

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...

CISL

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

RETRIBUZIONI 2012 E 2011

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

Le ragioni della Fiba Cisl: giustizia ed equità

Progetto di legge di iniziativa popolare *LIMITI MASSIMI DEGLI EMOLUMENTI DOVUTI AL “TOP MANAGER” di società di capitali a titolo di retribuzione e di bonus.*

RELAZIONE

Il “Top Manager”, che ha potere di governo sull’Impresa, a prescindere dai risultati conseguiti e riportati nei bilanci annuali e dall’andamento della stessa, tra stock option, stipendi e bonus vari, percepisce una retribuzione in misura fissa ed un compenso variabile, che dovrebbe essere legato ai risultati positivi ed 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 sulla economia reale, è sorta imperiosa la convinzione, ampiamente diffusa e condivisa, che le remunerazioni elevate del “Top Manager” incoraggiano l’assunzione di rischi eccessivi ed il vento della crescente insofferenza verso le retribuzioni ed i premi esorbitanti spira anche in Italia, dove il Governo ha sopperito ponendo, per i propri managers, con il decreto “Salva Italia” il limite massimo di €294.000,00 annue.

Ovviamente tale limite, che la richiamata normativa ha fissato per i manager delle strutture pubbliche, può costituire la base della remunerazione fissa dei componenti degli Organi di Amministrazione delle persone giuridiche private; quanto ai bonus ed agli incentivi, che formano il compenso variabile, va ragguagliato ai risultati raggiunti ed alla “grandezza” dell’azienda amministrata. Comunque è sorta l’esigenza di porre un limite massimo, che non può eccedere la somma di €294.000,00 annue, e cioè un importo pari alla retribuzione fissa, che compensa qualsivoglia bonus.

Il controllo, per quanto attiene l’entità dei bonus, premi ed 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 da presentarsi dai vertici aziendali, con la previsione della progressione annuale.

La normativa prevede l’abolizione di bonus all’uscita ed altre forme di indennità, retribuzioni anticipate, premi per acquisizioni e vendite, nonché di contratti di consulenza con 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 fissa annuale.

La violazione alle disposizioni prevede l’irrogazione di una sanzione pari a tre annualità di retribuzione 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 favorita, anche omettendone la denuncia.

Per compensare i top manager della diminuzione dei vantaggi economici, è fatto obbligo alle strutture societarie di stipulare a loro spese ed a favore dei “top manager”, con primarie compagnie di assicurazioni, le seguenti polizze:

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

Poteri e doveri nascenti dalla normativa debbono costituire 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 approvazione, salvo l’obbligo, prima della chiusura dell’esercizio stesso, di integrare lo Statuto Sociale.

Il tutto come articolato nel progetto di legge che segue.

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 ragguagliata 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 ragguagliata 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.

Riscontriamo dalla stampa che la proposta avanzata dalla Fiba Cisl ha riscosso il plauso anche di altre organizzazioni sindacali del settore (vedi video su www.fiba.it). La battaglia va combattuta con spirito unitario.

LA FIBA CISL È QUESTO E MOLTO ALTRO

Credito alle Famiglie e alle Imprese

Come ridare credito attraverso riforme radicali. Separazione attività commerciale da quella d'investimento; agevolazioni fiscali per stimolare il credito alle famiglie e alle imprese e scoraggiare la mera speculazione; un modello bancario con centri vicini al territorio e che sappia valorizzare le competenze interne e non sfinarle con pressioni commerciali insostenibili

Azioni di responsabilità nei confronti degli amministratori per la difesa degli interessi e dei diritti dei lavoratori.

Mediante la costituzione di parte civile nei relativi procedimenti penali che promuovendo azioni specifiche presso i competenti organi nei casi di condotte in contrasto con la buona e corretta amministrazione degli istituti

Occupazione e valorizzazione della professionalità

Bilateralità, formazione e promozione dell'occupazione tra le priorità della Fiba Cisl

Conoscenza e rispetto delle regole a tutela del lavoratore e per una Società più Giusta

Prosegue l'impegno della Fiba Cisl per la tutela dei lavoratori attraverso gli incontri sulla normativa antiriciclaggio.

QUESTO E MOLTO ALTRO SU WWW.FIBA.IT E CONTATTANDO IL RAPPRESENTANTE FIBA DELLA TUA AZIENDA.

Se firmi li fermi se non firmi chi li ferma?

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

