

*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 OI/3/2021/KR sulla modalità con cui l'Agenzia europea per la difesa ha gestito le richieste del suo ex direttore esecutivo di assumere posizioni di alto livello presso Airbus**

Decisione

**Caso OI/3/2021/KR - Aperto(a) il 22/02/2021 - Raccomandazione su 01/02/2022 -**

**Decisione del 28/01/2022 - Istituzione coinvolta** Agenzia europea per la difesa ( Progetto di raccomandazione accettato dall'istituzione ) |

Il caso riguardava la decisione dell'Agenzia europea per la difesa (AED) di autorizzare, a determinate condizioni, due posizioni lavorative future per il proprio ex direttore esecutivo, vale a dire capo degli affari pubblici di Airbus Spain e consulente strategico per Airbus Defence and Space.

La Mediatrice ha riscontrato due casi di cattiva amministrazione e ha formulato due raccomandazioni e un suggerimento per evitare che questioni del genere si ripresentino in futuro.

In primo luogo, la Mediatrice ha raccomandato che, in futuro, l'AED vieti ai propri alti dirigenti di assumere posizioni successivamente al loro mandato qualora sorga un evidente conflitto con gli interessi legittimi dell'Agenzia.

In secondo luogo, la Mediatrice ha raccomandato che l'AED definisca i criteri per vietare tali spostamenti al fine di dare chiarezza agli alti dirigenti. I candidati a posizioni dirigenziali dell'AED dovrebbero essere informati di tali criteri.

Inoltre, la Mediatrice ha suggerito che l'AED dovrebbe assicurare che il modulo specifico per coloro che chiedono l'autorizzazione per posizioni future sia redatto in modo tale che gli (ex) membri del personale forniscano le informazioni pertinenti per consentire all'AED di effettuare una valutazione significativa sin dall'inizio.



L'AED ha convenuto, in sostanza, di attuare le raccomandazioni sul potenziale divieto per il personale di assumere determinate posizioni e di fornire orientamenti al personale sulle modalità di applicazione di tale misura. Ha indicato di avere iniziato ad adottare provvedimenti per l'attuazione delle raccomandazioni. Al tempo stesso, l'AED ha sollevato alcune questioni in merito alle conclusioni della Mediatrice, che la Mediatrice ha affrontato nella presente decisione.

La Mediatrice invita l'AED a informarla di eventuali azioni future intraprese in relazione alle sue raccomandazioni, in particolare per quanto riguarda i criteri dell'AED per vietare posizioni future che diano luogo a evidenti conflitti di interesse.

## Contesto della denuncia

1. Nel febbraio 2021 la Mediatrice ha avviato un'indagine di propria iniziativa sulla decisione dell'Autorità europea per la difesa (EDA) di consentire al suo ex amministratore delegato di assumere due posti di lavoro di alto livello presso Airbus, una società aerospaziale.
2. Il Mediatore ha condotto un'indagine [1], che comprendeva l'ispezione dei documenti pertinenti dell'AED.
3. Nel corso della sua indagine, la Mediatrice ha constatato che l'AED non aveva valutato i rischi associati alle richieste dell'ex direttore esecutivo con la necessaria accuratezza che ci si poteva ragionevolmente aspettare da esso.
4. Concretamente, il Mediatore ha riscontrato due casi di cattiva amministrazione. In primo luogo, l'AED non ha imposto restrizioni sufficientemente efficaci per attenuare i rischi di conflitti di interesse reali e percepiti individuati dall'AED. In secondo luogo, l'incarico di consulente strategico per Airbus Defence and Space avrebbe dovuto essere vietato, a causa della sua natura e del rischio che presentava in termini di conflitto con l'interesse legittimo dell'AED.

## Raccomandazioni e proposte di miglioramento del Mediatore

5. Nel luglio 2021 il Mediatore ha formulato due raccomandazioni per evitare problemi analoghi a quelli riscontrati nella presente indagine [3], affermando che l'AED dovrebbe:
  - (i) Se necessario in futuro, vietare ai suoi alti funzionari di assumere determinati incarichi dopo il loro mandato. Tale divieto dovrebbe essere limitato nel tempo, ad esempio per due anni, e
  - (ii) Per dare chiarezza al suo personale di alto livello, stabilire i criteri su quando proibirà tali mosse. I candidati ai posti di alto livello dell'AED dovrebbero essere informati dei criteri al momento della loro applicazione.



