



## **DISEGNO DI LEGGE**

**d'iniziativa dei senatori CASTRO, DI STEFANO, DE ECCHER,  
STANCANELLI e CORONELLA**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 21 APRILE 2009**

Misure a favore dell'adozione di politiche retributive eque e trasparenti

ONOREVOLI SENATORI. - È da molti anni oggetto di riflessione, sia da parte della migliore letteratura scientifica, sia da parte delle aziende managerialmente più evolute, la dimensione progressivamente crescente delle remunerazioni riconosciute alla dirigenza di più alto livello dalle imprese, pubbliche e private. Negli ultimi mesi, alcune clamorose vicende internazionali hanno conclusivamente messo in luce come all'espansione quantitativa delle retribuzioni riconosciute al *top management* spesso non corrisponda alcuna effettiva esigenza competitiva od organizzativa: anzi, si sono riscontrati innumerevoli casi patologici, in cui stipendi e premi straordinariamente cospicui sono stati percepiti da dirigenti di aziende i cui risultati economici erano negativi o addirittura in disesto.

È poi apparso inquietante il divario viepiù allargato tra le remunerazioni dei dirigenti di grado più elevato e quelle dei dipendenti «comuni», pur in presenza di condizioni - in termini di sistemi di competenza ed esperienza espressi nel contesto competitivo reale - omogenee o simili a quelle vigenti in passato. Ciò, sulla base delle osservazioni degli analisti più attenti, ha condotto a una lacerazione dell'orizzonte comunitario delle imprese, proprio nel momento nel quale il suo dispiegamento valoriale e organizzativo è stato riconosciuto come cruciale vettore competitivo delle imprese italiane impegnate nel loro riposizionamento strategico nei segmenti a più alta intensità qualitativa dei mercati internazionali.

Di qui la presente iniziativa legislativa, che assume un carattere sperimentale adottando un periodo temporale di riferimento di tre anni, anche al fine di poi consentire interventi più ampi ovvero più mirati alla luce

delle esperienze maturate attraverso un approccio «cantieristico» reso assai probante dal contesto esterno della «grande crisi economica» in corso.

L'articolo 1 definisce il perimetro di operatività dell'intervento, limitandolo alle imprese in varie forme «implicate» nell'area pubblica, sia centrale sia periferica, per effetto della loro natura di controllate o partecipate ovvero per effetto della loro condizione di esercenti un servizio pubblico in regime di concessione o di destinatarie di contributi o altre forme di benefici. Si ritiene infatti particolarmente significativo che imprese, la cui «intranità» al sistema integrato pubblico-privato sia elevata e per le quali dunque il vincolo della «responsabilità sociale» sia percepito dai cittadini come intenso se non addirittura co-essenziale alla missione istituzionale, adottino condotte, sul piano della remunerazione dei loro collaboratori, «sobrie» in termini quantitativi e «trasparenti» in termini di modalità per il riconoscimento premiale e di controllo sui suoi esiti gestionali. In particolare, viene disposto dall'articolo 1 il «moltiplicatore» massimo applicabile alle retribuzioni dei profili professionali a minor contenuto prestativo attivi in azienda per giungere al tetto delle retribuzioni corrisposte alle figure apicali: tale moltiplicatore, in coerenza con le prospettazioni teoriche più persuasive, è stato individuato in venti volte, creando così le condizioni sia per offrire anche in mercati agonisticamente impegnativi e concorrenziali i più ampi spazi al reclutamento e alla soddisfacente retribuzione degli autentici «talenti» manageriali, sia per evitare forme di «straniamento» dalla comunità d'impresa dei suoi vertici operativi a causa di una divaricazione dilaniante tra livelli di vita e dunque

forme di rottura del *foedus* fondativo di relazioni sociali sul posto di lavoro equilibrate e propulsive.

L'articolo 2 dispone che un'impresa possa superare il tetto del moltiplicatore venti indicato dall'articolo precedente: ma soltanto laddove ricorrano particolari condizioni di natura competitiva, e dandone puntuale e tempestiva informazione agli uffici del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali competenti per territorio. Sarà cura delle direzioni regionali del lavoro disporre nei modi ritenuti più appropriati la pubblicazione e la diffusione dell'avvenuto splafonamento del tetto remunerativo da parte dell'impresa: in tal modo si ritiene da un lato di attivare un controllo efficace da parte dell'opinione pubblica sui casi anomali, dall'altro di dissuadere condotte improprie per effetto della loro successiva notorietà. L'articolo 2 contiene poi la previsione - laddove il superamento del limite sia accertato privo di adeguata giustificazione - di una sanzione pari, sul versante dell'impresa, a cento volte l'importo dello splafonamento e consistente, sul versante dell'amministratore o del dirigente percettore, nel raddoppio del prelievo fiscale ordinario.

L'articolo 3 stabilisce vincoli a carico degli enti pubblici in materia di retribuzioni ai loro gradi più elevati, prevedendo l'adozione

di un moltiplicatore ridotto - rispetto alle aziende - da venti a quindici volte; naturalmente, in relazione alla diversa natura giuridica di tali enti, non è replicata, in quanto superflua, la procedura informativa, accertativa ed eventualmente sanzionatoria per i casi d'indebito superamento del tetto.

