

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 4
—

PROPOSTA DI LEGGE D'INIZIATIVA POPOLARE

Limiti massimi degli emolumenti dovuti ai *Top Manager* di società di capitali a titolo di retribuzione e di *bonus*

Presentata alla Camera dei deputati nella XVII legislatura il 5 dicembre 2013 e mantenuta all'ordine del giorno ai sensi dell'articolo 107, comma 4, del Regolamento

ONOREVOLI DEPUTATI! — Il *Top Manager*, che ha potere di governo sull'impresa quotata, a prescindere dai risultati conseguiti e riportati nei bilanci annuali e dall'andamento della Borsa, tra *stock option*, stipendi e *bonus* vari, percepisce una retribuzione in misura fissa e un compenso variabile che dovrebbe essere legato ai risultati positivi e all'andamento dei titoli.

Nelle aziende private, normalmente rette da « gruppi di famiglia » o da « gruppi omogenei o che comunque ne detengono la maggioranza », i compensi variabili vengono fissati dai consigli di amministrazione o dai comitati di remunerazione.

Nell'attuale momento in cui la finanza ha generato la crisi mondiale prendendo il sopravvento sull'economia reale è nata imperiosa la convinzione, ampiamente diffusa e condivisa, che le remunerazioni elevate del *Top Manager* incoraggiano l'assunzione di rischi eccessivi e il vento della crescente insofferenza verso le retribuzioni e i premi

esorbitanti spira anche in Italia, dove il Governo ha sopperito ponendo, per i propri *manager*, con il decreto « salva Italia », il limite massimo di 294.000 euro annui.

Ovviamente tale limite, che la richiamata normativa ha fissato per i *manager* delle amministrazioni pubbliche, può solo costituire la base della remunerazione fissa dei componenti degli organi di amministrazione delle persone giuridiche private; quanto ai *bonus* e agli incentivi, che costituiscono il compenso variabile, essi devono essere raggugliati ai risultati raggiunti e alla « grandezza » dell'azienda amministrata. Comunque è sorta l'esigenza di porre un limite massimo, che non può eccedere la somma di 706.000 euro annui, comprensiva di qualsiasi *bonus*.

Il controllo, per quanto attiene all'entità dei *bonus*, premi e incentivi, è riservato agli azionisti che, in assemblea generale per l'approvazione dei bilanci annuali, ne delibereranno a maggioranza dei partecipanti

l'ammontare globale sulla base dei piani triennali di sviluppo presentati dai vertici aziendali, con la previsione della progressione annuale.

La normativa prevede l'abolizione di *bonus* all'uscita e di altre forme di indennità, di retribuzioni anticipate, di premi per acquisizioni o per vendite e di contratti di consulenza da parte di società appartenenti al gruppo per il quale si svolge la prestazione.

La liquidazione per la cessazione del rapporto è commisurata esclusivamente alla sua durata ed è proporzionale al limite massimo della retribuzione annuale.

La violazione delle disposizioni prevede l'irrogazione di una sanzione pari a tre annualità di retribuzione a carico del percettore, fatte sempre salve le pene stabilite per le violazioni delle norme sull'evasione fiscale e sull'omissione dei contributi previdenziali a carico di chi l'ha prodotta o favorita.

Per compensare i *Top Manager* della diminuzione dei vantaggi economici è fatto obbligo alle società di stipulare a loro spese, a favore dei *Top Manager*, con primarie compagnie di assicurazione, le seguenti polizze:

a) una polizza penale per coprire i rischi di natura penale;

b) una polizza danni patrimoniali per coprire richieste di risarcimento di danni patrimoniali.

Poteri e doveri nascenti dalla normativa devono essere parte essenziale dello statuto sociale delle società di nuova costituzione, mentre per le società già costituite la normativa opera di diritto con effetto dall'esercizio sociale in corso alla data di entrata in vigore della legge, fatto salvo l'obbligo, prima della chiusura dell'esercizio stesso, di integrare lo statuto sociale.

PROPOSTA DI LEGGE
D'INIZIATIVA POPOLARE

ART. 1.

1. Le remunerazioni in misura fissa, i *bonus* e gli incentivi del *Top Manager* non possono essere così elevati da portare all'assunzione di rischi eccessivi a danno delle società di capitali. È definito *Top Manager* il soggetto preposto alla guida delle imprese di grandi dimensioni che svolge funzioni di gestione negli organismi societari, amministratore delegato, consigliere delegato, direttore generale, presidente esecutivo e, in genere, ogni *manager executive* che, essendo sottoposto al codice di autodisciplina previsto per la *governance* delle strutture societarie, gode di retribuzione fissa e di *bonus* e incentivi variabili proporzionati ai risultati dei bilanci annuali approvati e all'andamento dei titoli.

