

*Se firmi li fermi, se non firmi chi li ferma?*

# FIRMA ANCHE TU!

*per un tetto alle retribuzioni  
dei top manager*



**Disegno di legge della Fiba Cisl**



*Ecco l'ingiustizia...*

**TU LAVORI DAL 1 GENNAIO AL 31 DICEMBRE,  
LORO PER AVERE LO STESSO STIPENDIO POTREBBERO LAVORARE SOLO**

**RETRIBUZIONI 2012 E 2011**

<b>3 GIORNI</b>	AMMINISTRATORE DELEGATO INTESA SANPAOLO: 3.937.000€ (2012) AMMINISTRATORE DELEGATO GENERALI: 3.478.000€ (2012)
<b>4 GIORNI</b>	AMMINISTRATORE DELEGATO UNICREDIT :2.997.000€ (2012) E 4.093.000€ (2011)
<b>5 GIORNI</b>	AMMINISTRATORE DELEGATO UNIPOL: 2.153.000€ (2012) AMMINISTRATORE DELEGATO DI CATTOLICA ASS.NI: 2.148.000€ (2012)
<b>8 GIORNI</b>	AMMINISTRATORE DELEGATO BANCO POPOLARE: 1.709.000€ (2012) E 2.321.000€(2011)
<b>9 GIORNI</b>	AMMINISTRATORE DELEGATO BANCA MPS: 1.596.000€ (2012) E 1.752.000€ (2011) AMMINISTRATORE DELEGATO UBI BANCA: 1.506.000€ (2012) AMMINISTRATORE DELEGATO CREDITO VALTELLINESE: 1.425.000€ (2012)
<b>11 GIORNI</b>	PRESIDENTE CARIGE: 1.200.000€ (2012, 2011, 2010, 2009)
<b>12 GIORNI</b>	DIRETTORE GENERALE B. POPOLARE DI SONDRIO: 1.085.000€ (2012)
<b>8 GIORNI</b>	LA MEDIA DEGLI AMMINISTRATORI DELEGATI O DIRETTORI GENERALI DELLE PIÙ GRANDI BANCHE ED ASSICURAZIONI ITALIANE
<b>16 GIORNI</b>	LA MEDIA DEI PRESIDENTI DELLE PIÙ GRANDI BANCHE ITALIANE ED ASSICURAZIONI , SIA NEGLI ANNI PEGGIORI CHE NEGLI ANNI MIGLIORI (2012 E 2011)

## PROGETTO DI LEGGE

### Tetto massimo delle retribuzioni e bonus del “top manager” di Società per Azioni quotate in borsa.

**ART.1)** - Allo scopo di evitare che la finanza, che ha generato la crisi mondiale, prenda il sopravvento sull'economia reale, le remunerazioni in misura fissa ed i bonus ed incentivi del “top manager” non possono essere così elevati, da incoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi a danno delle Società di capitali.

E' definito “top manager” il soggetto preposto alla guida delle aziende maggiori, chiamato a svolgere le funzioni di gestione negli organismi societari, e cioè l'Amministratore Delegato, il Consigliere Delegato, il Direttore Generale, il Presidente esecutivo ed 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 ed incentivi variabili proporzionati ai risultati dei bilanci annuali approvati ed all'andamento dei titoli.

**ART.2)** – Il limite massimo delle retribuzioni in misura fissa da corrispondere al “top manager” è di €.294.000,00 annue, con progressione annuale pari all'aumento dell'indice del costo della vita determinato dall'ISTAT; quello dei bonus, incentivi, stock option e compensi equity non può in nessun caso essere superiore nel complessivo ad €.294.000,00: così nel totale la componente fissa e quella variabile non possono superare l'importo di €.588.000,00. 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)** – Sono aboliti i bonus all'uscita e tutte le altre forme di indennità comunque denominate, le retribuzioni anticipate, i premi per acquisizioni e vendite, nonché i contratti di consulenza da parte di società appartenenti allo stesso gruppo per il quale si esercita la funzione.

Al momento della cessazione del rapporto, per qualsivoglia causa ed a chiunque imputabile, al top manager compete una indennità raggugliata alla retribuzione fissa, nella misura di un dodicesimo per ogni anno di durata della carica, con esclusione di qualsivoglia altra indennità, indennizzo o risarcimento.

**ART.4)** L'entità dei bonus annuali, comprensivi degli incentivi, stock option e compensi equity, seppure 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.

Per il caso di apprestamento e/o di esecuzione di piani di ristrutturazione aziendale, l'entità dei bonus annuali sarà raggugliata ai posti di lavoro salvati e non tagliati rispetto al piano e saranno deliberati o approvati, a maggioranza assoluta dei partecipanti, dall'assemblea generale dei soci che si terrà entro sessanta giorni dalla completamento del piano.

Fino al momento dell'approvazione della determina, al top manager sarà liquidato il 50% del compenso variabile stabilito dall'Organo di amministrazione competente sia per i piani di sviluppo che per quelli di ristrutturazione.

**ART.5)** – 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 compagnie di assicurazioni operanti in Italia, le seguenti polizze assicurative:

- a ) Una Polizza Penale per coprire i rischi di natura penale;
- b) Una Polizza Danni Patrimoniali per resistere contro richieste di danni patrimoniali.

Tali garanzie dovranno restare ferme, indipendentemente dal pagamento annuale o dilazionato dei premi, in modo che il top manager resti indenne dai rischi nascenti 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 ed amministrazione.

**ART.6)** - **Norma transitoria** - Poteri e doveri di cui alla presente legge costituiscono parte essenziale dello Statuto Sociale, da essere riportati in sede di costituzione di nuove società; per le persone giuridiche in essere la norme operano di diritto con effetto dall'esercizio sociale in corso alla data di approvazione della presente legge, salvo l'obbligo di procedere all'integrazione dello Statuto Sociale entro la data di chiusura dell'esercizio stesso.

**ART.7)** - **Norma finale** - La violazione delle precedenti disposizioni sugli emolumenti importa una sanzione amministrativa pari a tre annualità dell'ultima retribuzione globale di fatto a carico del percettore, salve sempre le pene stabilite per le violazioni alle norme sulla evasione fiscale e sulla omissione dei contributi previdenziali a carico di chi l'ha prodotta e/o favorita e che va esclusa dalle garanzie assicurative.

**ART.8)** – La presente legge, munita dei sigilli e controfirmata dal Presidente della Repubblica e dai Ministri competenti, entrerà in vigore il quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

E' fatto obbligo a tutti di osservarla e di farla osservare.