**6.** Inoltre, il Mediatore ha anche formulato un suggerimento di miglioramento, vale a dire che:  
*"[L]'AED dovrebbe garantire che il modulo specifico per coloro che chiedono l'autorizzazione per i lavori previsti sia redatto in modo che (ex) membri del personale forniscano le informazioni pertinenti per consentire all'AED di effettuare una valutazione significativa fin dall'inizio."*

**7.** Nell'ottobre 2021 l'AED ha inviato la sua risposta al Mediatore. L'AED ha accettato le raccomandazioni del Mediatore e ha adottato misure per attuarle [4].

**8.** In relazione alla prima raccomandazione del Mediatore, l'AED ha affermato che, nel valutare le richieste del personale per l'accesso alle attività successive al rapporto di lavoro dopo la cessazione dal servizio, prende sempre in considerazione tutte le opzioni a sua disposizione ai sensi dello statuto del personale dell'AED. Lo aveva fatto anche nel caso in esame, ha detto.

**9.** Dando seguito alla seconda raccomandazione del Mediatore, l'AED ha effettuato un riesame sostanziale delle sue norme interne, del suo materiale di orientamento e dei suoi modelli. In questo contesto, l'AED ha dichiarato di riflettere su:

- Linee guida sulle restrizioni successive al rapporto di lavoro, che saranno attuate non appena saranno approvate dalla direzione dell'AED.
- Un avviso di posto vacante aggiornato che include la lingua sulle possibili restrizioni e/o divieti successivi al rapporto di lavoro. Ad esempio, evidenzia i requisiti del personale di chiedere l'approvazione preventiva dell'Agenzia a tempo debito e prima di iniziare la nuova posizione e che tale approvazione può essere rifiutata o concessa a condizioni. Inoltre, stabilisce il periodo di divieto per esercitare attività di lobbying per i posti di personale di alto livello dopo aver lasciato il servizio dell'Agenzia.
- Eventuali nuove procedure interne che limitano l'accesso alle informazioni riservate per i membri del personale che sono ancora in servizio quando notificano all'AED un nuovo impiego previsto. Tuttavia, l'AED ha affermato che ciò dipende dalla fattibilità pratica. L'AED ha detto che sta riflettendo su questo con il responsabile della sicurezza delle informazioni e il personale IT.
- La possibilità di nominare un responsabile etico dell'AED. Tuttavia, ciò richiede risorse aggiuntive, che l'AED ha dichiarato di mancare attualmente.

**10.** L'AED ha accettato la proposta di miglioramento del Mediatore e ha riveduto il modulo fornito agli ex membri del personale per richiedere l'autorizzazione per un posto di lavoro previsto.

**11.** L'AED non era d'accordo con l'osservazione del Mediatore secondo cui non aveva valutato i rischi associati alle richieste dell'ex direttore esecutivo con la necessaria accuratezza che si poteva ragionevolmente prevedere da un'autorità pubblica. L'AED ha quindi dichiarato di non essere pienamente d'accordo con le constatazioni di cattiva amministrazione del Mediatore.

**12.** L'AED, pur riconoscendo i punti che il Mediatore aveva fatto e le conclusioni cui era giunta nell'indagine, ha affermato che avrebbe accolto con favore un ragionamento più circostanziato e specifico per quanto riguarda la definizione della soglia per l'imposizione di un divieto



temporaneo di assumere un posto di lavoro futuro.

**13.** L'AED ha inoltre affermato che accoglierà con favore i consigli pratici su (i) cosa comporterebbe un efficace sistema di monitoraggio e applicazione in termini concreti, tenendo conto delle risorse dell'AED e, ad esempio, il fatto che l'AED non possa imporre la sanzione della riduzione dei diritti pensionistici e ii) come un divieto di lobbying potrebbe includere anche il personale di altre istituzioni dell'UE, come suggerito dalla Mediatrice nella sua raccomandazione (cfr. nota 2), che sono entità giuridiche distinte.

## Valutazione del Mediatore dopo la raccomandazione

**14.** La Mediatrice accoglie con favore il seguito dato dall'AED alle sue raccomandazioni. Poiché non tutte le azioni annunciate sono state completate al momento della risposta dell'AED, il Mediatore invita l'AED a informarla di eventuali azioni future intraprese in relazione alle sue raccomandazioni, in particolare per quanto riguarda gli orientamenti dell'AED sulle restrizioni post-occupazione.

**15.** Il Mediatore osserva che, nonostante il seguito costruttivo dato alle sue raccomandazioni, l'AED mette in discussione le sue conclusioni di cattiva amministrazione e alcuni degli argomenti alla base della sua raccomandazione.

