



DOCUMENTO DI RISPOSTA ALLA CONSULTAZIONE “DISPOSIZIONI IN MATERIA
DI POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE NELLE
BANCHE E NEI GRUPPI BANCARI”

Roma, 12 gennaio 2014

Ringraziamo la Banca d'Italia per la possibilità di commentare, seppur in un lasso di tempo ristretto ed in concomitanza di festività nazionali, gli orientamenti che essa intende prendere in relazione all'"Applicazione in Italia della Direttiva 2013/36/UE su politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione".

Come rilevato nella precedente consultazione riguardo la Direttiva 2013/36/UE, che riguarda anche le regole su governo societario e remunerazioni, dovrà essere recepita negli ordinamenti nazionali.

A nostro parere la finanza ha generato la crisi mondiale prendendo il sopravvento sulla economia reale, ed è nostra convinzione, ampiamente diffusa e condivisa, che le remunerazioni elevate del "Top Manager" abbiano incoraggiato ed incoraggino l'assunzione di rischi eccessivi. La 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 annui.

Sulla base di tali considerazioni la Fiba Cisl ha presentato una proposta di legge di iniziativa popolare che prevede, per sommi capi: a) controllo, per quanto attiene l'entità dei bonus, premi ed incentivi, riservato agli azionisti sulla base dei piani triennali di sviluppo; b) 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, ad eccezione della liquidazione per la cessazione del rapporto (ma commisurata esclusivamente alla durata del rapporto e proporzionale al limite massimo della retribuzione fissa annuale).

Probabilmente una conseguente iniziativa del Parlamento, in particolar modo di consultazione delle parti sociali, in via propedeutica all'avvio dell'iter legislativo, consentirebbe un adeguato dibattito sulla materia e alimenterebbe una percezione diffusa di opportunità di regolamentazione giuridica della materia.

Ci permettiamo di evidenziare che il procedimento di recepimento in Italia (come negli altri Paesi europei) della Direttiva comunitaria ha l'ambizioso ma ineludibile compito di raccogliere tutte le indicazioni del Legislatore comunitario, rispondendo alla ratio legis della fonte di produzione superiore. Ciò si deve tradurre, in pratica, in una normativa interna il più possibile rispettosa non solo dell'articolato, ma degli stessi "considerando".

Tutto ciò premesso, riguardo alla consultazione si propongono i seguenti interventi.

- In base all'art. 93 punto g) della Direttiva "i) la componente variabile non supera il 100 % della componente fissa della remunerazione complessiva per ciascun individuo. **Gli Stati membri possono stabilire una percentuale massima più bassa**; ii) gli Stati membri possono consentire ad azionisti, proprietari o soci dell'ente di approvare un livello massimo più elevato del rapporto tra le componenti variabile e fissa della remunerazione a condizione che il livello complessivo della componente variabile non superi il 200 % della componente fissa della remunerazione complessiva per ciascun individuo. **Gli Stati membri possono stabilire una percentuale massima più bassa.**"
Si propone, per quanto di competenza, di esercitare la suddetta facoltà di stabilire una percentuale massima più bassa, e in particolare di:
 - Non consentire il rapporto 200% o
 - Ridurre il rapporto 100% col 50% e il rapporto 200% col 100%.
- In base al combinato dell'art. 94 punto 1) a) della Direttiva ("quando la remunerazione è legata ai risultati, l'importo totale della remunerazione è basato su una combinazione di valutazioni dei

risultati del singolo e dell'unità aziendale interessata e dei risultati generali dell'ente, e nella valutazione dei risultati individuali sono considerati criteri finanziari e non finanziari”) e dell’art. 92 punto 2) b) (“b la politica di remunerazione è in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine dell'ente e comprende misure intese ad evitare i conflitti d'interessi;”), si propone di individuare e qualificare, e infine di inserire tra gli elementi non finanziari che consentono il raggiungimento di obiettivi, valori ed interessi di lungo termine, il mantenimento o l'incremento occupazionale dell'impresa. Soprattutto in caso di ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali, tale parametro di valutazione deve costituire un elemento “correttore” rispetto ai risultati economici altrimenti ottenibili, tout court, per effetto della semplice riduzione di personale (riduzione del perimetro degli occupati e/o dei livelli occupazionali).

- In base all’art. 92 della Direttiva (secondo cui “Le **autorità competenti assicurano** che gli enti, nell'elaborare e applicare le politiche di remunerazione complessive, che comprendono stipendi e benefici pensionistici discrezionali, per le categorie di personale tra cui l'alta dirigenza, i soggetti che assumono il rischio ("risktaker"), il personale che svolge funzioni di controllo e qualsiasi dipendente che riceva una remunerazione complessiva che lo collochi nella stessa fascia di remunerazione dell'alta dirigenza e dei soggetti che assumono il rischio le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul loro profilo di rischio, rispettino i seguenti principi, secondo modalità e nella misura appropriate alle loro dimensioni, organizzazione interna e alla natura, ampiezza e complessità delle loro attività:
a) la politica di remunerazione riflette e promuove una gestione sana ed efficace del rischio e non incoraggia un'assunzione di rischi superiori al livello di rischio tollerato dell'ente”), proponiamo che: per agevolare e sostenere una sana e prudente gestione d'impresa e in particolare un'assunzione di rischi tollerabile, si introducano precisi vincoli normativi alle attuali politiche di remunerazione manageriale. Con particolare riguardo alle figure di Amministratore Delegato, Consigliere Delegato, Direttore Generale, Presidente esecutivo e ogni manager executive, la proposta è di:
 - Limitare la retribuzione fissa massima a 294.000 €,
 - abolire 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. Dovrebbero essere consentite indennità di fine rapporto in funzione di un dodicesimo per anno di incarico.