

Relazione speciale

Funzione pubblica dell'UE

Quadro occupazionale flessibile, ma non sfruttato a sufficienza per migliorare la gestione del personale



CORTE
DEI CONTI
EUROPEA

Indice

	Paragrafo
Sintesi	I - IX
Introduzione	01 - 09
Estensione e approccio dell'audit	10 - 16
Osservazioni	17 - 97
Le istituzioni dell'UE hanno attuato procedure di assunzione flessibili, ma ancora faticano ad attrarre alcuni profili	17 - 69
Le istituzioni dell'UE ridistribuiscono il personale e si concentrano sempre più sulle competenze di cui hanno bisogno	19 - 33
Un aumento significativo del personale temporaneo assunto attraverso canali alternativi	34 - 49
Le istituzioni dell'UE faticano ad attrarre determinati profili e nazionalità	50 - 69
Le istituzioni dell'UE non sfruttano appieno tutte le possibilità a loro disposizione per migliorare la gestione della forza lavoro	70 - 97
Approccio inutilmente restrittivo alla gestione della performance del personale	72 - 84
Per alcune categorie di personale le possibilità di migliorare le prospettive di carriera non sono pienamente sfruttate	85 - 97
Conclusioni e raccomandazioni	98 - 103
Allegati	
Allegato I – Le istituzioni dell'UE disciplinate dallo Statuto e le rispettive categorie di personale	
Allegato II – Requisiti all'ingresso per ciascuna categoria di personale	
Allegato III – Il metodo di adeguamento delle retribuzioni del personale dell'UE	
Allegato IV – Equilibrio geografico della forza lavoro delle istituzioni dell'UE	

Abbreviazioni

Glossario

Risposte del Parlamento

Risposte del Consiglio

Risposte della Commissione

Cronologia

Équipe di audit

Sintesi

I Le istituzioni e gli organi dell'UE, insieme alle agenzie esecutive, hanno un organico di circa 51 000 effettivi con di diversi tipi di contratto: funzionari permanenti, agenti temporanei e agenti contrattuali. Il ruolo della funzione pubblica dell'UE consiste nel sostenere l'Unione nel conseguimento dei propri obiettivi e nell'attuazione di politiche e attività. I costi salariali rappresentano circa la metà della dotazione di bilancio per le spese amministrative dell'UE.

II L'impiego del personale delle istituzioni dell'UE è disciplinato da norme comuni, raccolte nello [Statuto dei funzionari e nel regime applicabile agli altri agenti](#) e integrate dalle decisioni di esecuzione e dalla politica in materia di risorse umane delle istituzioni. Questo quadro occupazionale è concepito con l'obiettivo di consentire alle istituzioni dell'UE di attrarre, assumere e mantenere personale altamente qualificato e multilingue, proveniente da una base geografica quanto più ampia possibile, che sia indipendente e che rispetti i più elevati standard professionali. Lo Statuto è stato redatto nel 1962, riformato profondamente nel 2004, e oggetto di una successiva revisione più limitata nel 2014.

III L'UE opera in un contesto sempre più difficile: migrazione, Brexit, pandemia di COVID-19, guerra di aggressione della Russia contro l'Ucraina, nonché inflazione e crisi energetica che ne sono conseguite. Tutto ciò ha comportato compiti aggiuntivi per le istituzioni dell'UE, non necessariamente accompagnati da un aumento del personale.

IV L'obiettivo del presente audit era valutare, in tale contesto, se il quadro occupazionale della funzione pubblica dell'UE fornisca alle istituzioni la flessibilità necessaria per soddisfare il fabbisogno di assunzioni e migliorare la gestione del personale. Le conclusioni e raccomandazioni della Corte dovrebbero contribuire a potenziali future discussioni sullo Statuto. L'audit ha riguardato tre istituzioni dell'UE: il Parlamento europeo, il Consiglio dell'Unione europea e la Commissione europea. In particolare, la Corte ha esaminato se il quadro occupazionale abbia consentito alle istituzioni di:

- a) assumere il personale qualificato e di talento di cui hanno bisogno;
- b) utilizzare al meglio il loro personale.

V La Corte ha concluso che l'attuale quadro per l'occupazione è flessibile e consente alle istituzioni di soddisfare la maggior parte del loro fabbisogno di assunzioni, anche se queste faticano ad attrarre personale per determinati profili specifici. Tuttavia, le istituzioni non sfruttano appieno alcune delle possibilità previste dallo Statuto vigente per migliorare la gestione della forza lavoro.

VI La Corte ha rilevato che le istituzioni hanno risposto al fabbisogno di assunzioni ridistribuendo i posti vacanti ai servizi con accresciute responsabilità, riconsiderando il proprio fabbisogno di personale con una maggiore attenzione ad abilità e competenze e assumendo più personale temporaneo. Tuttavia, pur offrendo condizioni di lavoro moderne e flessibili, ancora faticano ad attrarre profili e nazionalità specifici. Le ragioni di questa scarsa attrattività non sono state analizzate in modo esaustivo. Inoltre, il ricorso a personale temporaneo in alcuni dipartimenti strategici può mettere a rischio la continuità operativa.

VII La Corte ha inoltre riscontrato che le istituzioni non sempre hanno sfruttato la flessibilità contemplata dallo Statuto per migliorare la gestione del personale. Lo Statuto contiene disposizioni su come affrontare i casi più gravi di insufficienza professionale, alle quali, tuttavia, le istituzioni fanno raramente ricorso. Queste ultime dispongono di poche procedure formali per gestire altri aspetti legati alla performance del personale, che si tratti di affrontare e correggere performance insoddisfacenti prima che si traducano in insufficienza professionale, o di incoraggiare e premiare performance eccellenti.

VIII Il potenziale dei concorsi interni di offrire nuove prospettive di carriera al personale dei gruppi di funzioni dei segretari/commessi e degli assistenti non viene pienamente sfruttato, in quanto i requisiti di ammissibilità sono spesso più restrittivi delle condizioni stabilite nello Statuto. Tali restrizioni vanno ad aggiungersi alle limitate opportunità di carriera per il personale di segreteria e, in misura minore, per gli assistenti, nonostante i cambiamenti significativi che hanno riguardato sia il profilo del personale che occupa tali posti sia il contenuto del lavoro derivanti da una maggiore digitalizzazione e dalle nuove modalità di lavoro post-pandemia.

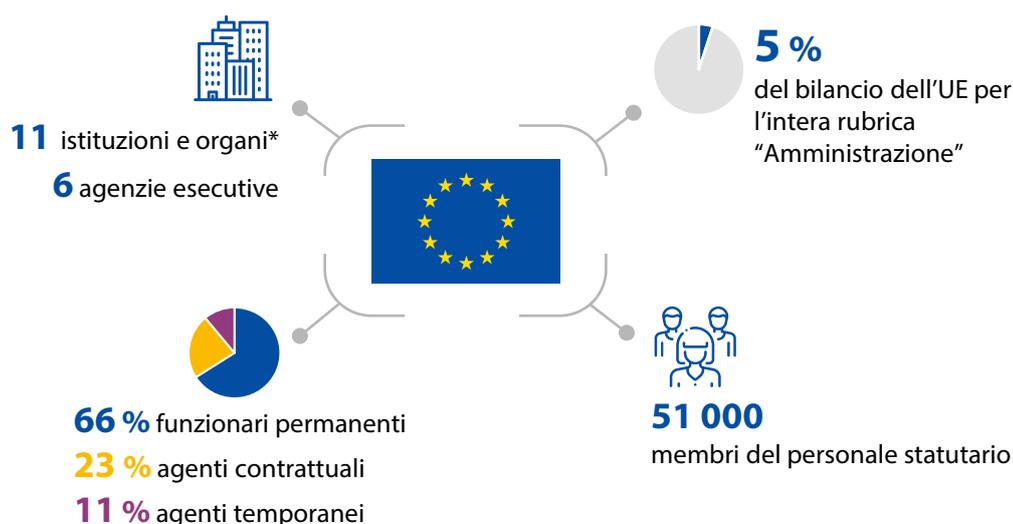
IX Alla luce delle conclusioni esposte, la Corte raccomanda alle istituzioni controllate di:

- a) istituire una politica basata sul rischio per il ricorso a personale temporaneo;
- b) elaborare piani d'azione mirati per accrescere l'attrattiva dei posti di lavoro;
- c) sviluppare ulteriormente il proprio quadro in materia di carriera e performance.

Introduzione

01 L'organico delle istituzioni e degli organi dell'UE, insieme a quello delle agenzie esecutive, comprende circa 51 000 membri del personale statutario con diversi tipi di contratto: funzionari permanenti, agenti temporanei e agenti contrattuali (cfr. [allegato I](#)). Le agenzie decentrate comprendono ulteriori 12 500 membri del personale. Queste ultime dispongono di proprie politiche specifiche in materia di risorse umane e meccanismi di governance. Tra le istituzioni, la Commissione europea è il principale datore di lavoro (con circa 30 000 membri del personale), seguita dal Parlamento europeo (con circa 7 000 membri presso il Segretariato generale) e dal Consiglio dell'Unione europea (con poco più di 3 000 membri). La [figura 1](#) mostra alcuni dati essenziali sull'amministrazione dell'UE.

Figura 1 – Amministrazione dell'UE – Istituzioni e agenzie esecutive: dati essenziali (2023)



* Disciplinato dallo Statuto, per maggiori dettagli cfr. [allegato I](#).

Fonte: Corte dei conti europea, sulla base dei documenti di lavoro sul progetto di bilancio.

02 L'assunzione di tutti questi membri del personale è disciplinata dallo Statuto dei funzionari (per i funzionari permanenti) e dal regime applicabile agli altri agenti (RAA) per le altre categorie (qualsiasi riferimento allo "Statuto" nella presente relazione rimanda allo [Statuto dei funzionari e al RAA](#) in modo congiunto, salvo indicazione contraria).

03 Lo Statuto è integrato da una serie di decisioni di esecuzione adottate dalle autorità che hanno il potere di nomina delle istituzioni dell'UE e dalla politica delle risorse umane di ciascuna istituzione: insieme, essi costituiscono il quadro occupazionale del personale dell'UE.

04 Le eventuali revisioni dello Statuto sono avviate dalla Commissione. Previa consultazione delle altre istituzioni dell'UE, le proposte sono poi presentate ai colegislatori, vale a dire Parlamento europeo e Consiglio, per le fasi di negoziazione e adozione. Lo Statuto è stato adottato per la prima volta nel 1962 ed è stato rivisto da ultimo nel 2004 e nel 2014. L'obiettivo di entrambe le revisioni era modernizzare l'amministrazione dell'UE e risparmiare su stipendi e pensioni. La Corte ha presentato il proprio audit sull'impatto della revisione dello Statuto del 2014 in una precedente relazione (cfr. [relazione speciale 15/2019](#): "L'attuazione alla Commissione del pacchetto di riforma delle condizioni di impiego del 2014: risparmi cospicui, ma non privi di conseguenze per il personale").

05 L'attuale versione (2014) dello Statuto prevede obblighi di rendicontazione per la Commissione riguardanti in particolare il funzionamento del metodo di adeguamento delle retribuzioni e le implicazioni di bilancio e l'equilibrio attuariale del sistema pensionistico per il personale dell'UE¹. In alcune relazioni pubblicate di recente² la Commissione ha concluso che né il metodo di adeguamento delle retribuzioni né le norme che disciplinano il sistema pensionistico dovevano essere modificati, e che non era necessario rivedere lo Statuto in relazione a tali aspetti.

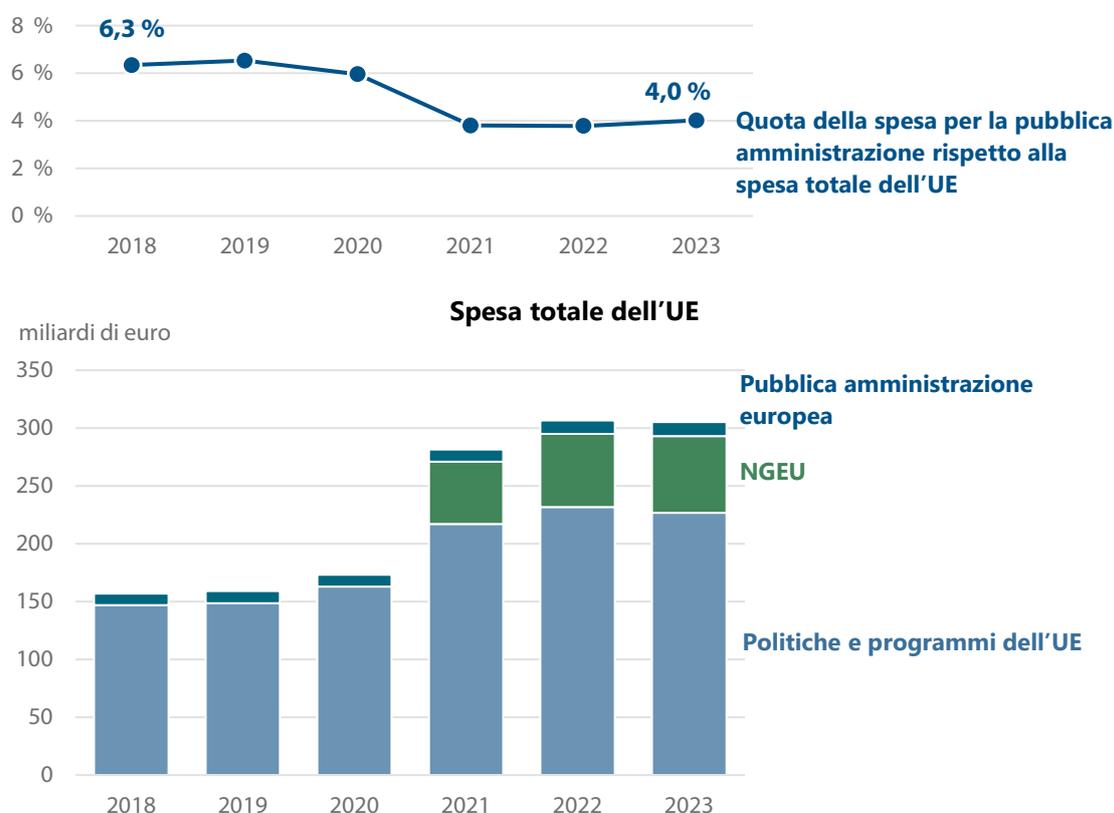
06 Nel quadro finanziario pluriennale (QFP) dell'UE per il periodo 2021-2027, il finanziamento dell'amministrazione dell'UE nel suo insieme, inclusi dunque personale, immobili, pensioni e scuole europee, è quasi interamente coperto dalla rubrica 7: Pubblica amministrazione europea. Le spese amministrative relative alle agenzie decentrate ed esecutive sono finanziate nell'ambito delle rubriche del QFP corrispondenti ai rispettivi settori di intervento, ma le spese pensionistiche per il personale delle agenzie sono incluse nella rubrica 7.

