



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

RETRIBUZIONI DEI MANAGER E REDISTRIBUZIONE DEL REDDITO D'IMPRESA

(a cura di Massimo Bramante – Ufficio Studi UILCA - Novembre 2011)

1. ETICA PREDICATA - ETICA PRATICATA : LE RETRIBUZIONI

Non esiste soltanto un'etica nei confronti degli *stakeholders esterni all'impresa finanziaria* (fornitori, risparmiatori, imprese richiedenti credito, istituzioni, ambiente) ma anche un'etica rispetto agli *stakeholders interni* (lavoratori : dal *chief financial officer* alle varie aree professionali). Sia ABI che singole imprese creditizie si sono molto spese, in questi ultimi anni caratterizzati da una violenta crisi economica e singoli scandali finanziari, a dibattere i problemi relativi all'*etica* nei confronti del mercato esterno all'impresa ma molto meno (se non nulla) alla valorizzazione di comportamenti eticamente corretti verso tutti coloro che sono impegnati nella creazione di valore e nella massimizzazione del profitto.

In una serie di ricerche sulle retribuzioni anomale del management bancario , l'UFFICIO STUDI UILCA ha sottolineato che non si tratta di stigmatizzare l'*avidità* del top management delle aziende creditizie/assicurative, quanto di mettere in luce quel *meccanismo perverso della finanza italiana* (ma non solo italiana) teso a privilegiare risultati di breve/brevissimo periodo rispetto a solidità e profitti dilatati nel lungo periodo e quindi con significative ed auspicabili ricadute positive a livello occupazionale.

Tale *meccanismo perverso* della finanza italiana è stato, *inter alia*, recentemente messo in luce da ANNA MARIA TARANTOLA , Vice Direttore Generale della Banca d'Italia (*Lectio Magistralis:Etica,Mercati finanziari e Ruolo del Regolatore – Facoltà di Diritto Canonico S.Pio X, Venezia 30/9/2011*)là dove sottolinea che le imprese possono essere indotte a “*selezionare e premiare quei manager che meglio di altri sono in grado di manipolare le aspettative degli investitori, in modo da alimentare artificiose lievitazioni del valore dei titoli azionari. L'attribuzione ai manager di compensi sproporzionati sarebbe così da ricondurre, più che all'avidità degli amministratori nell'estrarre benefici privati dall'attività manageriale, alla tendenza delle imprese (agevolata da un mercato dei manager efficiente e concorrenziale) a remunerare condotte capaci di alimentare bolle speculative a temporaneo beneficio degli azionisti*”.

Con toni misurati e corretti viene dunque evidenziato che remunerazioni eccessive del management non sono tanto sintomo di *avidità* e *cinismo sociale* quanto il risultato di una politica miope pericolosamente in grado di creare pesanti distorsioni al buon funzionamento del mercato finanziario. Cosa serve per avere una “buona” finanza? Risponde ANNA MARIA TARANTOLA: “... *servono intermediari che perseguano i propri obiettivi di business con una visione di lungo periodo e che sappiano selezionare e*

finanziare le idee migliori ... monitorare bene i propri investimenti, controllare l'operato dei manager, presidiare compiutamente i conflitti di interesse, gestire in modo corretto e trasparente i rapporti con la propria clientela”.

La redistribuzione del reddito prodotto dalle imprese creditizie italiane attraverso una redistribuzione del monte-salari risponde pertanto non solo ad un'esigenza di ordine etico-morale ma di efficienza economica generale ed aziendale. L'alibi di voler premiare con retribuzioni oggettivamente sproporzionate il top management in virtù di un doveroso riconoscimento *meritocratico* sta progressivamente cadendo e perde ogni legittimazione sociale ed economica. Ha scritto l'economista liberal Luigi Zingales, prendendo ad esempio la realtà statunitense : *“Quella che si sta rafforzando è una autentica domanda di redistribuzione del reddito: fin quando tutti facevano soldi, che qualcuno ne facesse di più risultava tollerabile. Oggi ... non solo risulta più difficile digerire compensi da milioni di dollari, ma l'attuale distribuzione del reddito perde ogni legittimazione sociale. Non solo: prima questi livelli retributivi erano eticamente giustificati dalle competenze e dalle professionalità che ciascuno dimostrava, ora, l'entità degli aiuti distributivi e l'evidenza di tante inefficienze hanno appannato questa immagine meritocratica.”*

(G.SALVINI, L.ZINGALES, S.CARRUBBA, *Il buono dell'economia- Etica e mercato oltre i luoghi comuni*, Università Bocconi Editore, 2010).

