



## **SEDE**

00187 ROMA  
VIA LOMBARDIA 30  
TEL. 06.42.035.91  
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

UFFICIO STUDI – ROMA

# ***DISTRIBUZIONE DEL REDDITO E DISEGUAGLIANZE NEL SETTORE CREDITIZIO ITALIANO: UNA RIFLESSIONE***

PERCORSI DI APPROFONDIMENTO

Contributo al dibattito

Ufficio Studi UILCA

GENNAIO/FEBBRAIO 2012

## **NOTA DI PRESENTAZIONE**

Nel corso del 2012 l'Ufficio Studi UILCA proporrà brevi "*percorsi di approfondimento*" in cui verranno evidenziate alcune caratteristiche qualitative o quantitative del sistema creditizio/assicurativo/esattoriale.

Tali informazioni - ci auguriamo - potranno essere di qualche utilità ai nostri quadri sindacali per lo svolgimento della loro attività quotidiana e nel rapporto/confronto con i lavoratori.

Eventuali argomenti di interesse generale potranno ovviamente essere proposti dai nostri stessi lettori, al fine di rendere questa *rubrica* mensile sempre più agile e rispondente alle esigenze del momento.

Roma, gennaio/febbraio 2012

# ***DISTRIBUZIONE DEL REDDITO E DISEGUAGLIANZE NEL SETTORE CREDITIZIO ITALIANO: UNA RIFLESSIONE***

## **1. Sul concetto di redistribuzione del reddito**

Parafrasando una delle più note ed acute riflessioni del Mahatma Gandhi in tema di *giustizia distributiva*: *“ci sono nel pianeta abbastanza risorse per soddisfare il bisogno di tutti ma non l’ingordigia di pochi”*, si potrebbe dire che il sistema creditizio italiano, pur attraversato da una crisi di non poco momento (secondo l’ABI: redditività “ai minimi storici”: 0,3%; ROE previsto per il 2013 del 3%; crediti in sofferenza per l’anno in corso attestati intorno al 38,8%; necessità di sostanziali tagli nei costi del personale, attraverso l’uscita, per i sei maggiori gruppi nazionali, di circa 16.500 lavoratori entro il 2015), è ancora in grado di *creare valore da redistribuire a tutti i partecipanti la conduzione dell’impresa, ma non ai pochi, fortunati, top manager*.

Spesso si fa riferimento alle “esigenze” del mercato. Il mercato, in realtà, permette (a livello macro) una buona allocazione delle risorse ma (a livello micro) non “garantisce” un’equa distribuzione della ricchezza prodotta dalle imprese.

*“Uno dei limiti più inquietanti del meccanismo di mercato – affermano gli economisti L. BECCHETTI, L. BRUNI, S. ZAMAGNI, in un diffuso manuale dal titolo *Microeconomia* (Il Mulino, 2011) – è la sua incapacità di creare una distribuzione del reddito tra tutti coloro che hanno concorso a produrlo che possa in qualche modo essere giudicata equa... Da sempre si riconosce che i risultati distributivi dei processi di mercato possono non risultare compatibili con le norme di equità che la società si autoassegna” (pag.269).*

L’*equità distributiva* del reddito prodotto dall’impresa, pertanto, non risponde solo ad un’esigenza *tout court* di ripartizione della “torta” prodotta, o ad un afflato etico-religioso di solidarietà verso i lavoratori meno retribuiti, quanto a precisi e rigorosi criteri di efficienza economica. Il *teorema di Atkinson* (1970) dimostra analiticamente che in presenza di utilità marginale decrescente del reddito e di una identica capacità degli individui di godere di tale reddito, un trasferimento di esso dalle fasce alte alle fasce basse produce un guadagno di utilità per le fasce basse che eccede la diminuzione di utilità rilevata nelle fasce alte. In altri termini e più sinteticamente: la società e l’economia nel suo complesso riportano sostanziali benefici quando si passa da una *distribuzione del reddito “ineguagliataria”* ad una distribuzione più

"equilibrata" (su questo punto e per dati numerici riferiti al sistema creditizio italiano, rimandiamo agli ultimi documenti prodotti dall'Ufficio Studi UILCA in tema di *Retribuzioni del top management*).

La redistribuzione del reddito prodotto dall'impresa-banca è dunque una necessità economica, oltretutto etico-sociale (secondo l'icastica espressione degli economisti E. SCREPANTI e S. ZAMAGNI: *"tenere separati obiettivo allocativo e obiettivo redistributivo non giova alle ragioni né dell'efficienza né dell'equità"* (in: *Profilo di storia del pensiero economico*, Carocci ed., 2004, pag. 118).

