

Quando è troppo è troppo

LA STRADA GIUSTA

Di fronte all'aumento del divario tra il guadagno medio e le alte retribuzioni, all'aumento delle disuguaglianze sociali e economiche, al crescere della sperequazione, crediamo sia necessario intervenire per il contenimento delle retribuzioni dei manager e dei dirigenti pubblici e privati, ristabilendo equità ed etica.

In ambito Europeo, un recente studio UE, sottolinea come l'Italia si classifichi seconda, dopo il Regno Unito, per livello di disuguaglianza distributiva dei redditi.

L'art.9 comma 2 del dl 78/2010 fissava una riduzione del 5% dei redditi dei dirigenti delle pubbliche amministrazioni tra i 90000 ed i 150000 e del 10% per quelli eccedenti i 150000. L'articolo è stato giudicato incostituzionale per violazione degli articoli 3 e 53 della costituzione (uguaglianza più parità nel concorso alla spesa pubblica): perché non toccava anche il settore privato. Con il decreto "Salva Italia" il Governo Monti ha successivamente stabilito che i dirigenti pubblici non potranno guadagnare più del primo presidente della Corte di Cassazione, cioè 304,900 euro. Dalla classifica 2012 per i redditi dei super-manager italiani, per i primi 22 stipendi d'oro è stato versato (compresa qualche buona uscita) un totale di 54.337.604,00 euro. Questi numeri ci indicano come sia urgente agire ponendo un tetto alle retribuzioni dei top manager. Per ragioni di giustizia e di equità, non può più essere consentita una sperequazione con retribuzioni di circa 42 volte superiori alla retribuzione media

contrattuale prevista nei rispettivi contratti di lavoro, con punte di ben 108 volte.

Il nostro progetto di riforma riguarda sia il settore pubblico che quello privato, per evitare di violare gli artt. 3 e 53 della Costituzione. I manager di banche e imprese private che ricevono a qualunque titolo denaro pubblico (dal governo nazionale, da istituzioni europee e internazionali) dovranno essere sottoposti allo stesso regime dei pubblici.

La nostra proposta intende coinvolgere il quadro normativo del diritto societario e la contrattualistica lavorativa nazionale per le figure dirigenziali prevedendo:

- Tetto massimo per gli stipendi dei manager pubblici e privati che non potranno superare la quota proporzionale 1/20 rispetto al salario medio dei dipendenti
- Tetto massimo ai sistemi incentivanti che non potranno comunque superare il rapporto di 1 a 1 con la retribuzione annuale
- Approvazione da parte degli azionisti con quorum del 50% e voto favorevole del 66% di ogni bonus o stock option (entro i limiti stabiliti dal punto 2) parametrando la percentuale da

erogare al raggiungimento degli obiettivi:
produttività, utili.

- Abolizione dei bonus all'uscita e tutte le 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
- Liquidazione per la cessazione del rapporto di lavoro commisurata esclusivamente alla sua durata e proporzionale al limite massimo della retribuzione fissa annuale

IN EUROPA

Altri Paesi europei in tema di regolamentazione delle retribuzioni e dei bonus dei manager, nel settore pubblico e privato, hanno già intrapreso azioni concrete. Inoltre il Consiglio d'Europa ha approvato il pacchetto di misure che confluiranno nella Direttiva denominata CRD IV, che aggiornerà la regolamentazione degli standard minimi di capitale delle banche europee, nell'ambito della nuova piattaforma denominata BASILEA III. La Direttiva interverrà anche per regolamentare i bonus per i dirigenti del settore bancario stabilendo un principio di base: gli azionisti avranno il potere di determinare l'ammontare dei premi. Il principio è noto da tempo come "say on pay" e rappresenta una delle più celebri battaglie dell'azionariato attivo. La Gran Bretagna si è già impegnata a consentire il say on pay in tutte le aziende quotate e la Germania ha annunciato di essere pronta a sostenere il medesimo principio.

In Svizzera con un referendum è stato conferito il potere agli azionisti di società quotate, di intervenire sui pacchetti retributivi complessivi per dirigenti e amministratori. A partire dal 2014 questa proposta di legge sarà ufficialmente inserita come elemento sostanziale all'interno della Costituzione Svizzera. Per i manager svizzeri non sarà più possibile fare affidamento su indennità di entrata, buone uscite, indennizzi e altri tipi di bonus milionari.

In Spagna a partire dal 2011, è in vigore la riforma che introduce il principio del voto vincolante degli azionisti nella determinazione del compenso dei manager bancari. Inoltre è allo studio un progetto di legge pensato per imporre a tutte le aziende quotate in borsa la trasparenza sui compensi all'authority di controllo nazionale.

In Francia: Hollande ha posto un tetto di 450.000 euro ai compensi dei manager delle aziende pubbliche e il limite del rapporto proporzionale all'interno della stessa azienda pubblica di 1/20 tra lo stipendio più basso e quello più alto.