



SEGRETARIO GENERALE

Roma, 24 maggio 2013

Comunicato Stampa
del segretario generale Uilca Massimo Masi
Indagine Ufficio Studi Uilca
sui compensi dei manager bancari
Ancora troppo alti, serve azione comune per regolamentarli

Nel sistema bancario italiano la retribuzione media dei Chief Executive Officer e i compensi percepiti dai presidenti dei Consigli di Amministrazione o di Sorveglianza sono rispettivamente 52 e 25 volte superiori a quella dei lavoratori del settore.

È questo il risultato dell'annuale ricerca dell'Ufficio Studi della Uilca sui compensi del 2012 dei top manager del credito, rilevato dai redditi corrisposti dagli 11 principali istituti del Paese, come evidenziato nei documenti ufficiali approvati dagli organismi societari competenti.

I gruppi bancari oggetto della ricerca sono stati: Intesa Sanpaolo, Unicredit, Banca Monte dei 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, Credito Emiliano.

Per quanto concerne le retribuzioni dei Ceo si è assistito a un calo complessivo delle retribuzioni del 34,61% rispetto all'anno precedente, pari al 9,38% in termini effettivi, rispetto ai compensi ordinari erogati nel 2011, al netto di componenti straordinarie dovute al pagamento di Tfr e Indennità di Fine Carica ai Ceo che nel 2011 hanno lasciato le aziende (Intesa Sanpaolo +1.125 migliaia di euro, Banca Monte Paschi Siena +4.000 migliaia di euro, Banca Popolare di Milano +3.100 migliaia di euro).

In ogni caso le retribuzioni dei Ceo sono quindi passate da essere 80 volte superiore a quelle medie dei lavoratori a 52 volte superiori, comunque, malgrado il calo, ancora più alte rispetto alle 42 volte registrate nel 2000, considerando peraltro che negli ultimi 12 anni si è anche toccata la quota di 119 volte.

In tale ambito si evidenzia come i compensi dei Ceo siano prevalentemente di natura fissa e risentano poco di parti straordinarie legate ai risultati, considerando che questo aspetto sarebbe positivo qualora gli obiettivi fossero coerenti con logiche di lungo periodo e di sviluppo sostenibile.

Per quanto concerne gli emolumenti dei presidenti dei Consigli di Amministrazione e di Sorveglianza, anche in questo caso, va registrato un calo tra il 2011 e il 2012 nell'ordine del 18,76%, pari complessivamente a 1,8 milioni di euro.

Questa situazione non dipende però dall'intervento di soluzioni strutturali, ma dalla decisione unilaterale dei manager coinvolti, dimostrando la totale discrezionalità che permane nella definizione di tali compensi.

Per quanto concerne il confronto con le retribuzione medie dei lavoratori, quelle dei presidenti sono risultate 25 volte superiori, in discesa rispetto alle 31 volte del 2011, ma anche in questo caso nettamente sopra le 15 volte che caratterizzavano il 2000.

Nei 12 anni di osservazione la punta massima è stata 37 volte nel 2001.

La ricerca dell'Ufficio Studi Uilca ha anche verificato la retribuzione dei Ceo prima dell'inizio delle fusioni bancarie, che hanno cambiato il panorama del credito in Italia, e dai dati emerge che la retribuzione nelle banche maggiori era già molto elevata rispetto alle banche minori e tale rapporto è rimasto inalterato nel tempo.

Riteniamo un aspetto positivo il calo delle retribuzioni dei top manager registrato nel 2012, anche se il livello dei compensi, in termini assoluti e in relazione alla retribuzione media dei lavoratori, permane troppo alto, considerando anche la situazione di grave difficoltà dell'economia, che nel 2012 è purtroppo nettamente peggiorata rispetto all'anno precedente.

In questo contesto va rilevato inoltre che gli emolumenti dei Ceo si presentano estremamente concentrati nella quota fissa e quindi certa a prescindere dai risultati, come conseguenza degli interventi di contenimento dei bonus introdotti anche dalla Banca d'Italia.

La logica incentivante non è infatti negativa in assoluto, come spesso populisticamente si afferma, ma deve essere integrata in un progetto d'impresa complessivo, in cui si possano fondere logiche di profitto a lungo termine, crescita sostenibile, meritocrazia e solidarietà si possano fondere.

L'andamento dei compensi dei presidenti evidenzia l'assoluta discrezionalità che li determina, mentre dovrebbero invece trovare coerenza in una regolamentazione che definisca i limiti entro i quali si può lealmente sviluppare un processo di gestione d'impresa trasparente, democratico e duraturo.

La Uilca ormai da anni si occupa delle retribuzioni dei manager e ne ha denunciato i livelli esorbitanti, chiedendo interventi di contenimento nella parte fissa e in quella variabile che fossero coerenti con le finalità economiche delle aziende e con principi di Responsabilità Sociale d'Impresa.

Una battaglia portata avanti con spirito costruttivo, rifiutando visioni demagogiche e combattuta per lungo tempo in totale solitudine nel settore del credito e spesso indifferenza in altri comparti lavorativi.

Oggi prendiamo atto che nel mondo bancario altre Organizzazioni Sindacali hanno cominciato a prendere coscienza del problema e ad avviare iniziative per chiedere interventi su un tema così delicato.

Riteniamo che il raggiungimento di soluzioni positive ed equilibrate sia da anteporre a qualsiasi rivendicazione di merito o di primogenitura che potremmo addurre.

Crediamo quindi sia il momento per unire le forze di tutti per chiedere gli interventi necessari affinché in Italia, e nello specifico nel settore bancario, vi siano regolamentazioni adeguate per contenere le retribuzioni dei manager a livelli di correttezza sotto il profilo etico ed economico.

Il segretario generale della Uilca
Massimo Masi