¹ Statuto, articolo 15 dell'allegato XI e articolo 14 dell'allegato XII.

² Relazione sull'applicazione dell'allegato XI dello Statuto e dell'articolo 66*bis* dello Statuto, [COM \(2022\) 180 final](#) del 26.4.2022; Relazione sull'equilibrio attuariale del regime delle pensioni dei funzionari dell'Unione europea, [COM \(2023\) 188 final](#) del 14.4.2023.

07 Nell’ambito dei negoziati sul QFP 2021-2027, il Consiglio europeo ha sottolineato la necessità di “migliorare costantemente l’efficienza e l’efficacia della pubblica amministrazione europea” e ha affermato che “tutte le istituzioni dell’UE dovrebbero adottare un approccio globale e mirato per valutare il numero di membri del personale e sono invitate a ridurre, ove possibile, le spese amministrative”. Il costo dell’amministrazione come quota della spesa totale dell’UE è diminuito dal 2019 (cfr. [figura 2](#)).

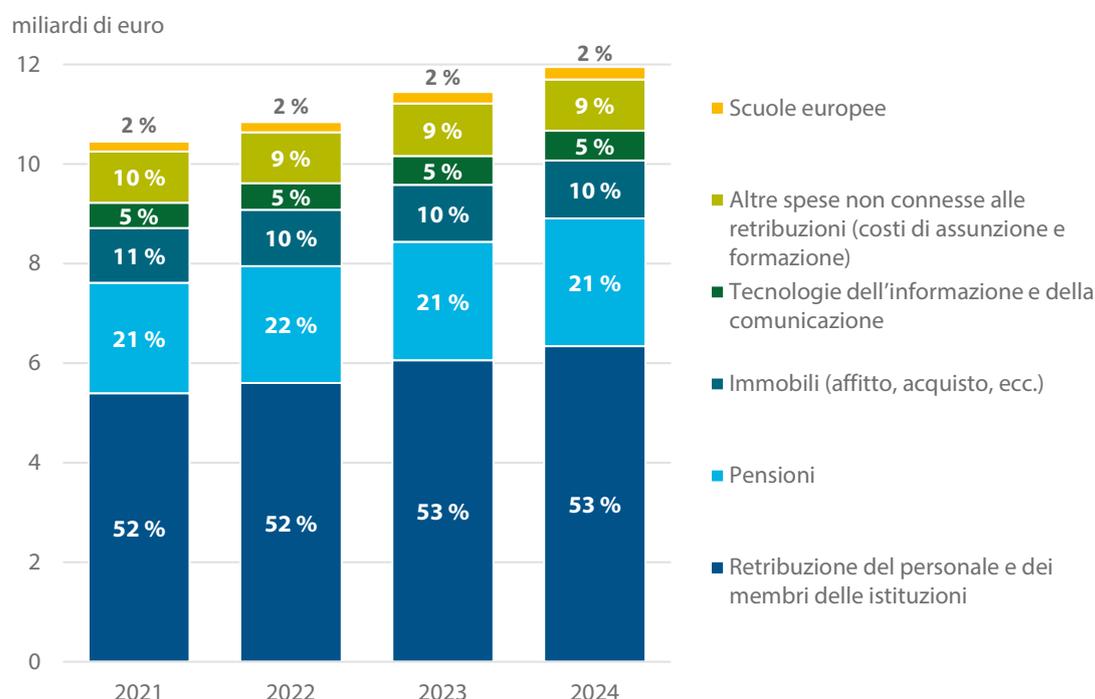
Figura 2 – Diminuzione della quota del costo dell’amministrazione nella spesa dell’UE dal 2019



Fonte: Corte dei conti europea, sulla base dei dati sull’esecuzione del bilancio della Commissione.

08 La maggior parte delle spese della rubrica 7 riguarda gli stipendi e le pensioni del personale e dei membri delle istituzioni; seguono gli immobili e le tecnologie dell’informazione e della comunicazione (cfr. [figura 3](#)).

Figura 3 – Pensioni e stipendi rappresentano la quota maggiore delle spese amministrative



Fonte: Corte dei conti europea, sulla base dei documenti relativi al progetto annuale di bilancio.

09 Nella [relazione del 2019](#) sullo Statuto, la Corte ha individuato alcune sfide strutturali che interessano la funzione pubblica dell'UE: l'invecchiamento della forza lavoro, l'aumento degli squilibri tra i membri del personale (da un punto di vista geografico e di tipologia contrattuale) e le difficoltà nel gestire un aumento del carico di lavoro con un numero ridotto di unità. Da allora sono emerse altre importanti sfide mondiali: la pandemia di COVID-19, la guerra di aggressione della Russia contro l'Ucraina, nonché l'inflazione e la crisi energetica che ne sono conseguite. Tutto ciò ha comportato un aumento di compiti per le istituzioni dell'UE, al quale non è necessariamente corrisposta una crescita del numero di posti permanenti o temporanei.

Estensione e approccio dell'audit

10 L'obiettivo del presente audit era valutare se il quadro occupazionale della funzione pubblica dell'UE offra alle istituzioni la flessibilità necessaria per soddisfare il fabbisogno di assunzioni e migliorare la gestione della forza lavoro, e se consenta loro di far fronte alle circostanze sempre più difficili che l'UE è chiamata ad affrontare. In particolare, la Corte ha esaminato se le istituzioni abbiano utilizzato il quadro occupazionale della funzione pubblica dell'UE per:

- a) assumere il personale qualificato e di talento di cui hanno bisogno;
- b) utilizzare al meglio il loro personale.

11 L'audit ha riguardato il periodo 2019-2023. Ove pertinente, la Corte ha preso in considerazione gli eventi verificatisi nel primo semestre del 2024. La Corte si è basata sui risultati di due audit precedenti in materia di personale e assunzioni nel periodo compreso tra il 2012 e il 2018 ([relazione speciale 15/2019](#) e [relazione speciale 23/2020](#)) e ha utilizzato alcuni dei dati inizialmente raccolti per tali audit.

12 L'audit si è concentrato sulle principali categorie di personale statutario, ossia funzionari, agenti temporanei e agenti contrattuali. Gli esperti nazionali distaccati (END) sono stati presi in considerazione nel caso in cui la loro assunzione ha risposto a un problema specifico riscontrato dalle istituzioni, come gli squilibri geografici o la mancanza di competenze.

13 La Corte ha sottoposto ad audit tre istituzioni dell'UE: il Parlamento europeo, il Consiglio dell'Unione europea e la Commissione europea. È stata inoltre consultata la Corte di giustizia dell'Unione europea per fornire statistiche relative al personale. Le analisi quantitative della Corte hanno quindi riguardato l'80 % del personale delle istituzioni dell'UE.

14 Le agenzie decentrate e il regime pensionistico dei funzionari dell'Unione europea sono stati esclusi dall'ambito del presente audit. Le agenzie e i calcoli relativi alla passività per pensioni sono presi in esame negli audit annuali espletati dalla Corte.

15 Il lavoro di audit ha compreso:

- a) un esame delle strategie delle istituzioni in materia di risorse umane, nonché della documentazione e delle decisioni ad esse relative;
- b) una valutazione dei processi per analizzare il fabbisogno di risorse umane a livello istituzionale, ridistribuire i posti tra i servizi e assumere personale;
- c) un'analisi delle statistiche sul personale del Parlamento, del Consiglio, della Commissione e della Corte di giustizia;
- d) un esame degli studi di analisi comparativa sulle condizioni di lavoro nelle organizzazioni internazionali svolti tra il 2018 e il 2023;
- e) un'analisi dei dati pubblicati relativi ai concorsi EPSO dal 2019 e un confronto con dati analoghi raccolti per le precedenti attività di audit;
- f) colloqui con i dipartimenti per le risorse umane delle istituzioni sottoposte ad audit;
- g) colloqui con il personale di cinque rappresentanze permanenti che rappresentano tutte le situazioni relative all'equilibrio geografico del personale.

16 L'obiettivo della relazione della Corte è aiutare le istituzioni dell'UE a migliorare l'efficienza della gestione della forza lavoro in un contesto economico e geopolitico complesso, indicando gli ambiti in cui l'attuale quadro occupazionale potrebbe essere utilizzato meglio. Le conclusioni e raccomandazioni della Corte dovrebbero contribuire a potenziali future discussioni sullo Statuto.

Osservazioni

Le istituzioni dell'UE hanno attuato procedure di assunzione flessibili, ma ancora faticano ad attrarre alcuni profili

17 Il quadro occupazionale delle istituzioni dell'UE dovrebbe consentire loro di attrarre, assumere e mantenere personale altamente qualificato e multilingue, scelto su una base geografica quanto più ampia possibile tra i cittadini degli Stati membri³.

18 Le istituzioni dovrebbero pertanto essere in grado di individuare il proprio fabbisogno di personale in termini di posti, di rilevare le carenze relative a abilità e competenze nella forza lavoro e di applicare procedure di assunzione flessibili e ricorrere ad una varietà di canali di assunzione a seconda delle proprie esigenze. Le condizioni di lavoro e i benefici occupazionali che offrono dovrebbero essere sufficientemente competitivi da consentire loro di attrarre e trattenere candidati provenienti da tutti gli Stati membri e per tutti i profili professionali.

Le istituzioni dell'UE ridistribuiscono il personale e si concentrano sempre più sulle competenze di cui hanno bisogno

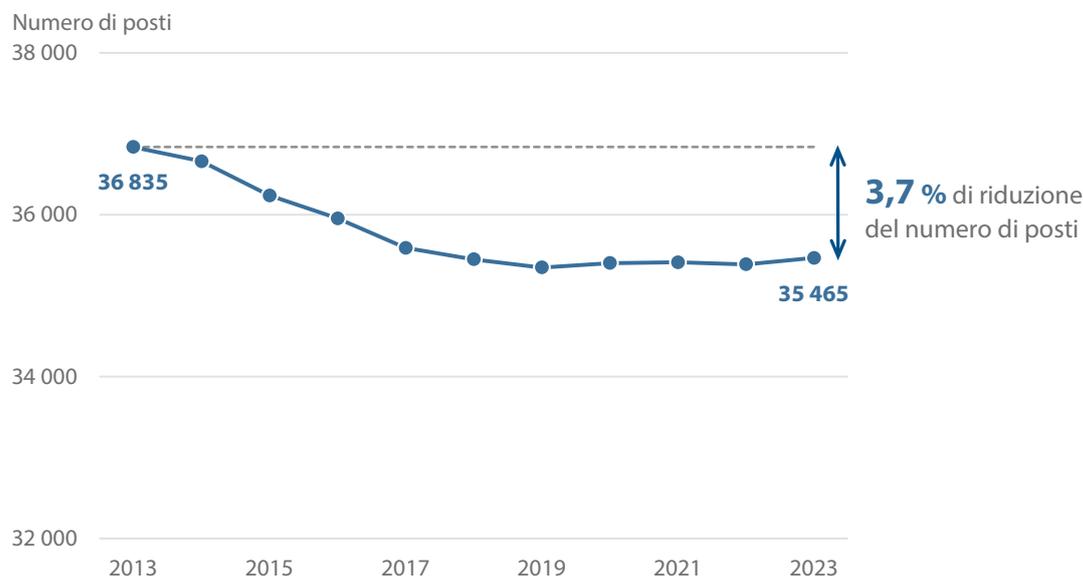
La redistribuzione strategica di posti ha contribuito a far fronte al fabbisogno di personale

19 Tra il 2013 e il 2019, nell'ambito di [un accordo interistituzionale](#) volto a ridurre l'organico, la maggior parte delle istituzioni dell'UE ha diminuito il numero di posti permanenti e temporanei autorizzati nelle rispettive tabelle dell'organico approvate dal bilancio⁴. Nel 2020 il Consiglio europeo ha sottolineato la necessità di un approccio mirato al personale in organico (cfr. paragrafo [07](#)). La Commissione si è impegnata a mantenere stabili i propri livelli di personale durante il QFP 2021-2027, e le altre istituzioni hanno chiesto un aumento lieve o nullo delle proprie tabelle dell'organico. Di conseguenza, dal 2013 il numero totale di posti autorizzati per il Parlamento, il Consiglio, la Commissione (escluse le agenzie esecutive) e la Corte di giustizia è diminuito del 3,7 % (cfr. [figura 4](#)).