La redistribuzione del reddito all'interno dell'impresa risponde dunque a criteri di efficienza interna e migliora ulteriormente la *performance aziendale*. Non poche volte, infatti, retribuzioni elevate si ritorcono contro chi le adotta, innescando meccanismi interni di competizione ed esasperata concorrenza nocivi per l'azienda e per il singolo. La figura dominante sul lavoro è o meglio dovrebbe essere – come ben noto e come la letteratura sociologica ed economica conferma – quella del *reciprocatore*: *“ la cui disponibilità a collaborare può però essere ridotta ai minimi termini da regole di funzionamento dei sistemi socio-economici che di fatto favoriscono (se non addirittura incentivano) comportamenti egoistici ...”* (R.BURLANDO, *L'economia tra speculazione, etica e vita buona*, working paper, Saint Vincent 18-19/6/2009).

L'etica *praticata*, più e meglio dell'etica *predicata*, si concretizza pertanto nell'etica della redistribuzione del reddito prodotto. Per far ciò sono necessarie regole certe e adeguati comportamenti di *governance*. Cosa sta avvenendo in Italia: lo esamineremo sinteticamente nel prossimo paragrafo.

2. RICHIAMI ALLA REDISTRIBUZIONE SALARIALE INASCOLTATI

Da più parti, in particolare dopo la emanazione il 14/12/2010 della Direttiva europea CRD3 – *capital requirement directive* – che fissava rigide disposizioni in materia di remunerazioni del management bancario, sono arrivate sollecitazioni ad adeguare a tali normative le politiche retributive dei gruppi finanziari.

Lo stesso Presidente della Repubblica GIORGIO NAPOLITANO al momento di firmare il Decreto Sviluppo aveva richiesto *“un più sollecito recepimento della Direttiva europea sulla dirigenza bancaria, con il conseguente adeguamento dei poteri di vigilanza regolamentare della Banca d’Italia”*. Come noto, Bankitalia dovrebbe essere dotata del potere di limitare il monte complessivo della parte variabile delle retribuzioni dei banchieri e dei manager bancari quando è in pericolo la stabilità della banca e la sua stessa base patrimoniale. Come a suo tempo rilevato dal Commissario UE MICHEL BARNIER: *“La maggior parte degli Stati membri ha pienamente rispettato la Direttiva”* recependola entro la scadenza prevista del 1/1/2011, *“ma in Grecia, Italia, Polonia, Portogallo, Slovenia e Spagna la direttiva non è stata recepita nemmeno in parte”*. Si tratta – è bene sottolinearlo – di normative molto rigorose, avendo *“le autorità nazionali di vigilanza bancaria anche la facoltà di sanzionare le banche che adottano politiche remunerative non in linea con i nuovi requisiti, pur senza prevedere tetti a stipendi e bonus”*(U.CALTAGIRONE, *Mega stipendi in banca, ultimatum Ue all’Italia*, www.lettera43.it/economia/macro/16428/megastipendiinbancaultimatumue, 19 maggio 2011).

Tali ammonimenti sono rimasti, di fatto, lettera morta.

Anzi, è stato con forza evidenziato da parte delle *società di recruiting* non tanto il consistente ammontare dei bonus e delle retribuzioni del management creditizio, quanto le asimmetrie tra la realtà italiana e quella di altri paesi europei, che vedrebbero appunto l’Italia penalizzata. *“Nel nostro paese – si sottolinea in un recente studio della società Michael Page International - i direttori finanziari guadagnano in media tra i 90 e i 95 mila euro all’anno, con una forbice che va dai 70 mila ai 120 mila euro. Siamo in una posizione più bassa rispetto ai migliori performer ma andiamo abbastanza bene se ci relazioniamo ai professionisti spagnoli e portoghesi”*. Secondo lo studio, gli stipendi medi dei *Chief Financial Officer (Cfo)* si aggirano tra i 90 e i 95 mila euro annui lordi, con punte che superano i 120 mila euro ma non scendono mai sotto i 70 mila.

