

CAMERA DEI DEPUTATI

 N. 2075

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

APPENDINO, CAROTENUTO, BARZOTTI

Disposizioni in materia di limiti massimi agli emolumenti attribuiti ai componenti di vertice degli organi di amministrazione e direzione delle imprese di grandi dimensioni nonché al numero e alla durata degli incarichi di amministrazione e controllo presso le medesime

Presentata l'8 ottobre 2024

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge introduce misure volte a regolamentare gli emolumenti dei « *top manager* » e a limitare il numero degli incarichi dei dirigenti e degli organi apicali di amministrazione e controllo presso le imprese di grandi dimensioni. L'obiettivo è quello di garantire equità e trasparenza nelle politiche retributive, così come di aumentare l'efficacia dell'azione amministrativa e di controllo nonché di limitare i rischi di traffico di influenze e di possibili conflitti d'interessi.

Le diverse crisi succedutesi negli ultimi anni, a partire dal 2008, hanno messo in evidenza il ruolo critico del governo d'impresa e delle politiche retributive degli amministratori e dei dirigenti apicali nello

sviluppo di comportamenti aziendali rischiosi e speculativi. Sebbene la questione delle remunerazioni degli amministratori fosse nota da tempo, le crisi finanziarie ed economiche manifestatesi in questi anni ne hanno evidenziato drammaticamente la portata e le conseguenti gravi implicazioni.

Gli studi e le analisi condotti dalle principali autorità finanziarie, a livello sia europeo che internazionale, hanno dimostrato che l'adozione di politiche retributive non collegate ai risultati aziendali di lungo periodo ha contribuito a incentivare scelte speculative e ad alto rischio mettendo a rischio la sostenibilità e la stabilità economica delle imprese e dello stesso mercato. Il rapporto finale della *Financial Crisis Inquiry Commission* (2011), istituita ne-

gli Stati Uniti per indagare sulle cause della crisi del 2008, ha evidenziato come la crescita esponenziale delle retribuzioni nel settore finanziario a partire dagli anni Ottanta abbia creato un enorme divario rispetto ai compensi del settore industriale e contribuito ad aumentare i rischi sistemici.

Nel settore bancario italiano, come rilevato dall'*European Banking Authority* (EBA), nel 2022 sono stati registrati oltre cento dirigenti con retribuzioni superiori a 1 milione di euro, una cifra che, nonostante un calo rispetto agli anni precedenti, posiziona l'Italia tra i primi cinque Paesi in Europa per numero di «*top earners*». È emerso, inoltre, che una significativa parte della remunerazione è costituita da componenti variabili (*bonus, stock options*), un fenomeno particolarmente evidente nei Paesi con sistemi finanziari più sviluppati.

Nel corso degli anni, le istituzioni internazionali, compresi il G20, il *Financial Stability Forum* e la stessa Unione europea, hanno costantemente ribadito la necessità di collegare le politiche retributive ai risultati di lungo periodo e ai rischi aziendali. La direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, e il regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, hanno indicato chiaramente l'obbligo di adottare meccanismi di remunerazione che incentivino una gestione responsabile e stabile delle istituzioni finanziarie.

In Italia, secondo i dati più recenti, i dirigenti bancari e assicurativi continuano a percepire retribuzioni significativamente più elevate rispetto alla media degli impiegati del settore. Uno studio del 2023 della FIBA CISL ha rilevato che i compensi dei dirigenti superano di oltre trentacinque volte quelli degli impiegati. La disparità è ulteriormente accentuata dalla parte variabile della retribuzione, che in alcuni casi rappresenta fino al 60 per cento dello stipendio totale.

Un'ulteriore questione riguarda la mancanza di correlazione tra le dimensioni dell'impresa e la retribuzione del *top management*. Nonostante la differente dimensione e complessità delle istituzioni banca-

rie, i compensi dei dirigenti apicali spesso non sono proporzionati alle caratteristiche dell'impresa, divenendo causa di iniquità e di modelli retributivi distorti.