**16.** La prima constatazione di cattiva amministrazione si basava su una valutazione dettagliata delle restrizioni imposte dall'AED. Sulla base di tale valutazione, il Mediatore ha ritenuto che alcune restrizioni non fossero sufficienti a mitigare il rischio che l'ex capo dell'esecutivo si impegni in attività di lobbying e di difesa diretta o indiretta nei confronti del personale dell'AED e del personale di altre istituzioni dell'UE su questioni che aveva trattato durante i suoi ultimi tre anni di servizio. Il Mediatore ha inoltre messo in dubbio la capacità dell'AED di monitorare e far rispettare alcune delle restrizioni applicate.

**17.** La seconda constatazione di cattiva amministrazione, vale a dire che i rischi insufficientemente mitigati erano particolarmente problematici per il ruolo di consulente strategico di Airbus Defence and Space, si basava sulla descrizione di tale lavoro, che ha comportato *"l'esperienza [contribuendo] all'analisi e alla definizione di linee guida d'azione per la strategia [...] in tutto il mondo, così come la NATO, l'UE o i singoli paesi in Europa o oltre"*.

**18.** La Mediatrice sostiene che l'AED ha commesso una cattiva amministrazione non imponendo restrizioni sufficientemente efficaci per attenuare i rischi di conflitti di interesse reali e percepiti e non vietando l'incarico di consulente strategico per Airbus Defence and Space.

## Per quanto riguarda la soglia per vietare un posto di lavoro previsto

**19.** L'AED ha espresso il parere che la raccomandazione del Mediatore mancasse di *"un*



*ragionamento più circostanziato e specifico per quanto riguarda la definizione della soglia" per la proibizione (temporanea) di tale incarico. Sebbene la Mediatrice sostenga che la sua raccomandazione è sufficientemente motivata, coglierà l'occasione per condividere le seguenti riflessioni.*

**20.** L'articolo 18 dello statuto del personale dell'AED prevede che, quando un posto di lavoro si riferisce a questioni trattate dall'ex funzionario che richiede l'autorizzazione e sussiste il rischio di un conflitto di interessi, l'AED dispone di un ampio potere discrezionale per decidere di vietare tale lavoro o di dare la sua approvazione, fatte salve le restrizioni che ritiene opportune.

**21.** I giudici dell'UE hanno fornito elementi utili per quanto riguarda la valutazione dei conflitti di interesse che un'autorità che ha il potere di nomina dovrebbe effettuare sulla base dell'articolo 16 dello statuto dei funzionari dell'UE [5] (l'articolo 18 dello statuto del personale dell'AED è simile). I giudici dell'Unione hanno statuito che il potere dell'autorità che ha il potere di nomina di impedire a un (ex) funzionario di esercitare un'attività post-impiego entro due anni dall'abbandono, retribuito o meno, è subordinato a due condizioni distinte: (i) che l'attività proposta è collegata *in qualsiasi modo* all'attività del funzionario durante i suoi ultimi tre anni di servizio e ii) che l'attività proposta potrebbe portare a un conflitto con i legittimi interessi dell'istituzione [6]. I giudici dell'UE hanno chiarito che è sufficiente che l'attività prevista *possa essere percepita* come fonte di un (rischio di) conflitto di interessi. [7] I giudici dell'UE riconoscono che le istituzioni dispongono di un ampio potere discrezionale al riguardo.

**22.** Secondo il Mediatore, mantenere la fiducia del pubblico nell'AED è un interesse importante dell'AED e, per estensione, dell'UE. L'AED dovrebbe garantire che tale legittimo interesse, tra l'altro, sia tutelato quando considera i posti di lavoro previsti da ex membri del personale.

**23.** Quando gli ex membri del personale notificano all'AED la loro intenzione di avviare un nuovo lavoro, l'AED dovrebbe effettuare una valutazione del rischio di tale nuovo incarico nel contesto dei compiti e delle responsabilità dell'ex membro del personale mentre è al servizio dell'AED. Tale valutazione dovrebbe tenere conto dei rischi:

- i) di un conflitto con i legittimi interessi dell'UE;
- II) che le informazioni non pubbliche possano essere divulgate o utilizzate in modo improprio; e
- III) che gli ex membri del personale possano cercare di influenzare gli ex colleghi.

Nel caso di ex membri del personale di alto livello, tali rischi possono essere particolarmente elevati, come nel caso della presente inchiesta che riguardava il membro del personale più alto dell'AED.

**24.** Il Mediatore riconosce che ogni richiesta di autorizzazione di un'attività post-impiego dovrebbe essere valutata in base ai propri meriti, tenendo conto, tra l'altro, del diritto fondamentale dell'individuo di svolgere un lavoro. Eventuali restrizioni al diritto dell'ex personale dell'UE di lavorare nel settore privato devono essere necessarie ai fini del conseguimento di un



legittimo interesse pubblico e devono essere proporzionate [8] .

