Mediatore europeo

La traduzione di questa pagina è stata generata mediante la traduzione automatica [Link]. *Le traduzioni automatiche possono contenere errori che rischiano di compromettere la chiarezza e l'accuratezza del testo; la Mediatrice non accetta alcuna responsabilità per eventuali discrepanze. Per le informazioni più affidabili e la certezza del diritto, La preghiamo di fare riferimento alla versione in lingua originale in inglese il cui link si trova in alto. Per ulteriori informazioni consulti la nostra* politica linguistica e di traduzione [Link].

Decisione nel caso 2168/2019/KR sulla decisione dell'Autorità bancaria europea di approvare la richiesta del suo direttore esecutivo di diventare amministratore delegato di un gruppo di pressione finanziaria

Decisione
Caso 2168/2019/KR - **Aperto(a) il** 16/01/2020 - **Raccomandazione su** 07/05/2020 - **Decisione del** 18/11/2020 - **Istituzione coinvolta** Autorità bancaria europea (Raccomandazione accettata dall'istituzione) |

Il caso riguardava la decisione dell'Autorità bancaria europea (ABE) di consentire al suo direttore esecutivo di assumere una posizione di amministratore delegato di un gruppo di lobby.

Il Mediatore ha riscontrato due casi di cattiva amministrazione e ha formulato tre raccomandazioni per evitare problemi analoghi in futuro.

In primo luogo, l'ABE dovrebbe, se necessario, invocare la possibilità di vietare al suo personale di alto livello di assumere determinate posizioni dopo il mandato. Tale divieto dovrebbe essere limitato nel tempo, ad esempio, di due anni.

In secondo luogo, l'ABE dovrebbe stabilire criteri per il momento in cui vieterà tali mosse in futuro, in modo da dare chiarezza al personale di alto livello. I candidati ai posti di alto livello dell'ABE dovrebbero essere informati dei criteri al momento della loro applicazione.

In terzo luogo, l'ABE dovrebbe istituire procedure interne in modo che, una volta che è noto che un membro del suo personale si sta spostando in un altro posto di lavoro, il loro accesso alle informazioni riservate sia interrotto con effetto immediato.

La Mediatrice ha chiuso l'indagine dopo che l'ABE ha accettato le sue raccomandazioni e adottato misure per attuarle.

Il Mediatore è fiducioso che le politiche che l'ABE ha introdotto contribuiranno a evitare di danneggiare i movimenti delle porte girevoli in futuro. Altre istituzioni e agenzie dell'UE dovrebbero attingere a queste nuove garanzie dell'ABE in sede di revisione delle proprie norme.

Contesto della denuncia

1. Il 27 novembre 2019 il Mediatore ha ricevuto una denuncia in merito alla decisione dell'Autorità bancaria europea (ABE) di consentire al suo direttore esecutivo di assumere una posizione di amministratore delegato di un'associazione che rappresenta le banche.

2. Il Mediatore ha condotto un'indagine [1] , anche ispezionando i documenti pertinenti dell'ABE. Il Mediatore ha riscontrato due casi di cattiva amministrazione.

3. Il 7 maggio 2020 il Mediatore ha formulato tre raccomandazioni all'ABE per garantire che tale cattiva amministrazione non si ripetesse [2] .

4. Il 28 agosto 2 020 l'ABE ha inviato la sua risposta al Mediatore. L'ABE ha accettato le raccomandazioni del Mediatore e ha adottato misure per attuarle [3] .

5. Il 29 settembre il denunciante ha presentato osservazioni sulla risposta dell'ABE [4] .

Raccomandazione del Mediatore

6. Nel corso della sua indagine, la Mediatrice ha riscontrato due casi di cattiva amministrazione. In primo luogo, l'ABE avrebbe dovuto vietare il trasferimento di lavoro. Sebbene l'ABE abbia adottato ampie restrizioni, queste non erano sufficienti se misurate rispetto ai rischi connessi. In secondo luogo, l'ABE, una volta notificata la mossa prevista, non ha ritirato immediatamente l'accesso del suo direttore esecutivo alle informazioni riservate.