Infine, l'articolo 4 prevede l'esercizio, da parte delle Autorità di sorveglianza sul corretto funzionamento dei mercati finanziari, di un controllo più penetrante sulla *compensation policy* adottata dalle società quotate rispetto ai loro amministratori e dirigenti: è un territorio che spesso si è rivelato lubrico, laddove affidato al presidio esclusivo, svolto in modo opaco e distorto, delle compagnie stesse. In relazione sia alla rilevanza oggettiva in termini di costi e di risorse investite per la remunerazione del *top management*, sia all'opportunità che il mercato sia puntualmente a conoscenza dei meccanismi scelti dalle imprese per garantirsi in forma strutturata e duratura livelli adeguati di competitività nel cruciale settore delle risorse umane qualificate, questo articolo dispone l'invio regolare di rapporti sulle politiche retributive adottate dalle società e l'effettuazione di controlli sull'implementazione coerente e d'efficace a livello di gestione delle dichiarate politiche.

## DISEGNO DI LEGGE

---

### Art. 1.

1. In via sperimentale, per il triennio 2009-2011, le aziende controllate o partecipate, anche indirettamente, dallo Stato o dagli enti locali, ovvero concessionarie di servizi pubblici, ovvero ancora beneficiarie di finanziamenti o contributi pubblici, che impiegano almeno 35 dipendenti o hanno un fatturato annuo non inferiore a 4 milioni di euro non possono praticare a favore dei loro dirigenti e dei loro amministratori trattamenti economici il cui ammontare complessivo sia superiore di oltre venti volte alla retribuzione globale di fatto meno elevata percepita annualmente da un lavoratore dipendente dell'azienda medesima.

2. Ai fini del computo di cui al comma 1, sono compresi nella nozione di trattamento economico sia le remunerazioni e i benefici in natura, sia i premi legati al raggiungimento di obiettivi produttivi, commerciali, organizzativi o finanziari, anche quando sono riconosciuti sotto forma di opzioni, azioni o quote. Se tali premi hanno articolazione pluriennale, vengono convenzionalmente riparametrati alla durata di un anno.

3. La individuazione della retribuzione meno elevata avviene convenzionalmente parametrandola a una prestazione a tempo pieno.

4. Quando gli incarichi di dirigente e di amministratore comportano, nell'ambito della medesima azienda ovvero di aziende fra loro controllate o collegate, la percezione di distinti compensi in capo alla stessa persona, i relativi importi si sommano ai fini del computo di cui al comma 1.

## Art. 2.

1. Nel caso di superamento del rapporto di venti volte di cui all'articolo 1, l'azienda che eroga il trattamento economico superiore è tenuta a darne immediata notizia per iscritto alla direzione del lavoro della regione in cui l'azienda ha la propria sede, illustrando gli speciali motivi di natura organizzativa e congiunturale che hanno condotto al superamento del limite stabilito. La direzione del lavoro provvede a far pubblicare, a spese dell'azienda derogante, una sintesi della documentazione ricevuta sui giornali dei territori di riferimento e sui siti *internet* ritenuti più appropriati.

2. La mancata o intempestiva notifica del superamento ai sensi del comma 1, ovvero la pretestuosità o l'inconsistenza dei motivi adottati, comportano l'applicazione a carico dell'azienda di una sanzione pecuniaria pari a cento volte la somma erogata in violazione del limite stabilito.

3. Sui compensi percepiti in eccesso dal dirigente e dall'amministratore viene applicato un prelievo fiscale pari a due volte l'aliquota applicabile in via ordinaria.

## Art. 3.

1. Agli enti pubblici è fatto divieto di stipulare o rinnovare o prorogare contratti collettivi o individuali relativi ai propri dirigenti che prevedono l'erogazione di compensi onnicomprensivi superiori a quindici volte la misura della retribuzione globale di fatto percepita dall'addetto di minor grado dell'amministrazione di riferimento.

## Art. 4.

1. Le società quotate in borsa sono tenute a comunicare alla relativa autorità di sorveglianza entro il mese di gennaio di ciascun

anno la politica retributiva applicata nell'anno in corso ai propri dirigenti e amministratori, con particolare riferimento ai premi collegati al conseguimento di prestazioni produttive, commerciali, organizzative o finanziarie e ai benefici in natura, quali la disponibilità di autovetture, residenze o strumenti di comunicazione aziendali anche a uso privato o familiare o la vigenza di forme integrative di copertura assicurativa, previdenziale e sanitaria. La politica retributiva adottata deve essere illustrata in relazione al suo posizionamento nei mercati di riferimento a livello territoriale o di settore e in relazione al suo collegamento con gli strumenti di valutazione delle prestazioni e delle competenze e con gli andamenti di periodo della profittabilità. L'autorità di sorveglianza effettua monitoraggi per la verifica della coerenza e della congruità degli aumenti retributivi riconosciuti ai dirigenti e agli amministratori rispetto alle politiche dichiarate.