³ [Regolamento \(UE, Euratom\) 1023/2013](#) che modifica lo Statuto dei funzionari dell'Unione europea e il regime applicabile agli altri agenti dell'Unione europea.

⁴ [Relazione speciale 15/2019](#).

Figura 4 – Le tabelle dell’organico delle istituzioni dell’UE selezionate si sono ridotte in modo marginale tra il 2013 e il 2023



Fonte: Tabelle dell’organico presentate nel bilancio generale dell’UE.

20 In tali istituzioni, tra il 2019 e il 2023, si è tuttavia registrato un lieve aumento (del 2 %, pari a 830 unità) del personale statutario, essenzialmente a livello di agenti contrattuali che non occupano posti delle tabelle dell’organico.

21 Dal 2019 le istituzioni sottoposte ad audit hanno utilizzato maggiormente i posti disponibili nei rispettivi bilanci. Il numero di posti non occupati è sceso dal 5,2 % al 4,6 % tra gennaio 2019 e gennaio 2023. Poiché le procedure di assunzione erano in corso, il tasso effettivo di posti vacanti è stato inferiore. Il Parlamento è stato l’unica istituzione sottoposta ad audit con un tasso di posti vacanti ancora notevolmente superiore al 5 %. Inoltre, i bilanci delle istituzioni sono soggetti a una riduzione ordinaria delle spese per il personale, il che significa che non sempre dispongono della dotazione finanziaria necessaria per coprire tutti i posti della tabella dell’organico. Al di là della sostituzione dei dipendenti in uscita, le istituzioni dispongono di pochi altri posti disponibili per l’assunzione di funzionari o agenti temporanei.

22 L’aumento dei compiti svolti dalle istituzioni dell’UE non accompagnato da una crescita del numero di posti ha condotto le istituzioni a organizzare esercizi di redistribuzione. Le singole direzioni hanno valutato il fabbisogno di posti, in funzione dei propri compiti e priorità e lo hanno comunicato ai servizi delle risorse umane della rispettiva istituzione che avrebbero poi redistribuito i posti vacanti ai dipartimenti soggetti a un aumento del carico di lavoro.

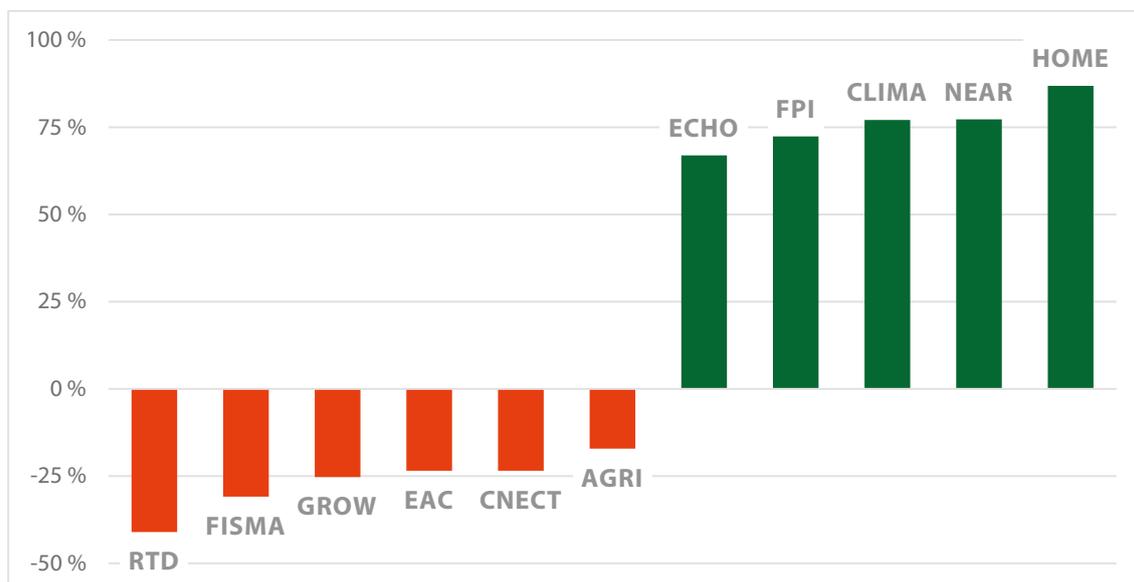
23 Il Parlamento ha rafforzato il personale delle due direzioni generali (DG) che si occupano delle politiche dell'UE. Tra il 2019 e il 2023 il numero di funzionari e agenti temporanei è aumentato del 7,5 % presso la DG EXPO (Politiche esterne dell'Unione) e del 4,4 % presso la DG IPOL (Politiche interne dell'Unione). Sono state potenziate anche le DG che si occupano di cibersecurity.

24 Al Consiglio, il Servizio giuridico e la DG Politica generale e istituzionale, entrambi con un ruolo importante nella preparazione e nel coordinamento dei fascicoli sulle politiche, hanno osservato un aumento del numero di funzionari e agenti temporanei rispettivamente del 12,8 % e del 18,3 % tra il 2019 e il 2023. Si è registrato inoltre un aumento del 15,5 % del numero di funzionari e agenti temporanei impiegati nella DG Servizi digitali, dovuto alla maggiore attenzione alla digitalizzazione nell'ambito delle nuove modalità di lavoro introdotte dopo la COVID-19⁵, e alla necessità di affrontare le questioni relative alla cibersecurity.

25 Nel 2013 la Commissione aveva già iniziato a ridistribuire significativamente il personale tra le DG, nell'ambito dell'attuazione della riduzione dei posti concordata nello stesso anno. Fino al 2020 ha utilizzato un sistema "ridistributivo" in base al quale le DG dovevano restituire un certo numero di posti a un gruppo di riserva, a seconda dell'area di priorità (collegata alle priorità strategiche dell'istituzione) in cui si trovavano. Questo sistema ha contribuito a cambiamenti significativi nei livelli di organico di alcune DG. La *figura 5* mostra le DG settoriali che hanno registrato i maggiori cambiamenti in termini di organico tra il 2013 e il 2023.

⁵ [Relazione speciale 18/2022](#): "Le istituzioni dell'UE e la COVID-19 – La risposta è stata rapida, ma vi sono ancora sfide all'orizzonte per sfruttare al meglio l'innovazione e la flessibilità indotte dalla crisi".

Figura 5 – Tra il 2013 e il 2023 l’organico delle DG settoriali della Commissione è cambiato in linea con le priorità



Fonte: Corte dei conti europea, sulla base degli elenchi del personale della Commissione.

26 Le DG che hanno ottenuto il maggior numero di posti sono quelle nei settori delle priorità delle due Commissioni più recenti (2014-2019 e 2019-2024), ossia migrazione (DG HOME) e cambiamenti climatici e Green Deal (DG CLIMA), oppure quelle che rispondono all’attuale situazione geopolitica, vale a dire vicinato e allargamento (DG NEAR), aiuti umanitari (DG ECHO) e strumenti di politica estera (DG FPI). Nel complesso, negli ultimi dieci anni, il personale della DG FISMA (stabilità finanziaria, servizi finanziari e unione dei mercati dei capitali) è notevolmente diminuito. Tra il 2013 e il 2019 aveva perso il 40 % del personale, ma dal 2019 ha registrato un nuovo aumento del numero di effettivi (del 17,7 %), in parte a seguito del coinvolgimento della DG nella gestione delle sanzioni contro la Russia. Ciò dimostra che la Commissione cerca di adeguare l’organico alle proprie esigenze del momento.

Le istituzioni si concentrano sempre più su abilità e competenze per far fronte al crescente carico di lavoro

27 Il sistema di redistribuzione interna dei posti vacanti raggiunge i propri limiti quando il tasso di posti vacanti è basso. Tutte le istituzioni sottoposte ad audit hanno politiche in materia di mobilità interna, che è volontaria (candidatura del personale per posti vacanti interni) o obbligatoria (esercizio generale di rotazione del personale). Ciò, unitamente alla redistribuzione dei posti vacanti, può aiutare i dipartimenti soggetti a un aumento del carico di lavoro incoraggiando il personale a trasferirsi dove vi è maggiormente bisogno di risorse.

28 Analogamente, la mobilità temporanea del personale può essere di aiuto nei periodi di picco del carico di lavoro. Tuttavia, in questo modo non si risolve il problema sistemico di gestire un aumento del carico di lavoro con risorse limitate: nelle indagini sul personale è stato segnalato un deterioramento dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, e in alcuni dipartimenti è diventato comune il ricorso agli straordinari non retribuiti. Le modalità di misurazione dei modelli di lavoro e di attuazione dell'orario flessibile nella maggior parte delle istituzioni implicano che il personale di tali istituzioni, se di grado non ammissibile alla compensazione finanziaria, non è sempre tenuto a registrare formalmente le ore di lavoro straordinario. Tutto il personale della Commissione registra però le ore lavorate: tali registrazioni mostrano che, in media tra il 2019 e il 2023, il volume totale di ore straordinarie non compensate lavorate ogni anno corrispondeva all'equivalente di circa 740 effettivi a tempo pieno (pari al 2,75 % della forza lavoro della Commissione).

29 L'aumento del carico di lavoro ha indotto le istituzioni a modificare l'approccio alla modalità di individuazione del fabbisogno di personale, concentrandosi maggiormente sulle abilità e competenze necessarie. Questo cambiamento è in linea con le buone pratiche raccomandate dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economici (OCSE)⁶, secondo la quale una buona pianificazione della forza lavoro richiede una mappatura di alta qualità della forza lavoro attuale in termini di numeri, competenze e performance, nonché l'individuazione di problemi relativi alla forza lavoro, in particolare nei profili in cui si riscontrano delle carenze e in quelli che presentano un eccesso di offerta.

30 Nel 2022 il Parlamento ha avviato un progetto per individuare le competenze necessarie a breve e lungo termine, comprendente una revisione dei profili professionali esistenti. Tale esame è ancora in corso, ma il piano di apprendimento e sviluppo per il 2023 include già richieste di formazione da parte delle DG in base alle competenze di cui esse hanno bisogno e quelle che vorrebbero rafforzare.

⁶ OCSE, *Public Employment and Management 2021. The Future of the Public Service*.

31 Nella seconda metà del 2023 il Consiglio ha unito l'esercizio annuale di redistribuzione con la valutazione annuale delle esigenze di formazione al fine di elaborare piani di gestione annuali per ciascuna DG. In tali piani, i dirigenti individuano le competenze necessarie al conseguimento dei propri obiettivi ed esaminano le modalità per acquisire o sviluppare tali competenze con il personale esistente. È possibile richiedere posti supplementari solo una volta esaurite tutte le altre possibilità. L'intenzione è quella di ripetere tale esercizio su base annuale. Inoltre, l'istituzione sta concentrando la strategia di formazione sul miglioramento delle competenze digitali del proprio personale.

32 Nel 2023 la Commissione ha anche avviato un'analisi preliminare delle competenze necessarie, chiedendo ai dirigenti di individuare le attuali competenze disponibili all'interno delle proprie DG, le esigenze emergenti in termini di competenze, comprese quelle specificamente connesse all'intelligenza artificiale (IA), e il modo in cui le competenze in materia di IA potrebbero essere utili per determinati lavori. Ciò è servito da base per un esercizio più dettagliato di mappatura delle competenze, che dovrebbe essere condotto nel 2024 in tutta l'istituzione e ripetuto in futuro.

33 Le istituzioni sottoposte ad audit hanno inoltre iniziato a riflettere più in generale sull'effetto che l'IA potrebbe avere sul lavoro. Si tratta ancora di una fase preliminare, l'aspettativa generale è che l'IA possa migliorare l'efficienza del personale e quindi, in una certa misura, attenuare i rischi derivanti dall'insufficiente numero di effettivi (riconosciuto come critico nelle valutazioni dei rischi delle istituzioni). L'accento è pertanto posto sull'individuare il potenziale utilizzo dell'IA per il lavoro quotidiano e sull'offrire al personale una formazione adeguata.