7. Il Mediatore ha formulato tre raccomandazioni, affermando che l'ABE dovrebbe:
- (i) Se necessario in futuro, invocare la possibilità di vietare al suo personale di alto livello di assumere determinate posizioni dopo il mandato. Tale divieto dovrebbe essere limitato nel tempo, ad esempio, di due anni;
- II) Definire i criteri per il momento in cui proibirà tali mosse in futuro in modo da dare chiarezza al personale di alto livello. I richiedenti posti di alto livello dell'ABE dovrebbero essere informati dei criteri al momento della loro applicazione; e
- (III) Mettere in atto procedure interne in modo che, una volta che è noto che un membro del suo personale si sta spostando in un altro posto di lavoro, il loro accesso alle informazioni riservate sia interrotto con effetto immediato.

8. L'ABE ha accettato tali raccomandazioni. Si è impegnata a vietare al suo personale di alto livello di assumere determinate posizioni problematiche al momento di lasciare l'ABE. L'ABE ha dichiarato di aver, ad esempio, vietato al suo ex direttore esecutivo di diventare un direttore non esecutivo per un gruppo di lobby per il settore finanziario del Regno Unito.

9. L'ABE ha inoltre adottato due politiche per attuare le raccomandazioni del Mediatore che saranno incluse nella "Guida etica" dell'ABE al momento del successivo aggiornamento [6] .

Politiche adottate dall'ABE

Limitare l'accesso alle informazioni riservate

10. L'ABE ha adottato una politica volta a limitare l'accesso alle informazioni riservate per il personale che si trasferisce in un altro posto di lavoro al di fuori dell'ABE.

11. La politica stabilisce che i membri del personale dovrebbero comportarsi con integrità e discrezione in tutte le trattative relative alle attività professionali successive al rapporto di lavoro. [8] La politica sottolinea la necessità che i membri del personale informino il loro responsabile di linea quando partecipino a qualsiasi negoziato riguardante posti di lavoro che " *potrebbero essere percepiti come pregiudicare [la loro] indipendenza nello svolgimento dei loro compiti, mettendo a repentaglio la fiducia nello svolgimento dei suoi compiti da parte dell'ABE* [9] ".

12. La politica dell'ABE fornisce al riguardo i seguenti orientamenti. I membri del personale " *devono tenere conto della natura del loro ruolo attuale, compresa la loro anzianità, della natura del potenziale futuro datore di lavoro e del ruolo e se l'organizzazione è soggetta o influenzata da decisioni, orientamenti, raccomandazioni o pareri dell'ABE o rappresenta tali organizzazioni".*

13. Una volta che l'ABE è informata dell'intenzione di un membro del personale di passare a un altro posto di lavoro, vengono attivati tre processi correlati. Si tratta di valutare se:

I. l'accesso dell'agente alle informazioni riservate dovrebbe essere sospeso,

II. il nuovo impiego previsto dà luogo a conflitti di interesse mentre il membro del personale è ancora in servizio, e

III. il nuovo posto di lavoro darebbe luogo a conflitti di interesse dopo che il membro del personale se ne sarà andato.

14. Per quanto riguarda la sospensione dell'accesso del membro del personale alle informazioni riservate, questa è la regola, a meno che il nuovo posto di lavoro previsto non sia al servizio dell'UE, nel settore pubblico del SEE o in un'organizzazione internazionale, o a meno che il nuovo posto di lavoro previsto non sia collegato al posto di lavoro del personale presso l'ABE (ad esempio quando il nuovo posto di lavoro non si troverebbe o fornirebbe

principalmente servizi al settore finanziario).

15. Nel caso in cui l'accesso alle informazioni riservate sia sospeso, l'ABE valuterà se il nuovo impiego previsto potrebbe incidere sull'indipendenza del membro del personale e quale livello di accesso alle informazioni riservate dovrebbe essere concesso di conseguenza.