La presente proposta di legge intende affrontare tali problematiche con misure ispirate all'equità e alla responsabilità sociale, al fine di riequilibrare e razionalizzare il sistema retributivo dei *top manager* e dei dirigenti apicali rispetto al personale dipendente, garantendo al contempo una maggiore trasparenza e responsabilità nei confronti di tutti gli *stakeholder*, tra cui in particolare gli azionisti. Allo stesso tempo, si vuole limitare la proliferazione di incarichi in favore di *manager* e di soggetti preposti al controllo legale e contabile al fine di favorire l'efficacia del loro operato e ridurre il possibile traffico di influenze e i conflitti d'interessi che potrebbero alterare il normale funzionamento del libero mercato e soprattutto pregiudicare le tutele in favore degli investitori.

La presente proposta di legge si compone di sei articoli.

L'articolo 1 prevede le definizioni di «*top manager*» e di «grandi imprese».

L'articolo 2 introduce un'agevolazione fiscale, sotto forma di riduzione dell'aliquota dell'imposta sul reddito delle società (IRES), a favore delle imprese di grandi dimensioni che introducono un limite massimo alle retribuzioni complessive dei *top manager* e dei dirigenti, che non possono superare di venticinque volte la retribuzione media del personale dipendente della stessa società. Questa misura è finalizzata a ridurre le disparità retributive e a favorire una maggiore equità all'interno delle imprese. Tale limite si applica alle componenti sia fisse che variabili della retribuzione, comprese le cosiddette «buonuscite» e qualsiasi altra forma, diretta e indiretta, di emolumento o indennizzo a qualunque titolo riconosciuti. Inoltre, la parte variabile della retribuzione può essere riconosciuta solo in presenza di risultati aziendali positivi, misurabili e correlati a obiettivi di medio-lungo termine legati alla redditività, alla solidità patrimoniale, alla produttività del lavoro e al raggiungi-

mento di obiettivi di sostenibilità ambientale.

L'articolo 3 introduce limitazioni al numero degli incarichi amministrativi (nei consigli di amministrazione, di gestione e di sorveglianza) e di controllo (legale e contabile) all'interno delle società destinatarie della legge, con l'obiettivo di garantire maggiore trasparenza ed efficacia alle attività di amministrazione e controllo e di prevenire possibili conflitti d'interessi. In particolare, si stabilisce un limite massimo di tre incarichi che i membri degli organi di amministrazione e controllo (legale e contabile) possono ricoprire contemporaneamente. Inoltre, viene introdotto un vincolo di durata degli incarichi, prevedendo che il medesimo soggetto non possa esercitare più di tre mandati presso la stessa società. Tale disposizione mira a evitare la concentrazione eccessiva di potere nelle mani di pochi soggetti e a promuovere un ricambio nelle posizioni di vertice.

Al termine dell'incarico, si prevede l'obbligo di sospensione di almeno tre anni, durante il quale i soggetti interessati non possono intrattenere alcun rapporto di collaborazione, consulenza o impiego con la società in cui hanno svolto il loro mandato. Tale divieto è finalizzato a prevenire situazioni di continuità o potenziale influenza nei confronti della società dopo la cessazione dell'incarico. Il medesimo obbligo è esteso altresì alle società di revisione.

Al comma 3 si dispone il divieto per le grandi imprese di affidare la funzione di controllo legale o contabile al sindaco unico. Questa disposizione mira a rafforzare i presidi e i meccanismi di controllo interno, nonché a migliorare l'efficacia dell'attività di verifica, l'indipendenza e l'imparzialità.

Infine, per le società di capitali diverse da quelle indicate all'articolo 1, si prevede un tetto massimo di incarichi che i soggetti preposti al controllo (legale e contabile) possono assumere, fissato in dieci incarichi contemporanei per un valore di 50 milioni di euro di volume d'affari complessivo delle società sottoposte a controllo. In ogni caso, non sarà possibile ricoprire più di venti incarichi in totale. Tale disposizione ha lo scopo di limitare l'eccessivo carico di la-

voro che potrebbe compromettere l'efficacia e la qualità delle attività di controllo.

L'articolo 4 introduce la possibilità di applicare alle grandi imprese che leghino lo stipendio dei *manager* al salario medio aziendale un'aliquota agevolata dell'IRES del 19 per cento, in luogo del 24 per cento ordinariamente previsto.