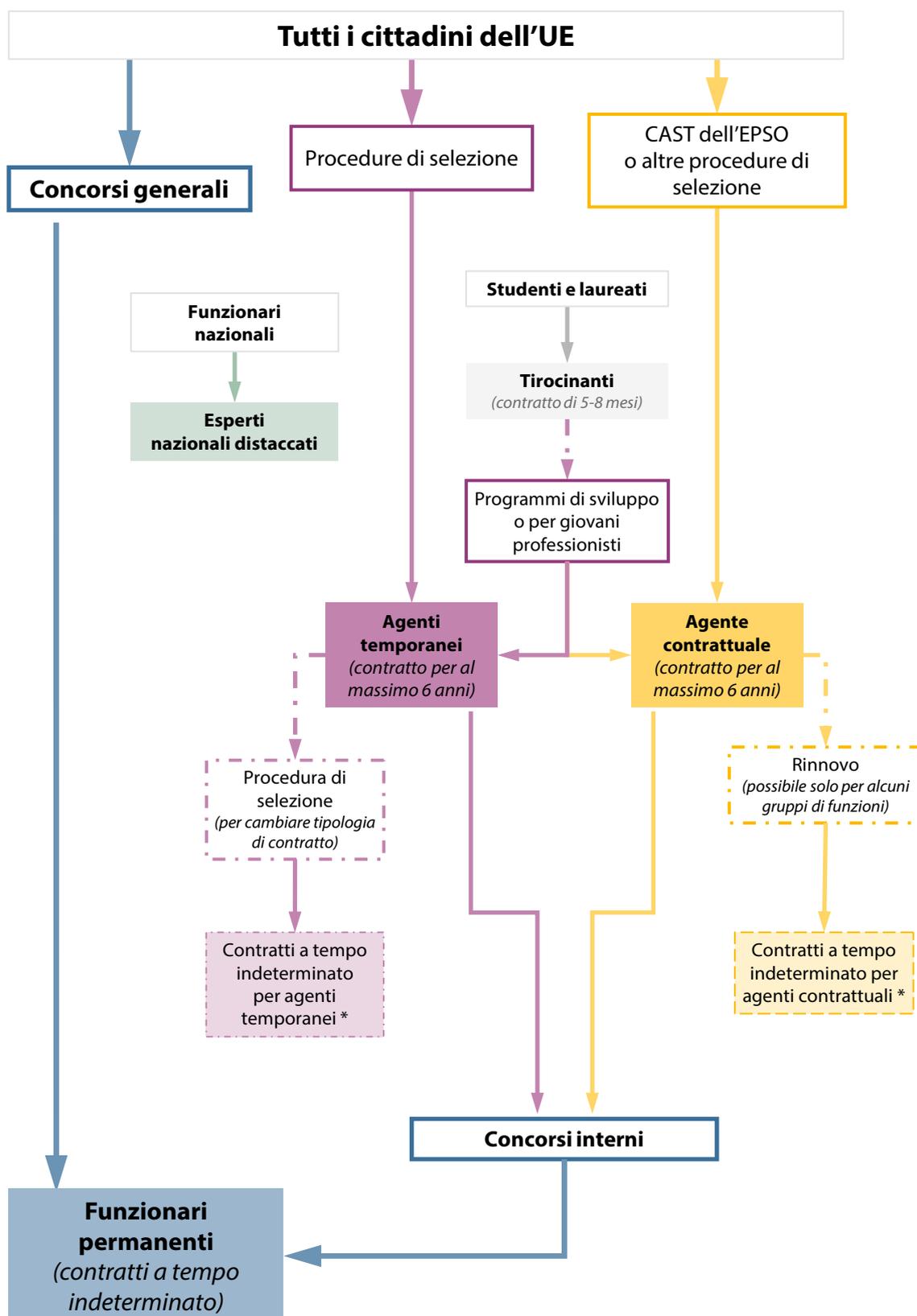
Un aumento significativo del personale temporaneo assunto attraverso canali alternativi

Le difficoltà dell'EPSO hanno portato ad assumere più personale temporaneo

34 Esistono diverse modalità per entrare nella funzione pubblica dell'UE, come illustrato nella *figura 6*, ma tradizionalmente la maggior parte del personale ha partecipato a concorsi esterni generali organizzati dall'Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO). Più raramente, dopo il 2004, il personale è stato assunto anche mediante concorsi generali organizzati da istituzioni specifiche. Il personale assunto a seguito di concorsi generali è nominato funzionario permanente; fino agli anni 2000 la funzione pubblica dell'UE era composta in larga misura da funzionari, secondo il principio per cui un'amministrazione indipendente fa affidamento su un personale dall'occupazione stabile e protetto dal licenziamento illegittimo⁷.

⁷ OCSE, *The principles of public administration*, novembre 2023.

Figura 6 – I numerosi percorsi verso una carriera nell'UE



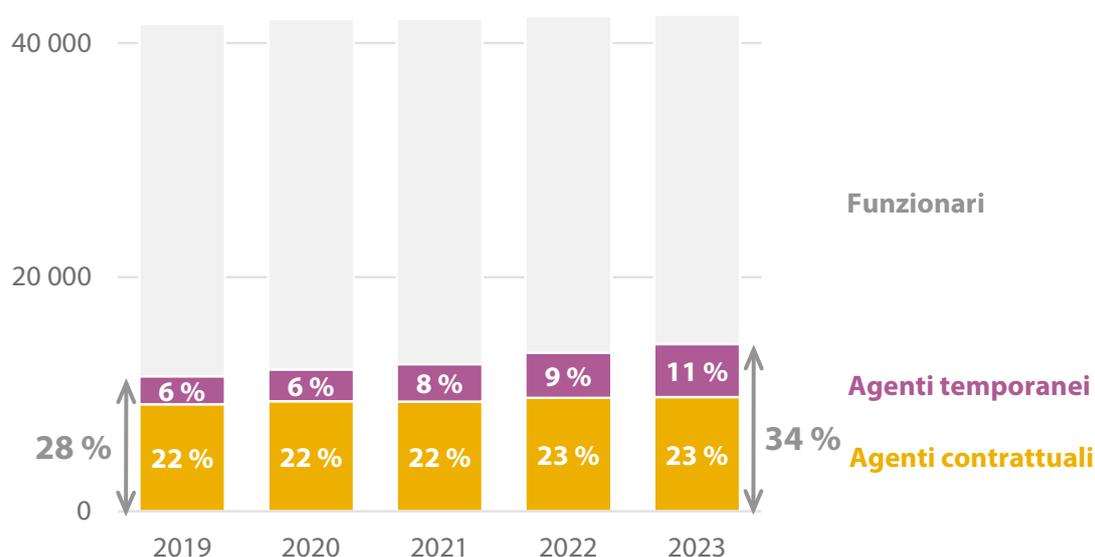
Nota: l'acronimo CAST indica lo strumento di selezione per agenti contrattuali (*Contract Agents Selection Tool*).

* Cfr. dettagli all'*allegato I*.

Fonte: Corte dei conti europea.

35 Negli ultimi anni è aumentato il numero di effettivi con contratti a tempo determinato, ossia agenti contrattuali e temporanei (cfr. [grafico 7](#)). Una minoranza di questi può ottenere un contratto a tempo indeterminato, a seconda delle caratteristiche del posto di lavoro e del gruppo di funzioni (agenti contrattuali, cfr. [allegato I](#)) o della disponibilità dei contratti in questione (agenti temporanei assunti per posti riservati agli agenti temporanei, cfr. [allegato I](#)).

Figura 7 – Tra il 2019 e il 2023 è aumentata la quota di personale con contratti a tempo determinato



Fonte: Corte dei conti europea, sulla base degli elenchi del personale delle istituzioni sottoposte ad audit.

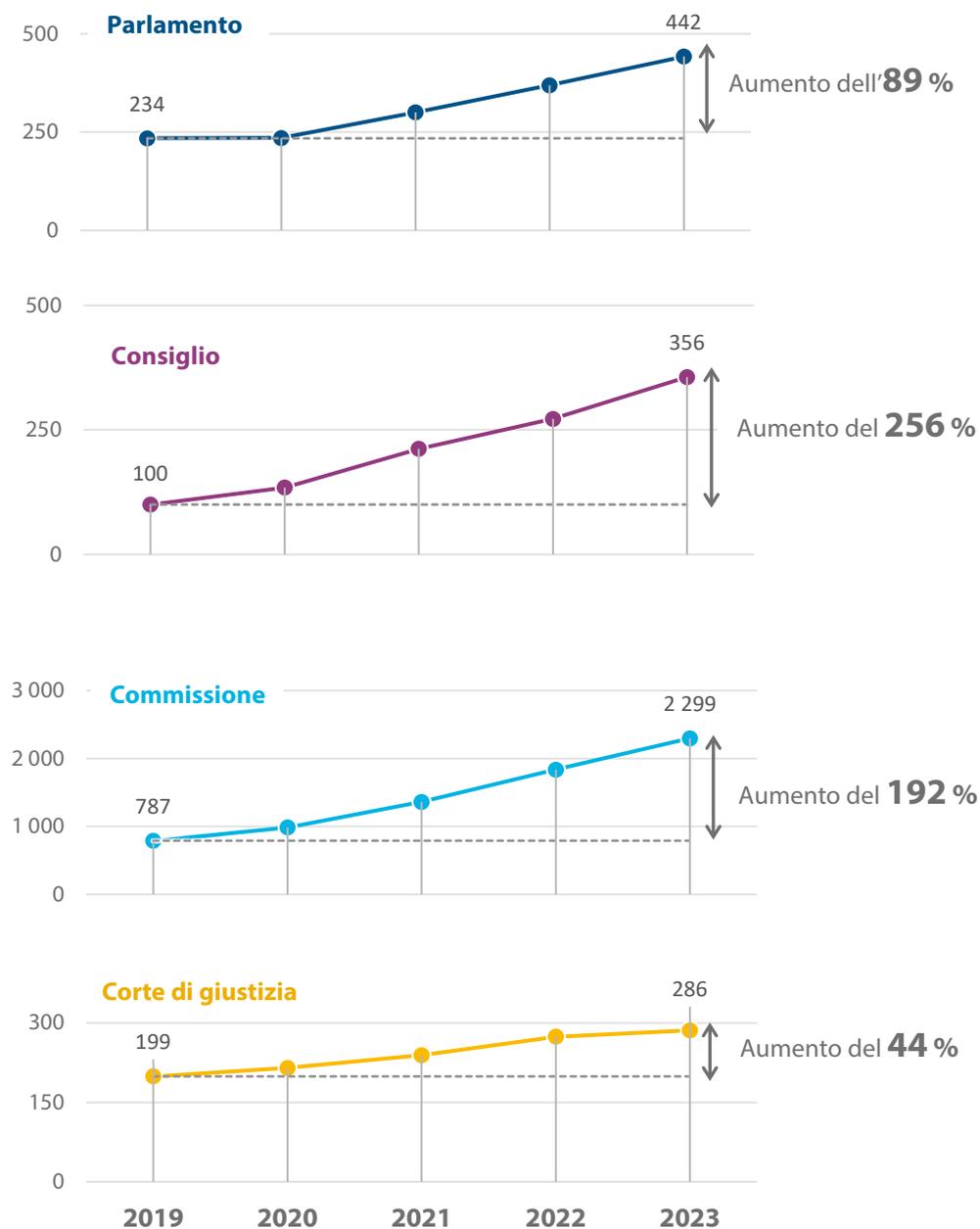
36 Fino a poco tempo fa, prima che emergesse una serie di problemi, i concorsi EPSO continuavano ad essere il principale canale di assunzione per le istituzioni. La pandemia di COVID-19 ha provocato forti perturbazioni nell'organizzazione dei test in presenza e il conseguente arretrato è stato smaltito solo nel 2022. L'EPSO ha poi sospeso alcuni concorsi finalizzando⁸ al contempo la progettazione di un nuovo modello di concorso, la cui introduzione è stata frenata da problemi informatici. Di conseguenza, tra il 2019 e il 2023 sono stati indetti (riduzione del 35 %) e portati a termine (riduzione del 38 %) meno concorsi rispetto ai cinque anni precedenti. Ne è discesa una diminuzione del numero di candidati disponibili per l'assunzione.

⁸ Relazione speciale 23/2020.

37 In risposta le istituzioni hanno assunto un maggior numero di agenti temporanei per posti destinati a funzionari, in attesa di una soluzione di assunzione permanente. I profili per i quali sono state organizzate le procedure di selezione corrispondono a posti solitamente coperti dai concorsi EPSO (personale informatico, linguisti, amministratori generici, personale di sicurezza, ecc.). Ad esempio, tutte le procedure di selezione del personale temporaneo organizzate dal Consiglio tra il 2019 e il 2023 riguardavano profili per cui non era stato organizzato alcun concorso nei quattro o cinque anni precedenti o profili per i quali gli elenchi dell'EPSO corrispondenti avevano più di due anni o non erano disponibili al momento dell'assunzione dei candidati. In modo analogo, nel febbraio 2022 l'EPSO ha pubblicato una serie di concorsi per informatici, completati solo nella primavera del 2024. Tra il 2020 e il 2023, le istituzioni sottoposte ad audit hanno assunto agenti temporanei per tali profili.

38 A seconda dell'istituzione e dell'anno, gli agenti temporanei hanno rappresentato tra il 30 % e il 59 % delle assunzioni esterne per posti permanenti nel periodo 2019-2020. Tale percentuale è salita tra il 61 % e il 77 % nel periodo 2021-2022, per poi scendere nuovamente nel 2023 (tra il 48 % e il 63 %). Ne è derivato un aumento significativo del numero di agenti temporanei assunti per posti permanenti presso le istituzioni, come mostrato nella *figura 8*.

Figura 8 – Aumento significativo del numero di agenti temporanei assunti per posti permanenti dal 2019



Fonte: Corte dei conti europea, sulla base degli elenchi del personale delle istituzioni sottoposte ad audit.

