



UNISIN PRESENTA:



PROTEZIONE INTERESSI COLLEGHI

NUMERO 1 - GIUGNO 2021

MISTER 5%

Oggi vi racconteremo la storia di Calouste Sarkis Gulbenkian, imprenditore armeno soprannominato

Mister 5%... immaginate di calarlo nella nostra realtà...

Calouste Gulbenkian nacque ad Üsküdar, frazione asiatica di Costantinopoli (oggi Istanbul), allora capitale dell'Impero ottomano. Era figlio di un armeno che si occupava di import-export di petrolio. Suo padre lo inviò nel Regno Unito, dove studiò Ingegneria petrolifera.

A fine '800 si trasferì prima in Egitto, poi a Londra, divenendo cittadino britannico. Nel 1907 contribuì a organizzare la fusione della Royal Dutch Petroleum Company con la "Shell" Transport and Trading Company Ltd. La sua abitudine di pretendere il cinque per cento delle quote delle compagnie petrolifere che egli contribuiva a sviluppare, gli fruttò il soprannome di "Mr. Five Percent".

Nel 1912 Gulbenkian fu il motore occulto che promosse la creazione della Turkish Petroleum Company, un consorzio delle principali compagnie petrolifere europee che miravano ad agire nel territorio ottomano dell'Iraq.

La scoperta di una enorme riserva petrolifera a Baba Gurgur fornì un forte stimolo alla chiusura dei negoziati che, nel luglio del 1928, portarono al Red Line Agreement, che indicava quali compagnie petrolifere avrebbero potuto investire nella TPC, riservando il 5% delle quote a Gulbenkian.

Nel corso della sua vita, grazie al 5%, Gulbenkian ammassò un'enorme fortuna e una collezione artistica che egli conservava in un museo privato nella sua abitazione di Parigi. Al momento della sua morte nel 1955, la fortuna di Gulbenkian era stimata tra 280 ed 840 milioni di dollari.



La storia di Mister 5% è molto istruttiva e ci dimostra come, a furia di 5%, si possono raccogliere grandi fortune.

Ed a proposito di 5%... nelle scorse settimane siamo stati chiamati dai nostri manager per il consueto colloquio sugli incentivi e... sorpresa, sorpresa... il 100% del bonus si è trasformato in 95%!!

Un pò come se il vostro commercialista vi chiedesse: "Allora, quest'anno a chi vuoi donare il tuo 5x1000? ANT? EMERGENCY? SAVE THE CHILDREN? UNICEF? Oppure magari ad un ospedale? Di questi tempi... Oppure forse ad un'associazione animalista? Ci sono!!! Ad una Onlus che sostiene i migranti... No, forse tu sei più il tipo che dona ad un centro antiviolenza?"

Ed invece no!!! Quest'anno invece del 5 x 1000 per scopi benefici, "doneremo" tutti il 5% a Findomestic, o forse bisognerebbe dire a BNPParibas che, come si vede dai bilanci, sta patendo la fame...

I manager hanno ricevuto da HR il preciso input di ridurre del 5% tutti i bonus che intendevano erogare in forma piena ossia al 100%. Badate bene: non tutti hanno ricevuto questa informazione, almeno non in questa forma. Ad alcuni è stata presentata come piccola riduzione visto il periodo di crisi; in altri casi è stata presentata come scelta del manager, o della Direzione, di non erogare per intero l'importo. Ufficialmente sono stati gli stessi manager ad inserire in GEPE un importo inferiore, come fosse una loro scelta. Ma la verità è una sola:



PER TAGLIARE I COSTI, HANNO TAGLIATO GLI INCENTIVI DEL 5%

L'iniziativa è stata presentata come flat per tutta la popolazione aziendale. Ci credete?? Fate male!!! Come sempre ci sono state una lunga serie di eccezioni sia "orizzontali" che "verticali"... e tanto più si sale in alto, tanto più le eccezioni diventano frequenti.

I COSTI SI TAGLIANO MA SOLO A SPESE DEI PIU' DEBOLI

Come saprete, gli incentivi per gli operativi di sede arrivano a 500€, per gli operativi di rete 1000€, per i professionals il target normale è di 1800€; un team manager arriva fino a 5000€, mentre un capo piattaforma a 10000€. Ma sapete quanto può avere il primo riporto di un direttore?? Arriva a 15 o anche 20000€. Ed i Direttori?? Cifre che non guadagnate in un anno.

Non siate scandalizzati, sono le cifre che normalmente guadagna il Direttore Generale o Amministratore Delegato di qualsiasi azienda. Dai 300.000€ in su di fisso più un variabile che parte da 150.000€ Questo è il mercato.

Quindi, facendo due calcoli, su circa 2750 dipendenti totali, il budget per gli incentivi si aggira intorno ai 7 mln di €.

Risparmiare il 5% significa tagliare i costi vivi del personale di 350.000€.



Mica male in un anno come questo in cui il PNB scenderà paurosamente e probabilmente gli effetti più devastanti li vedremo in futuro...

Perchè i "sacrifici" toccano sempre agli "ultimi"??

A risentirci con la prossima storia...

PROTEZIONE INTERESSI COLLEGHI