ART. 2.

1. Il limite massimo delle retribuzioni in misura fissa da corrispondere al *Top Manager* è di 294.000 euro annui, con progressione annuale pari all'aumento dell'indice del costo della vita determinato dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT); il limite massimo complessivo dei *bonus*, incentivi, *stock option* e *compensi equity* non può in nessun caso essere superiore a 294.000 euro annui. In totale, la componente fissa e quella variabile non possono superare l'importo di 588.000 euro annui. Tale remunerazione è giustificata solo in presenza di risultati estremamente positivi ed è correlata all'entità del patrimonio aziendale sia in volume di affari gestiti che in numero di lavoratori dipendenti.

ART. 3.

1. Sono aboliti i *bonus* all'uscita e tutte le altre forme di indennità comunque de-

nominate, le retribuzioni anticipate, i premi per acquisizioni o per vendite, nonché i contratti di consulenza da parte di società appartenenti allo stesso gruppo per il quale è esercitata la funzione.

2. Al momento della cessazione del rapporto, per qualsiasi causa e a chiunque imputabile, al *Top Manager* compete un'indennità ragguagliata alla retribuzione fissa, nella misura di un dodicesimo per ogni anno di durata della carica, con esclusione di qualsiasi altra indennità, indennizzo o risarcimento.

ART. 4.

1. L'entità dei *bonus* annuali, comprensivi degli incentivi, *stock option* e compensi *equity*, anche se determinata dal consiglio di amministrazione o dal comitato di remunerazione, è deliberata dall'assemblea generale dei soci, chiamata annualmente all'approvazione del bilancio a maggioranza assoluta dei partecipanti, tenuti presenti i piani triennali di sviluppo presentati dai vertici aziendali, con la prevista progressione annuale.

2. In caso di previsione o di esecuzione di piani di sviluppo o di ristrutturazione aziendale, l'entità dei *bonus* annuali è ragguagliata ai posti di lavoro salvati e non tagliati rispetto al piano ed è approvata, a maggioranza assoluta dei partecipanti, dall'assemblea generale dei soci che si deve tenere entro sessanta giorni dal completamento del piano.

3. Fino al momento dell'approvazione di cui al comma 2, al *Top Manager* è liquidato il 50 per cento del compenso variabile stabilito dall'organo di amministrazione competente sia per i piani di sviluppo che per quelli di ristrutturazione.

ART. 5.

1. La struttura societaria è obbligata a stipulare, per un massimale idoneo, a favore di ciascun *Top Manager* per la durata di un triennio e rinnovabile fino alla cessazione del rapporto, con primarie compa-

gnie di assicurazione operanti in Italia, le seguenti polizze assicurative:

a) una polizza penale per coprire i rischi di natura penale;

b) una polizza danni patrimoniali per coprire richieste di risarcimento di danni patrimoniali.

2. Le polizze di cui al comma 1 restano valide, indipendentemente dal pagamento annuale o dilazionato dei premi, al fine di garantire il *Top manager* nei confronti di rischi derivanti dalle prestazioni svolte a favore della società che, in ogni caso, è e rimane solidalmente responsabile per danni a terzi ed è tenuta a coprire i rischi di natura penale per reati colposi di cui può essere chiamato a rispondere il *Top manager* a causa dello svolgimento dei propri compiti di direzione o amministrazione.

ART. 6.

1. Le disposizioni della presente legge costituiscono parte essenziale dello statuto sociale in caso di costituzione di nuove società; per le persone giuridiche già esistenti alla data di entrata in vigore della presente legge, le disposizioni in essa previste operano di diritto con effetto dall'esercizio sociale in corso alla data di entrata in vigore della medesima legge, fatto salvo l'obbligo di procedere all'integrazione dello statuto sociale entro la data di chiusura dell'esercizio stesso.

ART. 7.

1. La violazione delle disposizioni sugli emolumenti previste dalla presente legge comporta una sanzione amministrativa pecuniaria pari a tre annualità dell'ultima retribuzione globale di fatto a carico del percettore, fatte salve le pene stabilite per le violazioni delle norme sull'evasione fiscale e sull'omissione dei contributi previdenziali a carico di chi l'ha prodotta o favorita e che va esclusa dalle garanzie assicurative.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



18PDL0001060