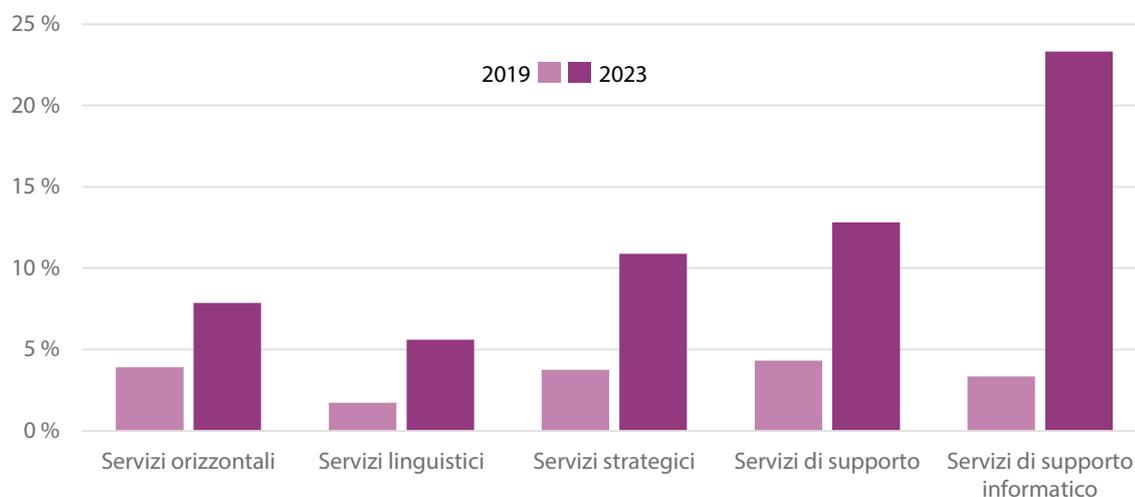
39 L'assunzione di agenti temporanei è generalmente più rapida di quella dei funzionari perché le procedure di selezione non devono seguire un calendario concordato a livello interistituzionale e possono essere organizzate ogniqualvolta necessario⁹. Le istituzioni possono inoltre adattare più facilmente il contenuto della procedura di selezione alle loro esigenze e al grado per il quale intendono assumere, dal momento che lo Statuto non prevede alcuna restrizione in merito ai gradi di assunzione degli agenti temporanei. A seconda delle norme interne in materia di inquadramento, le istituzioni possono quindi adeguare il grado alle condizioni del mercato del lavoro, purché dispongano della dotazione finanziaria necessaria. Ciò può tuttavia condurre all'assunzione di funzionari e agenti temporanei in gradi diversi per svolgere il medesimo lavoro.

40 Sebbene l'assunzione di personale temporaneo sia vantaggiosa in termini di flessibilità, poiché prevede contratti di lavoro più brevi e dunque più facili da interrompere, essa comporta un rischio significativo di perdita delle conoscenze acquisite. È sia il caso di un agente temporaneo che decide di interrompere il rapporto di lavoro prima della scadenza del contratto, sia il caso di coloro che desiderano rimanere ma che non riescono a superare il concorso per diventare funzionari. Il rischio di perdita di conoscenze è più acuto quando la quota di personale temporaneo di un dipartimento è elevata.

41 La Corte ha elaborato una mappatura degli agenti temporanei che prestano servizio nelle istituzioni sottoposte ad audit, suddividendo le DG in cinque ambiti: orizzontale (servizio giuridico, segretariato generale), linguistico, di supporto (risorse umane, finanze, immobili), informatico e strategico. Le direzioni di ambito informatico sono quelle in cui è più evidente l'aumento degli agenti temporanei (cfr. [figura 9](#)).

⁹ Relazione speciale 23/2020.

Figura 9 – Dal 2019 la quota di posti permanenti occupati da personale temporaneo è aumentata in tutte le direzioni generali



Fonte: Corte dei conti europea, sulla base degli elenchi del personale delle istituzioni sottoposte ad audit.

42 In alcune delle DG strategiche della Commissione, come la DG COMP (concorrenza), la DG ECFIN (affari economici e finanziari), la DG HOME e la DG JUST (giustizia e consumatori), il personale temporaneo rappresenta oltre il 15 % del personale che occupa posti permanenti, con la percentuale più alta nella DG COMP (20 % dei posti permanenti occupati nel 2023). I dipartimenti recentemente istituiti, come la DG DEFIS (industria della difesa e lo spazio) e l'HERA (autorità europea per la preparazione e la risposta alle emergenze sanitarie), dispongono di una quota importante di personale temporaneo in posti permanenti (tra il 18 % e il 40 % dei posti permanenti occupati) per via della necessità di dotarli di personale rapidamente subito dopo la loro istituzione. La crescente percentuale di personale temporaneo in posti permanenti presso le DG incaricate dell'attuazione di politiche chiave, come concorrenza o migrazione, può mettere a rischio la continuità operativa e può comportare la perdita di conoscenze istituzionali, come segnalato dalla Corte nel 2023 nella valutazione della gestione del debito presso la Commissione¹⁰.

¹⁰ Relazione speciale 16/2023.

43 Per attenuare tale rischio, le istituzioni possono organizzare concorsi interni aperti agli agenti temporanei. Gli agenti temporanei che vincono questi concorsi possono essere assunti come funzionari permanenti. Tuttavia, l'organizzazione di tali concorsi richiede tempo e risorse: sebbene tra il 2019 e il 2023 tutte le istituzioni sottoposte ad audit ne abbiano indetti, solo la Commissione e il Parlamento sono in grado di farlo con regolarità.

Le istituzioni hanno utilizzato canali di assunzione specifici per affrontare questioni urgenti come l'invecchiamento della forza lavoro e l'impellente necessità di competenze

44 Le istituzioni hanno inoltre introdotto canali di assunzione specifici per rispondere a determinati problemi, come l'invecchiamento della forza lavoro, o per acquisire rapidamente competenze non disponibili internamente.

45 La forza lavoro delle istituzioni sta invecchiando. Al Parlamento l'età media del personale è aumentata da 46 anni nel 2013 a 49 nel 2022; alla Commissione da 44 anni nel 2013 a 47 nel 2023. Da tempo le istituzioni faticano ad attrarre personale più giovane. L'età media del personale al momento dell'assunzione, che già nel 2012¹¹ era di 35 anni, è aumentata nel corso del tempo: tra il 2019 e il 2023 l'età dei neoassunti nelle istituzioni sottoposte ad audit era compresa tra 37 e 40 anni. In particolare, l'età media dei neoassunti nei gradi di carriera iniziali è superiore a quanto ci si potrebbe aspettare, dato che tali gradi richiedono un'esperienza professionale inferiore a 5 anni o nessuna esperienza (cfr. *allegato II*): al Consiglio e alla Commissione solo il 30 % circa dei nuovi assunti al grado AD5 ha meno di 30 anni, sebbene tale grado non richieda esperienza professionale, ma solo tre anni di studi universitari completati.

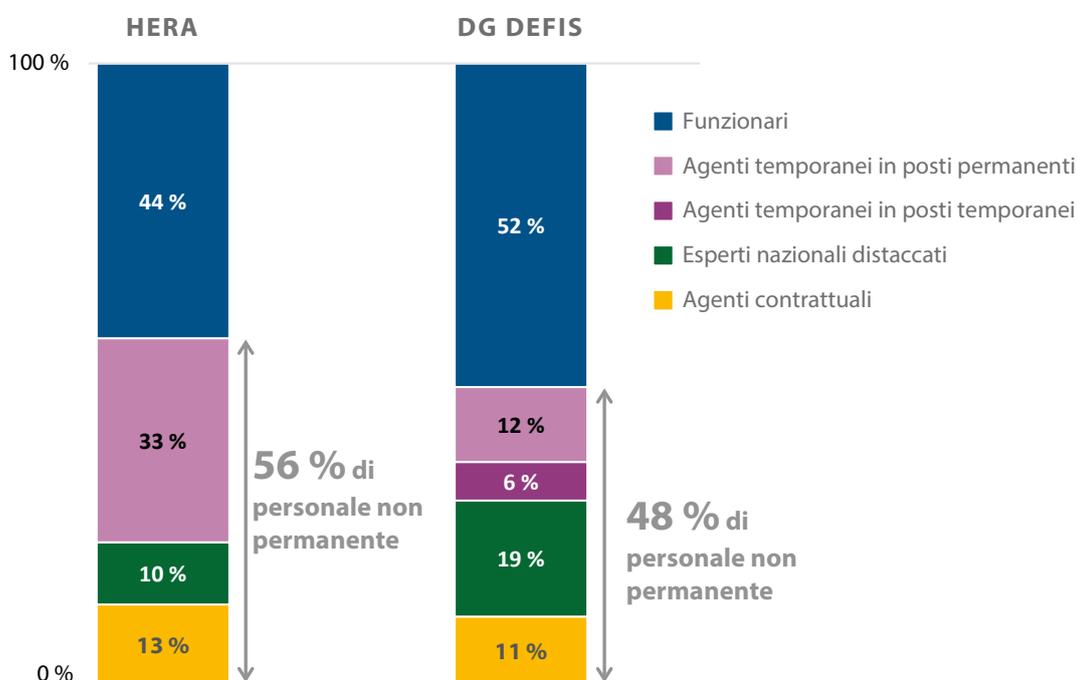
46 Per far fronte all'invecchiamento della forza lavoro, senza discriminazioni basate sull'età, il Consiglio e la Commissione dispongono di programmi di assunzione per giovani professionisti (con meno di 3 anni di esperienza professionale). I programmi si adattano alle esigenze di ciascuna istituzione, ma presentano al contempo alcune caratteristiche generali comuni: i partecipanti ammissibili provengono principalmente dai gruppi di tirocinanti delle istituzioni (sebbene il personale statutario possa partecipare nel caso in cui soddisfi i criteri di esperienza) e ai candidati selezionati viene offerto un contratto AD5 temporaneo.

¹¹ Relazione della Commissione al Consiglio sul regime delle pensioni dei funzionari e degli altri agenti dell'Unione europea, COM(2012) 37 final del 7.2.2012.

47 Tali iniziative non possono, da sole, modificare il profilo demografico delle assunzioni, in quanto riguardano solo un numero limitato di posti. Si tratta tuttavia di un modo per offrire, subito dopo il tirocinio, un’opportunità di assunzione nelle istituzioni ai tirocinanti selezionati che svolgono un buon lavoro. Questa soluzione è più rapida rispetto a un concorso generale, oltre ad essere un modo per mantenere il personale più giovane interessato e motivato.

48 Le responsabilità supplementari attribuite alle DG possono avere implicazioni in termini di personale (cfr. paragrafo 42). Nel 2021 è stata creata all’interno della Commissione la DG DEFIS, la quale ha assunto alcuni compiti della DG GROW (mercato interno, industria, imprenditorialità e PMI); il suo ruolo è stato tuttavia ampliato in seguito alla guerra di aggressione della Russia contro l’Ucraina. Nel 2022 è stata creata l’HERA in risposta alla crisi COVID-19. Oltre ad assumere rapidamente agenti temporanei presso queste DG, la Commissione si è avvalsa di personale distaccato dalle amministrazioni nazionali (esperti nazionali distaccati – END), cfr. *figura 10*.

Figura 10 – La rapida assegnazione del personale alle nuove DG, gli esempi dell’HERA e della DG DEFIS



Fonte: Corte dei conti europea, sulla base dell’elenco del personale della Commissione consultato in data 1.1.2023.

49 Il ricorso agli esperti nazionali distaccati interessa anche le DG in cui è necessaria una stretta cooperazione con gli Stati membri in ambiti sensibili, come la migrazione (DG HOME, in cui gli esperti nazionali distaccati costituiscono il 10 % del personale) o i servizi finanziari, le imposte e le dogane (DG FISMA, con l'11 %, e DG TAXUD con il 12 %). Il ricorso agli END consente alle istituzioni, e in particolare alla Commissione, di promuovere la cooperazione con le amministrazioni nazionali, colmando nel contempo le carenze di competenze a breve termine, purché siano predisposte procedure adeguate per garantire il trasferimento delle conoscenze all'interno dell'istituzione alla cessazione dal servizio degli END. Tuttavia, una percentuale molto elevata di END può mettere a rischio la continuità operativa.