L'articolo 5 apporta modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF). In particolare, il comma 1 modifica l'articolo 114-*bis* prevedendo che l'attuazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore di componenti del consiglio di amministrazione o del consiglio di gestione deve essere subordinata al conseguimento di risultati determinati in un arco di tempo non inferiore a cinque anni. Inoltre, si prevede che i termini entro i quali è consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi dei vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni ovvero sui diritti di opzione attribuiti non possono essere inferiori a cinque anni. Il comma 2, abrogando il comma 1 dell'articolo 3 del decreto legislativo 18 giugno 2012, n. 91, determina la reviviscenza del comma 2-*ter* dell'articolo 116 del TUF, concernente gli strumenti finanziari diffusi tra il pubblico, il quale rende applicabile anche alle società che emettono azioni diffuse tra il pubblico in misura rilevante, ancorché non quotate in mercati regolamentati italiani, le seguenti disposizioni del TUF concernenti le società quotate che possono facilitare il controllo dei piccoli azionisti sulla gestione di queste società: articoli 125-*bis* (Avviso di convocazione dell'assemblea); 125-*ter* (Relazioni sulle materie all'ordine del giorno); 125-*quater* (Sito *internet*); 126 (Convocazioni successive alla prima); 126-*bis* (Integrazione dell'ordine del giorno dell'assemblea e presentazione di nuove proposte di delibera); 127 (Voto per corrispondenza o in via elettronica).

Il comma 3 novella l'articolo 123-*bis* concernente la relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, al fine di eliminare il potere, in capo agli amministratori o al consiglio di gestione, di emet-

tere strumenti finanziari partecipativi nonché di autorizzare l'acquisto di azioni proprie, mentre il comma 4 modifica l'articolo 123-ter in materia di relazione sulla remunerazione, escludendo dalla remunerazione per i componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro. Si vuole rendere, inoltre, vincolante la deliberazione dell'assemblea degli azionisti concernente la relazione sulla remunerazione degli amministratori.

L'articolo 6 reca la copertura finanziaria delle disposizioni dell'articolo 4 che introducono l'aliquota ridotta dell'IRES.

Le misure introdotte dalla presente proposta di legge intendono rispondere in modo organico alla necessità di un sistema retributivo equo, sostenibile e compatibile con gli interessi di lungo periodo delle società. Si mira a garantire che le politiche di remunerazione non incentivino comportamenti rischiosi e speculativi, ma promuovano una gestione responsabile delle imprese, in linea con le migliori pratiche di governo d'impresa europee e internazionali.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Definizioni)

1. Ai fini della presente legge si intende per:

a) « *top manager* »: il soggetto preposto alla guida delle imprese di grandi dimensioni che svolge funzioni di gestione negli organismi societari, l'amministratore delegato, il consigliere delegato, il direttore generale, il presidente esecutivo e, in generale, ogni componente di vertice degli organi di amministrazione e direzione che è sottoposto al codice di autodisciplina previsto per l'amministrazione e controllo delle strutture societarie e gode di retribuzione fissa nonché di *bonus* e di incentivi variabili proporzionati ai risultati dei bilanci annuali approvati e all'andamento dei titoli emessi;

b) « imprese di grandi dimensioni »: le società che alla data di chiusura del bilancio abbiano superato, nel primo esercizio di attività o, successivamente, per due esercizi consecutivi, almeno due dei seguenti limiti:

1) totale dello stato patrimoniale: euro 25.000.000;

2) ricavi netti delle vendite e delle prestazioni: euro 50.000.000;

3) numero medio dei dipendenti occupati durante l'esercizio: 250.

Art. 2.

(Limite agli emolumenti dei top manager)

1. Le remunerazioni in misura fissa, i *bonus*, gli incentivi e i *benefit* corrisposti a qualunque titolo, diretto e indiretto, in favore dei *top manager* devono essere riconosciuti in misura tale da non esporre la società di capitali a particolari rischi e

speculazioni in danno della continuità aziendale.

2. Alle imprese di grandi dimensioni che riconoscono, con qualunque forma e denominazione, la corresponsione in favore dei *top manager* di una remunerazione complessiva, sia fissa che variabile, di importo non superiore a venticinque volte la retribuzione media dei dipendenti della società di appartenenza è riconosciuta un'agevolazione fiscale, sotto forma di riduzione dell'aliquota dell'imposta sul reddito delle società, secondo le disposizioni di cui all'articolo 4. La verifica del superamento di tale limite è effettuata con cadenza annuale alla chiusura di ciascun esercizio ed è attestata dall'organo amministrativo preposto in sede di approvazione del bilancio annuale di esercizio. L'avvenuto superamento del suddetto limite comporta la decadenza dai benefici fiscali derivanti dalle agevolazioni a qualunque titolo e in qualunque forma percepiti.