Restrizioni e divieti successivi al rapporto di lavoro

16. L'ABE ha adottato una politica che definisce i criteri per valutare i futuri posti di lavoro del suo personale in termini di applicazione di restrizioni e divieti. L'ABE ha chiarito che, dato il suo ruolo nella regolamentazione e nella vigilanza degli istituti finanziari, è più probabile che i nuovi posti di lavoro previsti creino conflitti di interesse quando il futuro datore di lavoro è soggetto o influenzato da decisioni, orientamenti, raccomandazioni o pareri dell'ABE o rappresenta tali organizzazioni [10] .

17. L'ABE ha indicato che il livello di conflitto di interessi è probabilmente più significativo se il membro del personale interessato svolge un ruolo di alto livello presso l'ABE e/o è a conoscenza di informazioni riservate; se il nuovo posto di lavoro previsto riguarda una posizione di alto livello; e dove la portata della presenza sul mercato dell'impresa, o la portata dell'influenza dell'organizzazione sulle pratiche industriali e l'elaborazione delle politiche [11] , è considerevole.

18. Quando l'ABE individua un rischio di conflitti di interesse, deciderà di applicare, caso per caso, restrizioni e/o divieti. Le decisioni adottate dall'ABE al riguardo mirano a trovare il giusto equilibrio tra la necessità di garantire l'integrità attraverso divieti e restrizioni temporanee e la necessità di rispettare il diritto fondamentale di esercitare un lavoro e di esercitare un'occupazione liberamente scelta o accettata.

19. L'ABE elenca i principali tipi di misure che può prendere in considerazione a tale riguardo nella sua politica. I divieti, precisa l'ABE, possono essere utilizzati principalmente in relazione al personale di alto livello, quali il presidente, il direttore esecutivo, i direttori e i consulenti. Gli avvisi di posto vacante dell'ABE contengono ora una sezione che riassume le restrizioni successive al rapporto di lavoro.

Osservazioni del denunciante

20. Il denunciante ha riconosciuto che la risposta dell'ABE alla raccomandazione è un segno di progresso. Tuttavia, il denunciante vede ancora margini di miglioramento.

21. La preoccupazione principale del denunciante è che i movimenti problematici di porte girevoli del personale dell'ABE, a suo avviso, potrebbero ancora verificarsi in futuro. [12] In particolare, il denunciante contesta la politica dell'ABE per valutare i futuri posti di lavoro del personale dell'ABE che sono in conflitto con gli interessi dell'ABE, *tra cui "un adeguato*

equilibrio tra la necessità di garantire l'integrità attraverso divieti e restrizioni temporanei e la necessità di rispettare il diritto fondamentale di svolgere un lavoro e di esercitare un'occupazione liberamente scelta o accettata" . Il denunciante ha sostenuto che ciò potrebbe portare l'ABE [13] a dare priorità al diritto di impegnarsi nel lavoro rispetto alle misure di attenuazione, compresi eventuali divieti.

Valutazione del Mediatore dopo la raccomandazione

22. Il Mediatore si congratula con l'ABE per aver convenuto di introdurre misure di ampia portata per quanto riguarda i rischi di conflitto di interessi nelle attività successive al rapporto di lavoro e l'accesso alle informazioni riservate del personale in partenza. Il Mediatore è fiducioso che un'applicazione diligente di tali misure contribuirà a evitare in futuro danni ai movimenti delle porte girevoli.

23. Per quanto riguarda la politica relativa alla limitazione dell'accesso alle informazioni riservate, il Mediatore osserva che è solo quando l'ABE è a conoscenza di un membro del personale che fa domanda per un lavoro potenzialmente problematico che può adottare misure appropriate. Il Mediatore accoglie con favore gli orientamenti che l'ABE offre al suo personale al riguardo (cfr. punto 12) e ritiene che tali orientamenti siano sufficientemente chiari e, se rispettati, in grado di portare ai risultati auspicati.