Dei quasi 200 Cfo intervistati da Michael Page in Italia, il 42% ha dichiarato di guadagnare più di 120 mila euro annui, mentre in Svizzera, “*per effetto di una minore pressione fiscale la percentuale è del 90%*” (cfr G.BASSI, *I Cfo made in Italy in coda all’Europa*, Il Sole- 24 ore, 27/7/2011). Un quadro sintetico di quanto guadagnano i manager della finanza , anche in base agli anni di permanenza nel ruolo professionale, è sintetizzato nella tabella che segue ripresa da Michael Page International Italy e da Milano Finanza (S.PEVERARO, *Una caccia selettiva*, 25 giugno 2011).

QUANTO GUADAGNANO I MANAGER DELLA FINANZA			
Ruolo	Esperienza	Stipendio lordo annuo in euro	Bonus
◆ Chief financial officer	8-12 anni	70.000-120.000	nd
	>12 anni	110.000-150.000 e oltre	nd
	4-7 anni	40.000-65.000	nd
◆ Financial controller	8-12 anni	60.000-90.000	nd
	>12 anni	85.000-110.000 e oltre	nd
◆ Risk manager		55.000-90.000	25-40%
◆ Investment manager		80.000-110.000	50-100%
◆ Corporate finance director		100.000-140.000	50-80%

Fonte: Michael Page International Italy

GRAFICA MF-MILANO FINANZA

3. REDISTRIBUZIONE SALARIALE ED EFFICIENZA ECONOMICA

Un'accorta politica di redistribuzione salariale tra management e quadri intermedi operanti in azienda sarebbe, in realtà, in grado – in base alla ben nota teoria economica dei *salari di efficienza* (per i dettagli : N.GREGORY MANKIW e MARK P.TAYLOR, *Macroeconomia*, Zanichelli, 2011) – di incrementare la qualità media della forza lavoro presente in azienda: se un'impresa qualsiasi – ma a maggior ragione un'impresa finanziaria che si caratterizza per un personale ad elevato livello di istruzione e professionalità – non è in grado di offrire salari correlati non solo all'incremento del tasso di inflazione ma anche al livello medio del salario offerto da imprese tecnologicamente affini , assai facilmente i propri quadri lavorativi si rivolgeranno a tali aziende di fatto concorrenziali e, all'interno dell'impresa con salari stagnanti, resteranno solo lavoratori scoraggiati e demotivati.

Verrebbe dunque a crearsi una preoccupante asimmetria retributiva: chief financial officer, investment manager, risk manager con ottime retribuzioni e quindi ottime motivazioni e, sotto di essi, lavoratori intermedi scoraggiati e con retribuzioni stagnanti (cosiddetto problema della “*selezione avversa*”). Offrendo invece retribuzioni più armonizzate e con gap tra i vari livelli via via più contenuti, l’impresa non solo ridurrebbe la “*selezione avversa*” ma – come affermano i due economisti citati – “*migliorando la qualità media della propria forza lavoro, per questa via migliorerebbero la produttività*” (pag 140). La redistribuzione del monte retributivo aziendale verrebbe quindi a rappresentare un pilastro del benefico processo di redistribuzione del reddito prodotto. L’etica *predicata* si trasformerebbe appunto in etica *praticata*. E’ opinione dell’UFFICIO STUDI UILCA che è necessario superare il dualismo: generare valore – redistribuire il valore. Il primo in mano al management, il secondo fondato solo sui rapporti di forza in essere tra Organizzazioni imprenditoriali ed Organizzazioni sindacali (rapporto per i lavoratori “forte” in tempi di crescita e “debole” negli anni di crisi). La redistribuzione del reddito prodotto dall’impresa è, in realtà, un’esigenza stessa di chi organizza la forza lavoro per accrescere la spinta motivazionale dei lavoratori, la loro fedeltà nel tempo e la loro volontà, forse troppo spesso dimenticata dai banchieri, di partecipare attivamente al consolidamento dell’azienda nel difficile contesto concorrenziale nazionale ed internazionale.