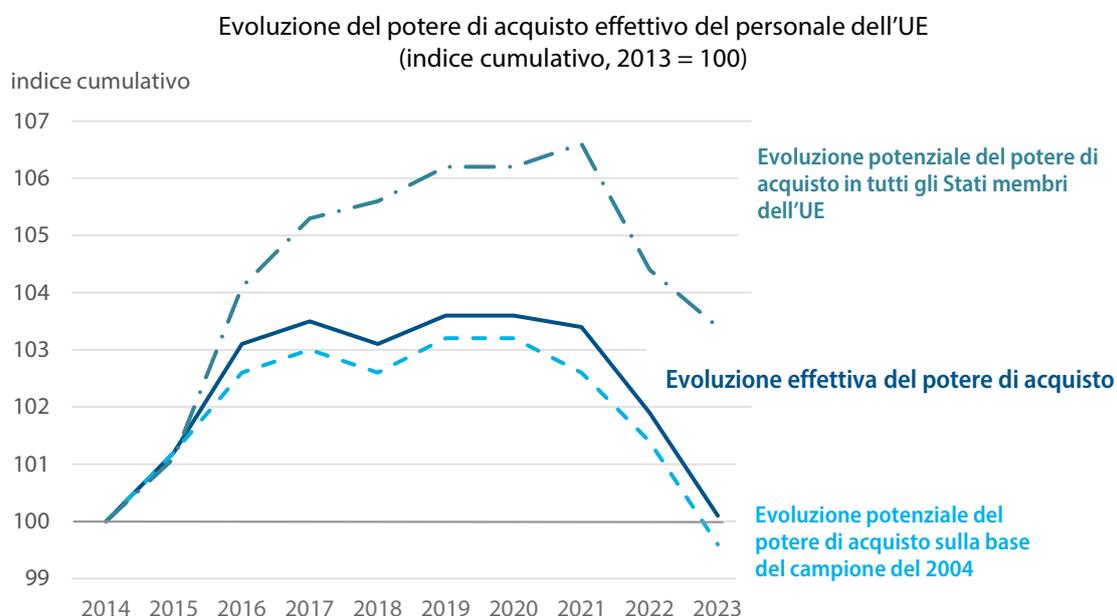
Le istituzioni dell'UE faticano ad attrarre determinati profili e nazionalità

Il metodo di adeguamento delle retribuzioni ha limitato l'aumento della spesa dell'UE, riducendo però il potere d'acquisto del personale

50 Le retribuzioni e la garanzia di un'evoluzione del potere d'acquisto del personale in linea con quello dei funzionari nazionali sono un aspetto importante dei benefici occupazionali offerti dalle istituzioni. Rientrano tra i fattori che influenzano la capacità delle istituzioni di attrarre e trattenere candidati provenienti da tutti gli Stati membri e per tutti i profili professionali. La retribuzione lorda di un membro del personale statutario è determinata dal gruppo di funzioni (cfr. [allegato I](#)), dal grado e dallo scatto, ed è rivista annualmente in modo da riflettere l'evoluzione del potere d'acquisto dei funzionari in uno specifico campione di Stati membri (per maggiori dettagli cfr. [allegato III](#)), la cui composizione è cambiata dal 2004. Il campione attuale comprende dieci Stati membri, che insieme rappresentano oltre il 75 % del prodotto interno lordo (PIL) dell'UE.

51 La [relazione](#) redatta dalla Commissione nel 2022 sull'attuazione degli adeguamenti delle retribuzioni contiene un confronto con gli adeguamenti che si sarebbero avuti se fosse stato mantenuto il campione del 2004, nonché un calcolo del loro ammontare nel caso tutti gli Stati membri fossero stati utilizzati per definire l'indicatore specifico. I risultati di tale calcolo, estesi al 2023, sono mostrati nella [figura 11](#).

Figura 11 – Tra il 2014 e il 2023 l'evoluzione del potere d'acquisto del personale è stata influenzata dal campione scelto come base per gli adeguamenti



Fonte: Corte dei conti europea, sulla base di dati Eurostat.

52 Il mantenimento del campione del 2004 avrebbe comportato la perdita dello 0,4 % del potere d'acquisto del personale dell'UE tra il 2014 e il 2023. D'altro canto, utilizzando tutti gli Stati membri come riferimento l'aumento sarebbe stato del 3,4 %. Il campione scelto a partire dal 2014 ha determinato un'evoluzione trascurabile nel periodo compreso tra il 2013 e il 2023, vale a dire un aumento dello 0,1 %.

53 La ragione di tali differenze è l'evoluzione del potere d'acquisto dei funzionari nazionali negli Stati membri che sono entrati a far parte dell'UE a partire dal 2004. Ad eccezione della Polonia, questi paesi non sono inclusi nel campione. Tra il 2013 e il 2023 il potere d'acquisto in questi Stati membri è cresciuto del 24 %, mentre negli Stati membri pre-2004 non si è osservata pressoché alcuna variazione (2 %).

54 Il campione del 2014 ha fatto sì che gli adeguamenti delle retribuzioni fossero inferiori a quelli che si sarebbero avuti se tutti gli Stati membri fossero stati presi in considerazione. Ciò non rende le retribuzioni dell'UE poco attraenti in termini assoluti, che restano paragonabili a quelle offerte da altre organizzazioni internazionali, ma ne riduce nel tempo l'attrattiva relativa. Inoltre, le decisioni adottate tra il 2010 e il 2013 (come l'applicazione di adeguamenti inferiori a quelli calcolati o la mancata applicazione del metodo nel 2013 e nel 2014) hanno determinato un divario permanente del 4,5 % nell'evoluzione del potere d'acquisto del personale dell'UE rispetto ai funzionari nazionali (cfr. [allegato III](#)).

55 Il metodo utilizzato per calcolare gli adeguamenti delle retribuzioni contiene anche clausole volte a proteggere il bilancio dell'UE in caso di deterioramento delle circostanze economiche. Parte dell'adeguamento delle retribuzioni del 2020 è stato rinviato al 2022 a causa dell'impatto prodotto dalla crisi della COVID-19 sul PIL dell'UE. Secondo le stime della Commissione, che la Corte ritiene ragionevoli, ne è disceso un risparmio di 750 milioni di euro per il QFP 2021-2027¹².

56 Il metodo non è concepito come uno strumento per aumentare l'attrattiva delle retribuzioni dell'UE, ma la Corte ha riscontrato che, al momento dell'applicazione (cfr. paragrafo [54](#)), esso rispecchiava correttamente i cambiamenti del potere d'acquisto dei funzionari nazionali e conteneva anche le garanzie necessarie per adattarsi al mutare delle circostanze economiche.

La competitività e l'attrattiva dei posti di lavoro nell'UE non sono garantite per tutti i profili

57 Le istituzioni possono incidere sull'attrattiva finanziaria delle proprie offerte di lavoro adeguando il grado a cui assumono il personale. Lo Statuto stabilisce il grado a cui vengono assunti i funzionari di ciascun gruppo di funzioni (cfr. [allegato II](#)): SC1 o SC2, da AST1 ad AST4 e da AD5 ad AD8. Esso prevede l'assunzione a gradi superiori nel gruppo di funzioni AD, se necessario, nonché la possibilità di tener conto delle condizioni del mercato del lavoro. Ciò significa che i concorsi EPSO per profili specialistici sono generalmente organizzati per gradi superiori. I concorsi pubblicati nel 2022 erano di grado AST4 e AD7.

¹² Relazione sui dati relativi all'incidenza di bilancio dell'attualizzazione annuale del 2022 delle retribuzioni e delle pensioni dei funzionari e degli altri agenti dell'Unione europea, [COM/2022/678 final](#).

58 Data l'assenza di restrizioni sui gradi di assunzione del personale temporaneo, le istituzioni dispongono di maggiore flessibilità. Pertanto, sebbene esistano procedure di selezione per il personale temporaneo di grado AD5, molto spesso i gradi per i posti pubblicati sono più elevati (da AD6 a AD8 o addirittura AD9). Per il personale AST, le procedure di selezione sono spesso AST3. Le istituzioni possono inoltre decidere di indire una procedura di selezione per una fascia di gradi indicativa, ad esempio da AD5 ad AD7, il che consente loro di adeguare i contratti temporanei alla luce delle qualifiche e dell'esperienza del personale assunto, in funzione delle norme interne in materia di inquadramento e delle condizioni stabilite nel bando di selezione.

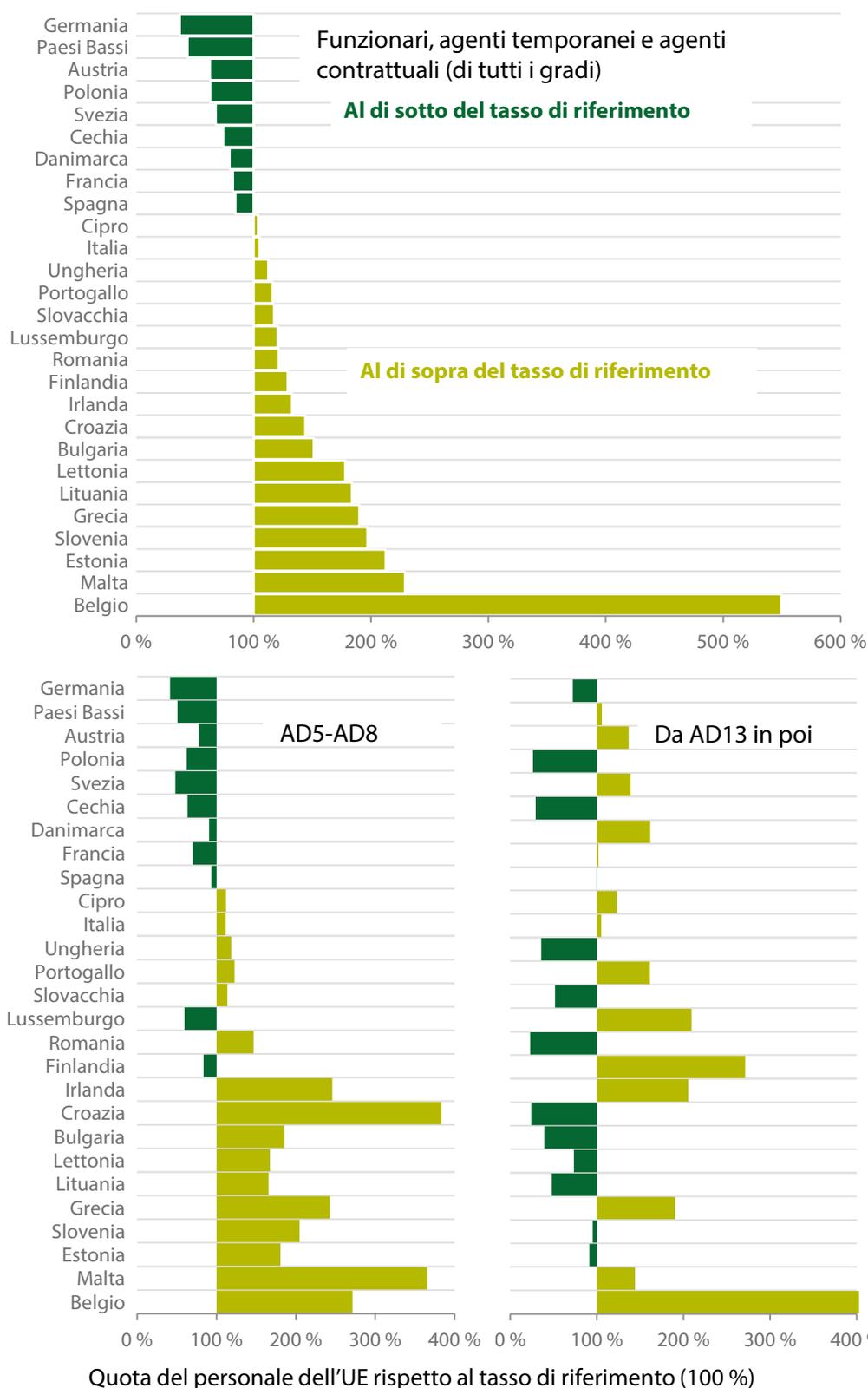
59 Le assunzioni nelle istituzioni dell'UE si basano su una procedura di selezione concorrenziale, in cui i candidati partecipano a una serie di prove in esito alle quali viene stilato un elenco di riserva dal quale i servizi di assunzione possono selezionare la persona che desiderano assumere. Il numero di domande deve quindi essere sufficientemente elevato da garantire una selezione effettiva di candidati idonei da assumere. Considerando che non tutti i candidati potrebbero essere ammissibili, per garantire una selezione adeguata si stima in genere che il numero minimo di candidati per un determinato posto debba essere compreso tra 9 e 12.

60 La Corte ha esaminato le procedure di selezione organizzate dalle istituzioni tra il 2019 e il 2023, oltre alle informazioni pubbliche relative ai concorsi EPSO in corso. Nel complesso, le istituzioni hanno sempre avuto un numero di candidati superiore al numero di posti disponibili negli elenchi di riserva. Tuttavia, per alcuni profili informatici molto specializzati, il rapporto tra candidati e vincitori negli elenchi di riserva era compreso tra quattro e sei. Nonostante l'offerta di gradi più elevati, tali profili, che tuttavia stanno diventando sempre più importanti sia per il lavoro quotidiano delle istituzioni (cfr. paragrafi [23](#), [24](#) e [33](#)) che per la definizione delle politiche ([pacchetto relativo alla legge sui servizi digitali](#), [regolamento sulla cibersicurezza](#)), risultano poco attraenti.

La forza lavoro delle istituzioni dell'UE rimane sbilanciata in termini di nazionalità del personale

61 Le istituzioni dell'UE dovrebbero assumere personale su una base geografica quanto più ampia possibile tra gli Stati membri dell'UE, ma non possono riservare posti a nessuna nazionalità specifica. In una [relazione](#) del 2018, la Commissione ha segnalato l'esistenza di squilibri geografici nella funzione pubblica dell'UE. Per riferire sull'equilibrio geografico a livello interistituzionale le istituzioni utilizzano un modello comune; ciascuna di esse utilizza però il proprio tasso di riferimento. Ai fini dell'analisi, la Corte ha aggregato i dati del Parlamento, del Consiglio, della Commissione e della Corte di giustizia, e ha utilizzato il tasso di riferimento della Commissione in vigore nel 2023 (cfr. [allegato IV](#)). La [figura 12](#) mostra la percentuale di personale dell'UE rispetto al suddetto tasso di riferimento per ciascuna nazionalità.

