

CORPORATE GOVERNANCE

Vertici bancari sotto la lente

» Criscione pagina 17

Stretta da luglio sui requisiti per i vertici delle banche

Risultati passati e attuali degli amministratori sotto la lente. Rilevante anche il loro ruolo in crack del passato

Antonio Criscione

■ Una norma vecchia di vent'anni, un regolamento perso nel cambio di legislatura, e intanto la necessità per le banche di adeguarsi alla normativa europea che sta per entrare in vigore, che l'Italia si adegui o meno. È questa la situazione attuale circa i requisiti di professionalità e onorabilità dei vertici delle banche.

La disciplina in vigore in Italia è quella del Dl 161/1998. Dopo vent'anni e una crisi decennale, dai regolatori europei e nazionali sono venute indicazioni molto più rigide di quelle di allora. E quindi gli istituti italiani, se il decreto del Mef non arriva per tempo (come appare molto probabile data la situazione politica), non hanno come riferimento che le regole europee. Anche perché altrimenti si rischia di non superare le verifiche che la Bce effettua su esperienza, competenze e levatura adeguata degli esponenti aziendali di una banca. Per esempio in un documento dello scorso 7 febbraio, nel presentare la lista dei candidati al Cda, Unicredit spiegava che si trattava di una lista già in linea con i criteri di "fit and proper" della Bce.

Su questo tema la Bce pubblicò infatti la propria guida esattamente un

anno fa, nel maggio del 2017. E intanto sono arrivati anche gli Orientamenti dell'Eba e dell'Esma, che saranno applicabili dal prossimo 30 giugno. Gli Orientamenti definiscono gli obblighi in merito all'idoneità dei membri dell'organo di gestione di enti creditizi e imprese di investimento, basandosi sui concetti di "impegno sufficiente" in termini di tempo; di "onestà, integrità e indipendenza di giudizio" dei membri dell'organo di gestione; di "conoscenza, competenze ed esperienze complessive adeguate".

Con il passaggio alla nuova normativa si pongono in particolare due questioni. Una relativa al regime transitorio, un'altra relativa all'ampiezza dei criteri da applicare. Come spiega Edoardo Guffanti, dello studio 5 Lex di Milano, «la disciplina transitoria precisa che gli enti creditizi e le imprese di investimento "dovrebbero applicare gli orientamenti" relativi alla valutazione dell'idoneità iniziale dei membri dell'organo di gestione "ai soggetti nominati prima della data di applicazione degli orientamenti e, al più tardi, durante la rivalutazione periodica" (annuale per gli enti c.d. "significativi", biennale per gli altri). Dal canto loro, le Autorità competenti non dovrebbero applicare la sezione degli Orientamenti relativa alla "valutazione dell'idoneità iniziale" ai soggetti nominati anteriormente alla data del 30 giugno».

C'è poi la questione dell'ampiezza della norma. «Il decreto ministeriale 161 del 1998 definisce - ricorda Guffanti - il requisito di onorabilità, ponendo l'attenzione sull'eventuale

condanna con sentenza irrevocabile per determinati reati, così come sulla sottoposizione dell'esponente a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria». Gli Orientamenti introducono una rilevante novità in materia, estendendo il concetto di "onorabilità" a quello (più ampio) di "reputazione e integrità". «Divengono quindi rilevanti - continua Guffanti - per valutare l'idoneità dell'esponente aziendale numerose altre situazioni tra cui i procedimenti penali in corso per determinati reati (inclusi i reati fiscali, quelli fallimentari e quelli previsti dalla disciplina di tutela dei consumatori). Anche le indagini in corso devono essere prese in considerazione, qualora derivino da

procedimenti di natura giudiziaria o amministrativa».

Ma ancora per la valutazione del board diventano rilevanti anche i risultati dell'attività passata e presente dell'esponente, nonché la sua solidità finanziaria (ad esempio, rileva essere un debitore inadempiente). «Al riguardo - segnala ancora Guffanti -, merita di essere citata la previsione secondo la quale devono essere valutati, - al fine di verificare la reputazione e l'integrità dell'esponente aziendale, anche i risultati economici di entità (ad esempio banche, sim, imprese commerciali, eccetera) gestite dall'esponente aziendale, con particolare riguardo ad ogni procedura di fallimento o liquidazione». Non ci sono automatismi perché si passa per la valutazione del consiglio di amministrazione circa il ruolo e il peso che ha avuto l'esponente rispetto alla situazione che ha determinato l'avvio di tali procedimenti. «Anche sotto questo profilo - conclude Guffanti - il cambiamento è netto: si abbandona un criterio basato sulla durata della carica (previsto all'articolo 4 del ricordato DM 161, peraltro già oggetto di censura da parte del Tar del Lazio nel 2001) e si richiede una valutazione di merito sull'operato del singolo esponente».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

