Sindacali del settore, che unitariamente nei mesi scorsi hanno chiesto al presidente del Consiglio e al governatore della Banca d'Italia interventi che producano politiche coerenti con principi di responsabilità sociale, sviluppo sostenibile ed equità distributiva, indicando nel già richiamato rapporto di 20 a 1 una proporzione corretta tra quanto percepiscono i top manager e i lavoratori.**

In quest'ottica costituisce un dato positivo, ma solo un primo passo, l'entrata in vigore della nuova normativa attuata con delibera della Consob 23 dicembre 2011 n. 18049, che ha modificato il Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, e che prevede all'art. 123-ter del TUF di mettere a disposizione 21 giorni prima dell'Assemblea dei soci la relazione sulle remunerazioni del management.

Questa relazione deve indicare nella prima parte la politica di remunerazione adottata dalla società per amministratori, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche, nonché le procedure utili per attuarla. Nella seconda parte devono essere indicati dettagliatamente, per i soggetti coinvolti, i compensi corrisposti l'anno precedente e la loro coerenza con la politica di remunerazione adottata. Questo documento dovrà quindi essere approvato dall'Assemblea dei soci, tramite un voto però solo consultivo (*principio del "say on pay"*).

Questa norma deve quindi essere solo un punto di partenza per risolvere la questione, infatti costituisce un passaggio utile a creare una legittimazione ai compensi del management, ma apre una nuova fase di discussione sul tema della democrazia economica e sul ruolo degli azionisti.



In Italia infatti, diversamente da altri Paesi dove azionisti, anche rilevanti come Fondi Pensioni, Fondi di Investimento e Fondazioni, si sono opposti ad aumenti per il top management, non vi sono serie prese di posizioni su tali argomenti, anche da parte di azionisti "sociali", quali le Fondazioni. Sembra che a questi enti ottenere la garanzia di un flusso costante di dividendi sia più importante che valorizzare il patrimonio.

Purtroppo i Fondi pensione e i Fondi comuni nel nostro paese sono controllati dagli stessi soggetti bancari/assicurativi che dovrebbero opporre eventuali eccezioni sulla gestione o sulla remunerazione ed è molto difficile che il controllato disobbedisca al controllore, favorendo lo sviluppo di una "coscienza assembleare", che sappia guardare l'interesse collettivo e dunque anche quello dell'azienda di cui si è azionisti.

La Uilca considera invece fondamentale sviluppare una democrazia sociale realmente partecipata, che coinvolga anche le lavoratrici e i lavoratori.

In quest'ambito ritiene una speranza la costituzione delle Associazione di piccoli azionisti e non a caso appoggia e sostiene Azione Intesa Sanpaolo nel Gruppo Intesa Sanpaolo.

Allo stesso tempo la Uilca è convinta della validità del modello cooperativo delle banche popolari e delle banche cooperative, quando non si trasforma in logiche corporative, che devono essere combattute per evitare che producano effetti negativi in termini etici e di trasparenza.

In ultimo la Uilca ritiene positivo l'articolo 36 del decreto "Salva Italia" del dicembre 2011 che ha introdotto il divieto agli amministratori di assumere o esercitare cariche in imprese (o gruppi di imprese) concorrenti operanti nei mercati del credito, delle assicurazioni o della finanza, obbligando vari amministratori a scegliere a quale Consiglio d'Amministrazione o di Gestione o Sorveglianza rinunciare.

Sarebbe stato auspicabile che la classe dirigente di un Paese civile evitasse di incorrere in palesi situazioni di conflitto d'interesse senza che intervenisse una legge per vietarle, ma i fatti dimostrano che è un esercizio vano chiedere trasparenza e lungimiranza a chi persiste nel distribuire in modo iniquo i patrimoni delle aziende e le ricchezze del Paese.

La Segreteria Nazionale Uilca

Ufficio Studi Uilca



Segretario Generale Uilca