24. Per quanto riguarda i movimenti delle porte girevoli, e in particolare tenendo conto delle preoccupazioni sollevate dal denunciante (cfr. punto 19), la Carta dei diritti fondamentali dell'UE salvaguarda il diritto di svolgere un lavoro e di esercitare un'occupazione liberamente scelta o accettata [14] . Il Mediatore apprezza che qualsiasi decisione che comporti una limitazione di tale diritto debba essere necessaria al fine di conseguire un legittimo interesse pubblico e proporzionata. Riconosce la difficoltà di trovare il giusto equilibrio tra garantire il rispetto del diritto fondamentale ed evitare conflitti di interesse o la loro percezione. [15] In quanto tale, i movimenti delle porte girevoli dovrebbero essere attentamente esaminati e il Mediatore è fiducioso che la nuova politica introdotta dall'ABE in risposta alla sua indagine contribuirà a garantire l'adozione delle giuste decisioni.

25. Il Mediatore invita altre istituzioni e agenzie dell'UE ad avvalersi delle nuove garanzie adottate dall'ABE in sede di revisione delle proprie norme.

Conclusione

Sulla base dell'indagine, il Mediatore archivia il caso con la seguente conclusione:

L'ABE ha adottato misure per attuare le raccomandazioni del Mediatore.

Il denunciante e l'ABE saranno informati di tale decisione **.**

Emily O'Reilly Mediatore europeo

Strasburgo, 18.11.2020

[1] Cfr. la lettera di apertura del Mediatore con una serie dettagliata di domande all'ABE: https://www.ombudsman.europa.eu/en/correspondence/en/123642 [Link].

[2] Cfr.: https://www.ombudsman.europa.eu/en/recommendation/en/127638 [Link].

[3] Cfr.: https://www.ombudsman.europa.eu/en/correspondence/en/131987 [Link].

[4] Cfr.: https://www.ombudsman.europa.eu/en/correspondence/en/135098 [Link].

[5] La presente decisione dell'ABE è stata pubblicata in risposta a una richiesta di accesso del pubblico, cfr.: https://www.asktheeu.org/en/request/8049/response/27066/attach/html/2/EBA%20DC%20329%20Decision%20on% [Link]

[6] https://eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/EBA%20DC%20271%20%28Decision%20on% [Link].

[7] Conformemente all'articolo 11 bis, paragrafo 1, dello statuto dei funzionari dell'UE, nell'esercizio delle loro funzioni i membri del personale non trattano una questione in cui, direttamente o indirettamente, abbiano interessi personali tali da pregiudicare la loro indipendenza e, in particolare, gli interessi familiari e finanziari. Cfr.: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501 [Link].

[8] Conformemente all'articolo 16 dello statuto.

[9] Conformemente all'articolo 11 bis, paragrafo 2, dello statuto.

[10] Ad esempio: gli enti creditizi, le imprese di investimento, gli istituti di pagamento e gli emittenti di moneta elettronica autorizzati nel SEE e le organizzazioni del settore privato che rappresentano gli interessi di tali società, come le associazioni di categoria, o le consigliano e le rappresentano, come le consulenze.

[11] Ad esempio se l'organizzazione è un rappresentante di interessi dei servizi finanziari influente.

[12] Cfr. la nota 4, nonché:

https://www.changefinance.org/2020/10/01/press-release-eu-banking-authority-leaves-loopholes-on-revolving-doors [Link].

[13] Per il personale l'autorità che ha il potere di nomina è il direttore esecutivo, per il presidente e il direttore esecutivo l'autorità che ha il potere di nomina è il consiglio delle autorità di vigilanza dell'ABE.

[14] Ai sensi dell'articolo 15, cfr.: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf [Link].

[15] In linea con l'articolo 16 dello statuto dei funzionari dell'UE: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501 [Link].