Figura 12 – Squilibri geografici nella funzione pubblica dell'UE (2023)



Nota: il 100 % indica che la percentuale del personale dell'UE per una determinata nazionalità corrisponde al tasso di riferimento.

Fonte: Corte dei conti europea, sulla base degli elenchi del personale delle istituzioni sottoposte ad audit (funzionari, agenti temporanei e contrattuali).

62 La percentuale di personale per alcuni Stati membri (come Germania, Polonia e Cechia) è inferiore al tasso di riferimento per tutti i gradi e tutti i gruppi di funzioni. Per altri paesi, la situazione dipende dal grado (cfr. [allegato IV](#) per maggiori dettagli). La situazione nei gradi più alti (da AD13 in poi) è particolarmente squilibrata per i cittadini degli Stati membri che hanno aderito all'UE dal 2004 (cfr. [figura 12](#)). Ciò è in parte causato dalla revisione del 2014 dello Statuto, che limita l'accesso a questi gradi (accessibili non più attraverso la promozione, bensì solo dopo una procedura di selezione o per il personale con responsabilità dirigenziali) per allineare meglio le retribuzioni e le responsabilità.

63 Dal 2018 le istituzioni hanno realizzato diverse azioni rivolte agli Stati membri con una percentuale di personale inferiore al tasso di riferimento, tra cui l'invio del personale e di studenti ambasciatori nelle università di tutta Europa per promuovere le carriere nell'UE¹³, la partecipazione delle istituzioni a fiere del lavoro negli Stati membri e la collaborazione con le autorità nazionali. Alcuni Stati membri con una percentuale inferiore di personale dell'UE dispongono di personale dedicato nella propria rappresentanza permanente a Bruxelles o nella rispettiva capitale che collabora con le istituzioni dell'UE per correggere gli squilibri geografici. Tutte le istituzioni cooperano con le amministrazioni nazionali sulla questione, che, tuttavia, solo la Commissione ha formalizzato in [piani d'azione comuni](#).

64 Oltre alle misure di sensibilizzazione, alcune istituzioni stanno anche perfezionando le procedure di assunzione, ad esempio chiedendo ai servizi di includere almeno un candidato di uno Stato membro meno rappresentato tra quelli chiamati a sostenere un colloquio per una data posizione, al fine di aumentare la visibilità di questi candidati. Nel primo semestre del 2024, sulla base della propria analisi dell'equilibrio geografico, il Parlamento ha indetto tre concorsi specifici per nazionalità per cittadini olandesi, austriaci e lussemburghesi, per disporre di elenchi di candidati idonei di tali nazionalità da aggiungere alla riserva di assunzioni. È l'unica istituzione che utilizza questo tipo di concorsi per contribuire a correggere gli squilibri geografici.

65 Resta ancora da verificare quali saranno i risultati di tali azioni volte a migliorare l'equilibrio geografico tra il personale dell'UE. Inoltre, nel maggio 2024 due Stati membri hanno avviato azioni legali dinanzi alla Corte di giustizia contro i concorsi specifici per nazionalità indetti dal Parlamento.

¹³ [Relazione speciale 23/2020](#).

Le ragioni della scarsa attrattiva non sono state analizzate in modo esaustivo

66 Le istituzioni non utilizzano lo stesso approccio per individuare le cause profonde del numero insufficiente di candidature ai posti di lavoro nell'UE da parte di alcune nazionalità. In una [relazione del 2022](#), la Commissione ha riscontrato che la candidatura ai concorsi è strettamente correlata alla retribuzione netta e alle prospettive occupazionali in uno Stato membro, nonché all'indice di miglioramento della vita dell'OCSE (migliore è la vita nello Stato membro, minore è la probabilità che i cittadini si candidino ai concorsi dell'UE). Nei colloqui svolti dalla Corte con le amministrazioni nazionali, un motivo spesso menzionato è stato la mancanza di informazioni facilmente accessibili sulle carriere e sulle condizioni di lavoro. Il Parlamento ha commissionato uno studio sull'attrattiva del datore di lavoro per le persone di età inferiore ai 35 anni in sette Stati membri che non sono adeguatamente rappresentati tra i nuovi membri del personale. Tra il 45 % e il 69 % degli intervistati ritiene che il Parlamento sia un datore di lavoro interessante. I risultati sono stati utilizzati per rivedere il marchio di datore di lavoro del Parlamento e aggiornarne il materiale per sensibilizzare sulle prospettive di carriera.

67 Le istituzioni offrono condizioni di lavoro ampiamente in linea con le moderne aspettative di una forza lavoro qualificata espatriata: tempo parziale, orario flessibile, opzioni di telelavoro (anche al di fuori della sede di servizio), congedo per motivi familiari e assegni familiari. Hanno inoltre messo in atto politiche in materia di diversità e inclusione. Tuttavia, tali condizioni non sono sempre pubblicizzate negli avvisi di posto vacante o nelle pagine relative alle assunzioni pubblicate dalle istituzioni. I potenziali candidati non sono quindi necessariamente a conoscenza dell'ambiente di lavoro, il che potrebbe ridurre la loro motivazione a candidarsi per un lavoro che richiede l'espatrio.

68 Il tasso di offerte di lavoro rifiutate è basso in tutte le istituzioni, ma non è misurato in modo uniforme. A seconda del sistema informatico per la gestione delle risorse umane utilizzato o del volume di assunzioni gestito ogni anno, il tasso di rifiuto può essere misurato automaticamente, ma solo nella fase finale del processo (quando l'assunzione è già stata inserita nel sistema). In alternativa, può essere tracciato manualmente durante l'intera procedura di assunzione: i tassi segnalati variavano dal 2 % al 15 %, a seconda della modalità di conteggio. Non è quindi possibile confrontare i tassi per le diverse istituzioni che, di conseguenza, non possono condurre un'analisi comparativa dei rifiuti per individuare eventuali tendenze o fattori comuni.

69 Negli ultimi dieci anni le istituzioni con sede in Lussemburgo hanno segnalato difficoltà ad assumere personale. La Corte ha cercato di quantificare il problema analizzando il tasso di rifiuto dei posti di lavoro in Lussemburgo tra il 2019 e il 2023. Mentre il tasso di rifiuto era più elevato per i posti di lavoro con sede in Lussemburgo rispetto a quelli con sede a Bruxelles, il numero di offerte di lavoro respinte era troppo basso (circa 100 in totale tra Parlamento e Commissione su un periodo di quattro anni) e calcolato in modo non uniforme (cfr. paragrafo **68**) per poter essere estrapolato. Tuttavia, la questione dell'attrattiva del sito di Lussemburgo ha portato le istituzioni a coordinarsi in un gruppo di lavoro (cfr. [riquadro 1](#)).

Riquadro 1

Il gruppo di lavoro sull'attrattiva di Lussemburgo

Dal 2014 il numero di membri del personale dell'UE che lavorano a Lussemburgo è aumentato notevolmente, passando da 6 074 a circa 9 500 nel 2023. Nonostante questa crescita, le istituzioni con sede in Lussemburgo segnalano difficoltà ad assumere personale, in parte a causa del costo degli alloggi nel paese.

La retribuzione minima lorda corrisposta nelle istituzioni, per il gruppo di funzioni degli agenti contrattuali (GF) I/1, è inferiore al salario minimo lussemburghese e le istituzioni hanno adottato misure per evitare di offrire al proprio personale retribuzioni inferiori al salario minimo locale. Nel 2021 le istituzioni hanno istituito un gruppo di lavoro per riflettere sulle azioni volte a rafforzare l'attrattiva del sito. Ne è derivato un piano d'azione di 12 punti che si concentra sui seguenti aspetti:

- gestione del personale, per agevolare l'assunzione di personale in Lussemburgo;
- poli di eccellenza, che presentano il Lussemburgo come un luogo di eccellenza per l'occupazione nei settori finanziario, giuridico, informatico, linguistico e della gestione delle conoscenze;
- vita in Lussemburgo, fornendo supporto per trovare un alloggio e offrendo consulenza per sostenere l'integrazione dei partner nel mercato del lavoro locale;
- comunicazione, con una strategia di comunicazione comune per le istituzioni con sede in Lussemburgo, nonché attraverso la collaborazione con le autorità nazionali e le università europee.

Le istituzioni dell'UE non sfruttano appieno tutte le possibilità a loro disposizione per migliorare la gestione della forza lavoro

70 I membri del personale dell'UE dovrebbero essere indipendenti e rispettare i più elevati standard professionali. Il quadro occupazionale dovrebbe consentire loro di svolgere le proprie funzioni nel modo più efficace ed efficiente possibile¹⁴.

71 Le istituzioni dovrebbero pertanto disporre di un quadro di gestione della performance per trarre utilità al meglio il proprio personale, un quadro che riconosca performance di alto livello, identifichi i talenti e le esigenze di sviluppo e trovi rimedio in caso di performance insoddisfacenti. Il personale dell'UE dovrebbe avere opportunità di avanzamento e promozione di carriera sulla base del merito e della performance¹⁵.

Approccio inutilmente restrittivo alla gestione della performance del personale

Il quadro di valutazione della performance si focalizza principalmente sull'insufficienza professionale

72 Lo Statuto stabilisce i requisiti minimi del quadro di gestione della performance nelle istituzioni, che si concentra su relazioni di valutazione annuali. Tali valutazioni sono utilizzate per confrontare i meriti relativi del personale che dispone dei requisiti per essere promosso e fanno parte della procedura di declassamento e di licenziamento per insufficienza professionale.

73 Esse valutano la competenza, il rendimento e il comportamento dei membri del personale in servizio, indicando se la performance complessiva è stata soddisfacente o insoddisfacente. Se il valutatore ritiene insoddisfacente la performance del personale, l'avanzamento di scatto sarà bloccato. Se la performance rimane insoddisfacente, può essere avviata la procedura di licenziamento per insufficienza professionale. Il personale può anche essere licenziato per motivi disciplinari e le due procedure possono svolgersi in parallelo.

¹⁴ Regolamento (UE, Euratom) n. 1023/2013.

¹⁵ OCSE, *Principles of public administration*, 2023.

74 Pur lasciando a ciascuna istituzione il compito di definire “le procedure destinate a individuare, gestire e risolvere i casi di insufficienza professionale”, la revisione del 2014 dello Statuto ha introdotto fasi obbligatorie che hanno allungato la procedura di licenziamento per insufficienza professionale. La procedura può essere avviata solo dopo tre relazioni di valutazione insoddisfacenti consecutive (con conseguente declassamento) e ne richiede altre due prima del licenziamento. Ciò significa che occorrono cinque anni di performance costantemente insoddisfacente prima che un funzionario possa essere licenziato per insufficienza professionale.

75 L’indipendenza di una funzione pubblica si basa in parte sul fatto che i funzionari pubblici possono essere licenziati o declassati solo sulla base di criteri oggettivi disciplinati dalla legge¹⁶, per cui è opportuno disporre di una procedura chiara e basata su dati concreti per il licenziamento del personale. Tuttavia, le misure introdotte nel 2014 risultano gravose. Dal 2019 (primo anno in cui si potevano prendere provvedimenti secondo la procedura sopra descritta) non si è verificato alcun licenziamento per insufficienza professionale nelle istituzioni dell’UE sottoposte ad audit, sebbene ogni anno siano state registrate alcune relazioni di valutazione insoddisfacenti (meno dello 0,1 %).

76 La soluzione migliore è affrontare l’insufficienza professionale prima che un membro del personale venga confermato di ruolo; lo Statuto prevede che il personale neoassunto sia sottoposto a un periodo di prova di 6-9 mesi (a seconda del contratto). Nel dicembre 2023 la Commissione ha aggiornato i propri orientamenti sui periodi di prova diretti ai dirigenti, sottolineando che i funzionari possono essere confermati in ruolo solo se dimostrano un alto livello di performance in tutti gli aspetti del loro lavoro. I casi di periodi di prova cessati senza conferma del membro del personale rimangono episodici (35 in totale nelle tre istituzioni sottoposte ad audit tra il 2019 e il 2023, pari a circa lo 0,2 % di tutto il personale assunto).

¹⁶ OCSE, *Principles of public administration*, 2023.

77 L'accento posto dallo Statuto sull'insufficienza professionale (incapacità o riluttanza nello svolgere il proprio lavoro) non impedisce alle istituzioni di mettere in atto misure per affrontare i casi di performance insoddisfacente del personale di ruolo prima che questi siano segnalati nelle relazioni di valutazione. Tuttavia, le decisioni di esecuzione sulla procedura per insufficienza professionale fanno generalmente riferimento all'individuazione e alla gestione di performance insoddisfacenti, il che rende ancora più confusi i due concetti e il relativo insieme di misure. Inoltre, negli articoli relativi alle azioni preliminari delle decisioni di esecuzione delle istituzioni si fa riferimento in genere a segni o rischi di insufficienza professionale piuttosto che alla questione più ampia della performance insufficiente.