Un'ulteriore osservazione che riguarda la fin troppo citata *Responsabilità Sociale d'Impresa*, diffusamente utilizzata – come ben noto - dalle singole banche italiane nei propri *Bilanci sociali* annualmente sottoposti all'attenzione di azionisti e risparmiatori e negli altrettanto noti *Codici etici di comportamento* sottoposti all'attenzione dei propri dipendenti. In uno dei primi documenti ufficiali dell' U.E. in tema di *Responsabilità Sociale d'Impresa* (risalente ad una Conferenza tenutasi a Bruxelles nell'ormai lontano 27 novembre 2001) si leggeva: *"Il concetto di Responsabilità Sociale d'Impresa significa che le imprese decidono di propria iniziativa di contribuire a migliorare la società e rendere migliore l'ambiente... e questa responsabilità si esprime di fronte ai dipendenti e, più generalmente, verso tutti i beneficiari (stakeholders) che sono impegnati nell'impresa e che possono, a loro volta, influenzare la sua riuscita"*. Ancora una volta, pertanto, l'equità redistributiva nei confronti dei dipendenti, tutti i dipendenti, viene segnalata come uno dei più robusti "strumenti" per migliorare l'efficienza delle imprese, tutte le imprese, da quelle manifatturiere a quelle dei servizi, tecnologicamente avanzate, quali banche e società di assicurazione.

E' necessario costruire – lo si legge nella stessa rivista dell'ABI, *"Bancaria"*: *"... Una centralità del tutto nuova per modello di governance e livello di specificità della remunerazione dei senior manager, dei risk takers, dei responsabili delle funzioni di controllo – risk management e compliance – e di quelle figure professionali che, secondo le peculiarità aziendali, ricadono nel perimetro"* (F. ORLANDO, M. DELLI PIZZI, R. DONELLI, R. PESATI, *"Performance management e sistemi di incentivazione nel settore creditizio e finanziario"*, n. 7-8 /2010, pp. 81/83).

## 2. Il fenomeno delle superstars

Le banche italiane (come d'altra parte quelle internazionali) da anni adottano per il *top management* sistemi retributivi strettamente legati alla *performance aziendale* (anche al fine di rispondere al dettato della nota Legge 24/7/2008 n. 126 che introduceva sgravi fiscali per gli incrementi legati alla produttività e ai risultati aziendali complessivi) e quindi concentrati sulla *quantità* dell'output prodotto (in realtà, per le aziende che elargiscono servizi, ben "diverso" da quello caratterizzante le aziende manifatturiere) più che sulla sua *qualità* (segnatamente la sua "durata nel tempo"). Per molti anni, ricchezza prodotta dal sistema creditizio e retribuzioni dei CEO hanno marciato, di fatto, nella stessa direzione ed alla stessa velocità. Economicamente, inoltre, sono state abbozzate forme di redistribuzione "condivisa", note in letteratura con il termine di *profit sharing*. Un piano di *profit sharing*, sintetizzando, redistribuisce ai lavoratori dell'azienda parte dei profitti ottenuti: la retribuzione non è dunque più legata alla performance del *singolo* lavoratore ma a quella del *gruppo*, più o meno esteso che sia. Adducendo spesso ragioni legate al cosiddetto problema del *free-riding* (non essendo la retribuzione legata direttamente all'attività individuale e alla produttività, un singolo lavoratore potrebbe non essere più incentivato ad impegnarsi ma contare solo sul lavoro altrui, ad esempio quello del CEO), da tempo le banche italiane (e internazionali) si sono progressivamente allontanate da tale struttura retributiva per i propri dipendenti. Un caso clamoroso, agli inizi del 2011, è stato quello degli *investment banker* di Barclays Capital (ripreso anche dalla stampa italiana; si veda ad esempio "la Repubblica", 18/2/2011) dove, tagliando la parte variabile (12%) delle retribuzioni del top management ma incrementandone la fissa, gli emolumenti medi di tale categoria "eletta" sono cresciuti del 23% (235.000 sterline all'anno), e questo a fronte di una diminuzione media degli stipendi per l'intero personale della banca del 7%. Il bilancio 2010 si era chiuso con un utile lordo dichiarato di 6,1 miliardi di sterline (cifra considerevole, se pensiamo al fatto che ci trovavamo, come adesso, nel pieno di una violenta crisi economica e finanziaria!). Come dire: *una redistribuzione inversa*: crescono i profitti, crescono le retribuzioni manageriali, scendono quelle medie del personale.

Nel settore creditizio/assicurativo parrebbe dunque consolidarsi quello che, nella letteratura economica anglosassone, con riferimento a varie professioni (gli universi compositi dello spettacolo, dello sport, dell'arte, etc.) è noto con l'assai curioso nome di "*fenomeno delle superstars*" (per un approfondimento: SHERWIN ROSEN, *The Economics of Superstars*, American Economic Review, n. 71, dicembre 1981; per una veloce sintesi, cfr. il paragrafo "*I redditi delle superstar*" in GEORGE J. BORJAS, *Economia del lavoro*, ed it., F. Brioschi Ed.,

