



Sindacati Bancari della provincia di Forlì-Cesena

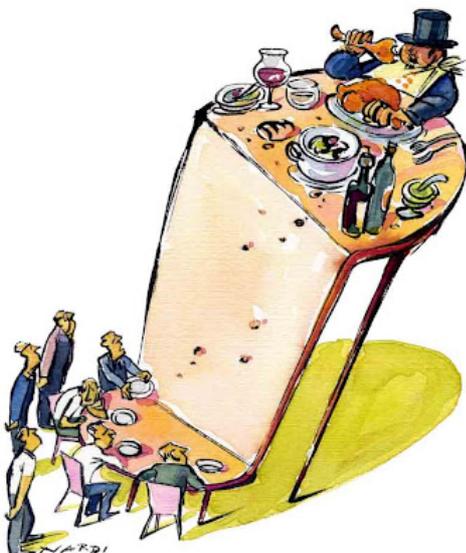
STIPENDI E PREMI A DIRIGENTI E MANAGER: PER BANKITALIA UN SISTEMA SU CUI VIGILARE, PER NOI UNA ANOMALIA DA CORREGGERE

“Gli amministratori delegati delle due grandi società statali che si occupano di energia elettrica e carburanti nel 2011 hanno guadagnato il 40 e 30 per cento in più rispetto all'anno precedente. Stessa sorte per gli altri manager delle aziende. Un incremento in busta paga inversamente proporzionale all'andamento dei bilanci di entrambi i gruppi”.

Quello sopra riportato è il titolo di un articolo pubblicato lo scorso 8 aprile da “Il Fatto” che, denunciando l'eccessivo appetito dei managers ENI ed ENEL ci offre lo spunto per alcune riflessioni. Quanto denunciato dal quotidiano non è un comportamento anomalo, ma è ampiamente permeato nel panorama aziendale italiano visto che, nel nostro paese, il sistema retributivo risulta totalmente sbilanciato verso Dirigenti e Managers.

Il dato è incontrovertibile ed emerge con chiarezza dai calcoli effettuati sul 2010 dal network **Ecgs** (raggruppamento di società di consulenza e ricerca indipendenti, tra cui l'italiana Frontis governance): gli stipendi medi dei Dirigenti e Managers italiani sono al secondo posto in Europa dopo quelli del Regno Unito.

Per restare al nostro settore, anche Bankitalia se ne è accorta. A partire dai bilanci relativi al 2010 ha imposto alle aziende di credito di evidenziare il montante complessivo dei compensi ai Dirigenti nell'allegato H del bilancio. Inoltre, con la “**Comunicazione del 2 marzo 2012**” ha addirittura rincarato la dose ricordando alle banche che “*la corretta applicazione delle suddette disposizioni debba comportare - nell'attuale fase congiunturale e, in particolare, nelle banche e nei gruppi bancari che presentano esigenze di rafforzamento o mantenimento del livello patrimoniale - un complessivo contenimento dei costi della remunerazione variabile, a vantaggio del profilo patrimoniale dell'intermediario*” precisando che si dovrebbe tendere, dato il periodo, alla riduzione/azzeramento nella parte variabile della retribuzione da pagare nel 2012 per il personale qualificato come “*più rilevante*” (proprio loro, Dirigenti e manager).



Non possono esserci dubbi interpretativi: l'invito di Bankitalia fa **esclusivo** riferimento al salario di Dirigenti e Managers.

Ogni tentativo da parte delle aziende di ridurre o azzerare il premio ai dipendenti per risultati di bilancio “insufficienti” saranno rispediti al mittente.

La Produttività e la Redditività aziendali (su cui si basa il VAP) sono cosa ben diversa dall'UTILE NETTO.

Pertanto, l'anomalia non è il VAP ai dipendenti, ma i superpremi erogati al top management e scaricati come costi sull'intera struttura.

Un esempio per tutti: ad inizio 2012 il MPS ha “licenziato per motivi economici” il Direttore Generale pagando una “buonuscita” da 4 milioni di euro che si aggiunge ai compensi fissi di 1,4 milioni del 2011 ed ai 450mila euro di retribuzione variabile per l'esercizio 2010.

È quindi necessario che il fronte aperto dalle Segreterie Nazionali sul **tetto** alle retribuzioni del Top management continui con rinnovato vigore in un momento, come quello attuale, in cui si stanno rinnovando gli accordi sul VAP nell'intero settore.

Cesena, 23 aprile 2012

Segreterie Territoriali Forlì e Cesena