**25.** Il Mediatore ritiene che, quando un posto di lavoro previsto di un ex membro del personale di alto livello è collegato alle questioni trattate durante gli ultimi tre anni di servizio di tale persona e potrebbe portare a un conflitto con gli interessi legittimi dell'AED, e quando l'autorizzazione di tale attività non può essere subordinata a condizioni che attenuano **adeguatamente** i rischi e che possono essere monitorate e applicate in **modo** credibile, l'AED dovrebbe avvalersi del suo potere discrezionale per vietare (temporaneamente) il lavoro previsto nell'interesse pubblico.

## **Misura più appropriata per monitorare ed eseguire la decisione**

**26.** Quando le condizioni imposte riguardano attività di cui l'AED può essere a conoscenza, sia perché avvengono in pubblico sia *nei confronti dell'AED*, il Mediatore concorda con l'AED sul fatto che è importante informare i membri del personale pertinenti delle condizioni che si applicano agli ex membri del personale.

**27.** Oltre a ciò, il Mediatore ritiene che il controllo esterno da parte di altre istituzioni, del pubblico e di terzi, come i mezzi di informazione e le organizzazioni della società civile, possa aiutare l'AED nei suoi sforzi. Per consentire tale controllo esterno, il Mediatore suggerisce che l'AED metta a disposizione le informazioni relative alle attività professionali degli alti funzionari dopo aver lasciato il servizio in modo tempestivo.

## **Rischio di lobbying**

**28.** Per quanto riguarda il rischio di attività di lobbying da parte dell'ex capo esecutivo in relazione ad altre istituzioni dell'UE, il Mediatore ritiene che l'AED avrebbe potuto semplicemente inviare la sua decisione alla Commissione e al Consiglio. Ad esempio, avrebbe potuto informarli in merito alle restrizioni che aveva ritenuto necessarie alla luce dei rischi che aveva individuato e li avrebbe invitati ad adottare le misure ritenute appropriate. Ciò avrebbe dimostrato che l'AED era consapevole del fatto che la questione non era una questione puramente interna con implicazioni solo per l'AED.

## **Conclusione**

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

**L'AED ha accettato le raccomandazioni del Mediatore .**

Il Mediatore invita l'AED a condividere con lei i suoi orientamenti sulle restrizioni successive al rapporto di lavoro una volta approvati dalla direzione dell'AED.



L'Agenzia europea per la difesa sarà informata di tale decisione .

Emily O'Reilly Mediatore europeo

Strasburgo, 28.1.2022

[1] Cfr. lettera di apertura del Mediatore con domande dettagliate:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/correspondence/en/138504> [Link].

[2] Le restrizioni dell'AED includevano che l'ex amministratore delegato non poteva avere contatti con il personale dell'AED allo scopo di esercitare attività di lobbying o di advocacy su questioni per le quali era stato responsabile in qualità di amministratore delegato, per i primi dodici mesi dopo la cessazione dell'incarico. Il Mediatore aveva contestato la durata di tale restrizione, che era notevolmente più breve rispetto ad altre restrizioni volte a impedire che l'ex capo esecutivo fosse coinvolto nelle attività di lobbying. Il Mediatore ha inoltre messo in discussione l'ambito di applicazione di tale restrizione, che comprendeva solo il personale dell'AED. Ciò è dovuto al fatto che l'ex amministratore delegato si è occupato di questioni durante i suoi ultimi tre anni di servizio che riguardavano altre istituzioni dell'UE. Il Mediatore ritiene pertanto che l'AED avrebbe dovuto tenerne conto stabilendo che tale restrizione si applicava anche al personale di altre istituzioni che si occupava di questioni che l'ex capo esecutivo aveva trattato.

[3] Cfr. la raccomandazione del Mediatore:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/recommendation/en/144268> [Link].

[4] Cfr. il parere motivato dell'AED:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/correspondence/en/148334>

[5] Regolamento n. 31 (CEE), n. 11 (CEEA), che stabilisce lo statuto dei funzionari e il regime applicabile agli altri agenti della Comunità economica europea e della Comunità europea dell'energia atomica, cfr.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501> [Link].

[6] Cfr. sentenza del Tribunale della funzione pubblica dell'Unione europea del 15 ottobre 2014 nella causa F 86/13, Van de Water/Parlamento, punti 46, 48 e 51. Disponibile all'indirizzo:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=158611&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&d>  
[Link].

[7] Cfr. paragrafo 51:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=6C1D5AEBC52907DAE330A0EFB649D561?text=&>  
[Link].



[8] Cfr. articolo 15 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.