3. Ai fini del riconoscimento della parte variabile della retribuzione, anche in funzione del riconoscimento dell'agevolazione di cui al comma 2, l'assemblea dei soci stabilisce i parametri in base ai quali valutare il raggiungimento di comprovati e predefiniti obiettivi di risultato economico di medio-lungo periodo e i parametri in base ai quali valutare il raggiungimento dei medesimi obiettivi. I parametri di cui al primo periodo devono comprendere indicatori di redditività, di solidità patrimoniale, di produttività del lavoro e di sostenibilità ambientale.

Art. 3.

(Limite agli incarichi di amministrazione e controllo nelle società di capitali)

1. I componenti degli organi di amministrazione e controllo, legale e contabile, delle imprese di grandi dimensioni non possono, in alcun caso, ricoprire più di tre incarichi contemporaneamente e non possono superare il limite di tre mandati presso la medesima società.

2. Al termine dell'incarico, per un periodo non inferiore a tre anni, i soggetti di

cui al comma 1 non possono intrattenere, direttamente o indirettamente, con la stessa società rapporti di collaborazione, di consulenza o di impiego a qualunque titolo. Il presente comma si applica anche alle società di revisione legale.

3. Le imprese di grandi dimensioni non possono affidare il controllo legale o contabile al sindaco unico.

4. Per le società di capitali diverse da quelle di cui all'articolo 1, per le quali sussiste l'obbligo di nomina dell'organo di controllo, il revisore o il sindaco possono assumere, contemporaneamente, un numero massimo di dieci incarichi per un valore complessivo del volume d'affari delle società sottoposte a controllo pari a 50 milioni di euro. In ogni caso il numero massimo di incarichi non può essere superiore a venti.

Art. 4.

(Aliquota ridotta dell'imposta sul reddito delle società)

1. In deroga a quanto previsto dall'articolo 77 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, a decorrere dal 1° gennaio 2025, con effetto per i periodi d'imposta successivi a quello in corso al 31 dicembre 2024, alle imprese di grandi dimensioni che stabiliscono un rapporto di uno a venticinque tra la remunerazione complessiva dei *top manager*, come determinata ai sensi dell'articolo 2 della presente legge, e la retribuzione media dei dipendenti della medesima impresa, è applicata un'aliquota ridotta dell'imposta sul reddito delle società, pari al 19 per cento.

2. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con i Ministri delle imprese e del *made in Italy* e del lavoro e delle politiche sociali, sentiti i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, sono stabilite le modalità di attuazione del presente articolo, avuto riguardo alle modalità per il controllo del mantenimento del requisito di cui al comma 1.

Art. 5.

(Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58)

1. All'articolo 114-*bis*, comma 1, del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la lettera c) è sostituita dalla seguente:

«c) le modalità e le clausole di attuazione del piano, la cui realizzazione deve essere subordinata al conseguimento di risultati determinati in un arco di tempo non inferiore a cinque anni e correlati a parametri di redditività, di solidità patrimoniale, di produttività del lavoro e di sostenibilità ambientale »;

b) la lettera f) è sostituita dalla seguente:

«f) i vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni ovvero sui diritti di opzione attribuiti, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi, che comunque non possono essere inferiori a cinque anni ».

2. Il comma 1 dell'articolo 3 del decreto legislativo 18 giugno 2012, n. 91, è abrogato. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge riacquistano efficacia le disposizioni del comma 2-*ter* dell'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore del citato decreto legislativo n. 91 del 2012.

3. All'articolo 123-*bis*, comma 1, lettera m), del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, le parole: « ovvero del potere in capo agli amministratori o ai componenti del consiglio di gestione di emettere strumenti finanziari partecipativi nonché di autorizzazioni all'acquisto di azioni proprie » sono soppresse.

4. All'articolo 123-ter del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 4, la lettera a) è sostituita dalla seguente:

« a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, dalla quale sono comunque esclusi, per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, per i direttori generali e per i dirigenti con responsabilità strategiche, i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro »;

b) al comma 6, il secondo periodo è sostituito dal seguente: « La deliberazione è vincolante ».

Art. 6.

(Copertura finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dall'articolo 4, pari a 15 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



19PDL0110280