2010). La spiegazione, lapalissiana, è che in determinate professioni (a differenza di quanto accadeva nella fabbrica *tayloriana*) " *i lavoratori non sono perfetti sostituti*". E' un concetto di comprensione immediata: " *tutti possiamo prendere a calci un pallone, ma anche se ci allenassimo per anni il nostro risultato e l'entusiasmo che riusciremmo a suscitare nel pubblico non sarebbe neanche vagamente paragonabili a quelli di un solo tiro di Ibrahimovich. Analogamente, la canzone migliore di un qualsiasi gruppetto rock non può reggere il confronto con una qualsiasi canzone dei Beatles. Individui diversi hanno capacità diverse*" (così nel volume del prof. Borjas, pag. 257). La filosofia di fondo è dunque: a capacità eccezionali, retribuzioni eccezionali. Ma intervengono altri fattori: ad esempio – come si sottolinea nel suddetto volume – deve intervenire una tecnologia di produzione e di massa che consenta a tali *superstar* di raggiungere mercati molto ampi, a prezzi molto bassi. I goals di Ibrahimovic o le canzoni di Madonna (secondo *Forbes*: 80 milioni annui di reddito dichiarato) devono essere visti e sentite nell'intero pianeta Terra.

Avviene questo per il mondo della finanza?

In un recente studio della Business School dell'Università di Exeter (G.B.) si parla, giustamente, di legame " *opaco*" tra salario e rendimento.

Forse l'indignazione pubblica per certe retribuzioni e per certe sperequazioni non è ingiustificata. Se c'è crisi ognuno può/deve fare la sua parte, anche le *superstars*... In definitiva – come si legge in un equilibrato articolo di *Milano Finanza* del 3/12/2011 – " *nelle grandi organizzazioni non si è affrontato seriamente il tema della riduzione del costo unitario a parità di teste e di competenze. In altre parole, pagare meno lo stesso manager di alto o medio livello, a parità di funzioni e responsabilità*". Si tratta perciò, nel settore creditizio/assicurativo, non solo di agire su bonus e benefit manageriali ma anche sulla parte fissa delle retribuzioni delle " *superstars*". " *Funzionari e dirigenti con redditi da 100 mila euro in su hanno sicuramente più margini per accettare riduzioni degli introiti personali rispetto a impiegati e operai...*"

Parallelamente a quanto detto, ed utilizzando le parole di due ricercatori dell'Università Bocconi di Milano, Arnaldo CAMUFFO e Severino SALVEMINI, " *che senso ha dichiarare che l'azienda ha un team e che il coinvolgimento di tutti è fondamentale per la creazione di valore se i divari retributivi tra l'amministratore delegato e i suoi primi riporti è di 1 a 6 e quello con il lavoratore medio è di 1 a 150?*" ( *CorriereEconomia*, 5/12/2011). Soprattutto la ricetta che i due economisti propongono risulta – a nostro parere -

economicamente ed eticamente corretta: *"Per modificare la situazione è necessario che le regole diventino più stringenti, che chi propone e valuta svolga il proprio lavoro in modo rigoroso, che i criteri e le misure siano scelti in modo articolato per cogliere tutti gli aspetti della performance aziendale anche di lungo periodo, e che esista un senso di comunità e di equità diffusa a tutti i livelli..."*.

### **3. Una rivoluzione lenta ma non impossibile**

Il grande scrittore cileno Pablo Neruda era solito ripetere: *"La rivoluzione è lenta come la vita, come la crescita degli alberi, ma non impossibile!"*. Anche questa "rivoluzione" dei sistemi retributivi di un settore cruciale (quello della finanza), onde far crescere l'economia del paese e migliorare le condizioni economiche della maggior parte dei lavoratori, sarà *lenta* ma *possibile*. Se ne colgono fin da ora significativi segnali.

Ha osservato recentemente il Presidente ABI, dott. Giuseppe Mussari: *"... se con le organizzazioni sindacali dei lavoratori dovesse costituirsi un apposito fondo per il sostegno all'occupazione di settore sostenuto con il contributo dei lavoratori, riterrei opportuno che le figure apicali e più rilevanti siano anch'esse invitate a contribuire al fondo stesso con un apporto indicativamente del 4% della loro retribuzione fissa"* ( *"Il Messaggero"*, 15 gennaio 2012).

In una lettera rivolta ai top manager e ai dirigenti del sistema bancario italiano, lo stesso Presidente rivolge poi l'invito a non procedere ad aumenti delle loro retribuzioni complessive per il prossimo triennio bensì, in una fase di crescita e di emergenza occupazionale, a contribuire, personalmente, al Fondo di solidarietà per le assunzioni di giovani di cui auspica la costituzione. Auspicio realizzatosi con l'ipotesi di accordo CCNL credito del giorno 18 gennaio 2012.

La UILCA e altre OO.SS. del settore in un comunicato stampa hanno mostrato di apprezzare tale invito, definendolo "un atto politico di profonda e nitida discontinuità". Come UILCA, quella della redistribuzione del reddito tra top manager e lavoratori delle varie aree professionali è una "battaglia" che svolgiamo ormai da tempo... Le "rivoluzioni" sono sempre *lente*, come il crescere degli alberi, ma, se ci si impegna a fondo, a volte, hanno successo.