78 La decisione di esecuzione del Parlamento contiene un articolo sull'individuazione e la segnalazione formale dei primi segni di insufficienza professionale e sull'adozione di misure che precede la successiva relazione di valutazione. La decisione del Consiglio prevede inoltre una procedura formalizzata in materia di prevenzione nel caso in cui vi sia il rischio che la successiva relazione di valutazione giunga alla conclusione che vi sia una insufficienza professionale. Gli orientamenti della Commissione in materia di performance sottolineano che i dirigenti dovrebbero comunicare al membro del personale i problemi relativi all'aspetto insoddisfacente della performance non appena questi si manifestano. L'obiettivo di tali disposizioni è quello di incoraggiare sia il personale che i dirigenti ad intervenire prima che questi ultimi segnalino performance insoddisfacenti nella relazione di valutazione.

79 La formazione manageriale include la gestione della performance, ma la maggior parte degli orientamenti in materia di performance rivolti ai dirigenti è incentrata sull'individuazione e sul trattamento di performance insoddisfacenti nelle relazioni di valutazione perché, se questa fase non è documentata in modo adeguato e formale, non è possibile avviare una procedura di licenziamento. Tali orientamenti sono generalmente concepiti anche per ricordare ai dirigenti la giurisprudenza relativa alle relazioni di valutazione, al fine di garantire che l'esercizio di valutazione non porti ad azioni legali.

80 La Commissione dispone inoltre di norme specifiche applicabili ai dirigenti intermedi, le cui relazioni di valutazione contengono una sezione dedicata alla valutazione della performance manageriale; se quest'ultima risulta insoddisfacente, i dirigenti intermedi della Commissione possono essere riassegnati a funzioni non dirigenziali. Dopo due relazioni di valutazione insoddisfacenti, la riassegnazione diventa obbligatoria. Alla Commissione, nel periodo sottoposto ad audit (2019-2023) vi è stato un solo caso di riassegnazione per performance manageriale insoddisfacente.

81 La procedura per il declassamento e il licenziamento del personale per insufficienza professionale è eccessivamente gravosa e richiede a ragione di giustificare il caso sulla base di idonea documentazione. Ciò ha condizionato la percezione dei problemi di performance nella funzione pubblica dell'UE, a scapito di altri aspetti necessari per la gestione della performance del personale.

Non viene fatto abbastanza per premiare performance di alto livello

82 All'estremità opposta dello spettro relativo alla performance, lo Statuto non prevede misure specifiche per premiare il personale con performance di alto livello, se non affermare che le promozioni devono essere basate sul merito. Il confronto dei meriti all'interno di un grado si basa principalmente sul contenuto delle relazioni di valutazione. Tuttavia, la categoria soddisfacente/insoddisfacente, derivante dai requisiti della procedura per insufficienza professionale, non incoraggia i dirigenti ad articolare maggiormente la valutazione globale della performance nelle conclusioni della relazione di valutazione. Inoltre, le istituzioni ritengono che una performance di alto livello sia il minimo atteso dal personale, il che rende più difficile l'individuazione di soggetti con performance eccellente. Sia il Parlamento che il Consiglio dispongono di dati quantitativi connessi alla valutazione del personale: ciò contribuisce a individuare il personale con performance migliori rispetto agli standard previsti nel confrontare i meriti ai fini della promozione.

83 Il personale con una performance soddisfacente, ma non allo stesso livello di quella di altri membri dello stesso grado, ha un avanzamento di carriera più lento; il personale con una performance migliore può beneficiare di una progressione di carriera più rapida. Tuttavia, tali opportunità sono limitate dai tassi di riferimento per l'equivalenza delle carriere stabiliti nello Statuto. Introdotti nel 2004, tali tassi sono stati concepiti per garantire una velocità di avanzamento di carriera equivalente tra il personale assunto prima del 2004 e quello assunto successivamente: la loro applicazione fa sì che le promozioni si basino principalmente su una velocità media. Dal 2014, per limitare tale progressione semiautomatica non sempre connessa alle responsabilità, alcuni dei gradi AST (10 e 11) e AD (13 e oltre) più elevati possono essere raggiunti solo superando una procedura di selezione. Tale misura ha migliorato l'equilibrio tra responsabilità e livello retributivo.

84 Nonostante i vincoli statutari sull'uso delle promozioni per premiare performance eccellenti, e il fatto che l'attribuzione di un premio di rendimento al personale non sia consentita dallo Statuto, nulla vieta alle istituzioni di introdurre premi non finanziari per il personale con performance superiori agli elevati standard attesi. Tuttavia, ad eccezione di alcuni premi (per la chiarezza nella redazione dei testi o il riconoscimento di iniziative in materia di sostenibilità ambientale) nessuna delle istituzioni controllate ha messo in atto una politica formale per premiare il personale che consegue performance di alto livello.

Per alcune categorie di personale le possibilità di migliorare le prospettive di carriera non sono pienamente sfruttate

Come strumento di sviluppo della carriera, i concorsi interni sono sottoutilizzati

85 Tutte le istituzioni offrono al personale la possibilità di cambiare lavoro attraverso la mobilità interna e di seguire corsi di formazione per sviluppare le abilità, acquisire nuove competenze e riorientare la carriera. Tali possibilità dipendono sia dal tipo di contratto (permanente, a tempo indeterminato o a tempo determinato) che dal gruppo di funzioni.

86 Il superamento di un concorso generale o interno è l'unico modo per passare da un contratto di agente contrattuale o temporaneo a un contratto di funzionario permanente. Può consentire inoltre al personale di cambiare gruppo di funzioni (cfr. paragrafo [34](#)).

87 I concorsi interni sono riservati al personale dell'istituzione che li organizza. Lo Statuto stabilisce che i concorsi interni sono aperti ai funzionari e agli agenti temporanei e fissa criteri di ammissibilità per l'istruzione e l'esperienza professionale, connessi al gruppo di funzioni e al grado del concorso (cfr. [allegato II](#)). Le istituzioni possono stabilire ulteriori criteri di ammissibilità, ad esempio per quanto riguarda il gruppo di funzioni degli agenti temporanei che possono partecipare o la durata del servizio prestato.

88 In casi eccezionali, lo Statuto prevede anche la possibilità per le istituzioni di decidere di aprire concorsi interni agli agenti contrattuali dei gruppi di funzioni da II a IV, purché abbiano prestato servizio per almeno tre anni presso l'istituzione. Lo Statuto limita inoltre al 5 % il numero di ex agenti contrattuali che possono essere nominati funzionari dopo il superamento di un concorso interno. I concorsi interni non sono sempre aperti agli agenti contrattuali: la Commissione apre solo i concorsi AD6, AST2 e SC2, ma non i concorsi per AD5 e AST4, anche se ciò sarebbe giuridicamente possibile.

89 I concorsi interni per i posti AD sono generalmente aperti solo ai candidati AD, e i concorsi AST sono generalmente aperti solo al personale AST. Una simile limitazione, che non si basa sulle disposizioni dello Statuto, riduce le opportunità di carriera del personale AST e SC. Tuttavia, le norme interne del Parlamento consentono al personale di tutti i gruppi di funzioni di partecipare a tutti i concorsi interni, a condizione che vengano soddisfatti i requisiti minimi dello Statuto. È stato anche attuato un recente cambiamento relativo ai concorsi AST nelle altre istituzioni, con un maggior numero di concorsi aperti al personale del gruppo SC. Il Consiglio ha inoltre indetto due concorsi interni AD per il personale AST e SC (nel 2021 e nel 2023).

90 Sia il Parlamento che la Commissione organizzano concorsi interni per gradi relativamente elevati (AD9, AD10, AD12), offrendo ai funzionari AD con sufficiente esperienza professionale la possibilità di uno sviluppo di carriera più rapido rispetto alla procedura di promozione. Ciò appare particolarmente giustificato in quanto l'età dei nuovi assunti presso le istituzioni (cfr. paragrafo 45) indica un divario tra i gradi di assunzione e l'effettiva esperienza professionale del personale. Offrire al personale di talento la possibilità di uno sviluppo di carriera più rapido è un modo per colmare suddetto divario; tuttavia le norme della Commissione limitano questa possibilità al personale AD.

Maggiori discrepanze tra posti di lavoro, responsabilità e prospettive di carriera del personale AST/SC e AST e i rispettivi profili

91 La riforma del 2004 dello Statuto ha riunito tre gruppi di funzioni in un unico gruppo AST che copriva un'ampia gamma di profili professionali e offriva prospettive di promozione significative dal momento che includeva 11 gradi. Il personale assunto dopo il 2004 in tale gruppo di funzioni aveva la possibilità progredire in tutti i gradi, indipendentemente dal posto di lavoro effettivo. Tale revisione ha portato a una situazione in cui, in alcuni servizi, i segretari potevano guadagnare più dei dirigenti intermedi. La revisione del 2014 dello Statuto ha cercato di correggere tale situazione creando il gruppo di funzioni SC, riservato alle mansioni di segreteria e d'ufficio¹⁷. La revisione ha inoltre limitato l'accesso agli ultimi due gradi del gruppo di funzioni AST: questi ultimi sono ora riservati al personale che assume responsabilità supplementari, nominato a seguito di una procedura di selezione diversa dalla procedura di promozione standard.

92 La Corte ritiene che la creazione del gruppo di funzioni SC sia stata un modo adeguato per correggere gli squilibri tra retribuzione e responsabilità nel gruppo AST, conseguenza indesiderata della riforma del 2004. Tuttavia, mentre le mansioni associate a tale gruppo di funzioni erano chiaramente definite, le qualifiche e l'esperienza minime per la nomina sono le stesse per entrambi i gruppi di funzioni: un ciclo di studi superiori attestato da un diploma o un ciclo di studi secondari attestato da un diploma che dia accesso all'istruzione superiore, e un'esperienza professionale di almeno tre anni. Suddetti requisiti minimi di istruzione non sono cambiati molto rispetto alla prima versione dello Statuto (1962)¹⁸, che faceva riferimento a un livello avanzato di istruzione secondaria o a un'esperienza professionale equivalente.

93 Tali requisiti non sono in linea con l'attuale livello di istruzione conseguito nell'UE in cui oltre il 75 % della popolazione dell'Unione che ha completato almeno gli studi secondari e il 30 % che ha completato gli studi universitari¹⁹. Di conseguenza, il personale dei gruppi di funzioni SC e AST può spesso possedere qualifiche che non sono in linea con i requisiti professionali del lavoro svolto. Ciò può essere causa di demotivazione e avere un impatto sulla performance del personale.

¹⁷ [Relazione speciale 15/2019](#).

¹⁸ [Regolamento n. 31 \(C.E.E.\), 11 \(C.E.E.A.\)](#) relativo allo Statuto dei funzionari e al regime applicabile agli altri agenti della Comunità Economica Europea e della Comunità Europea dell'Energia Atomica.

¹⁹ Eurostat, [Population by educational attainment level, sex and age \(%\) - main indicators](#).

94 Dal 2014 il contenuto delle mansioni di segreteria e d'ufficio ha subito un'evoluzione significativa, in parte dovuta alla maggiore digitalizzazione e alle nuove modalità di lavoro introdotte a seguito della pandemia di COVID-19²⁰. La Commissione ha rilevato che le abilità e le competenze attualmente richieste al personale SC sono più diversificate rispetto al momento della creazione del gruppo, e si avvicinano talvolta ad alcuni dei compiti svolti dal personale AST (ad esempio, fornire sostegno alla gestione finanziaria e compiti di verifica finanziaria). L'accresciuta digitalizzazione ha inoltre fatto sì che il personale AD svolgesse alcuni compiti amministrativi solitamente affidati al personale AST. L'insufficiente distinzione tra alcuni compiti svolti da ciascun gruppo di funzioni, insieme a livelli di istruzione più elevati, giustifica ancor meno le restrizioni previste per la partecipazione ai concorsi interni (cfr. paragrafo 90).

95 Le prospettive di carriera del personale del gruppo di funzioni SC e AST sono limitate. Per il gruppo SC, le possibilità di promozione sono scarse: i tassi di riferimento (cfr. paragrafo 83) sono stati fissati in modo tale da richiedere in media 30 anni per passare da SC1 a SC6, rispetto ai 12 anni per passare da AST1 ad AST5, vale a dire gradi con livelli retributivi comparabili. Inoltre, le possibilità per il personale SC di partecipare a concorsi interni AST sono poche, sebbene alcune istituzioni abbiano iniziato a modificare la propria prassi in materia (cfr. paragrafo 89).

96 Lo Statuto offre limitate possibilità al personale del gruppo di funzioni AST di essere nominato nel gruppo di funzioni AD, tra cui una procedura annuale nota come certificazione. Il personale di grado AST5 e superiore è ammissibile. Il numero di candidati supera ampiamente il numero di posti aperti ogni anno dalle istituzioni. Non tutte le istituzioni sottoposte ad audit aprono con regolarità concorsi interni AD al personale AST con le qualifiche e l'esperienza pertinenti, sebbene non esista alcuna disposizione giuridica che lo impedisca.

97 La riduzione delle opportunità di carriera per il personale SC e AST, dovuta sia a vincoli normativi che alle decisioni interne delle istituzioni, rende problematica la gestione della forza lavoro, ed è tra le questioni menzionate dal personale di questi gruppi di funzioni come motivo di insoddisfazione durante i colloqui di uscita o nelle indagini.

²⁰ Relazione speciale 18/2022.

Conclusioni e raccomandazioni

98 La Corte conclude che il quadro occupazionale attualmente in vigore nelle istituzioni dell'UE si è dimostrato flessibile, e che le istituzioni lo hanno utilizzato per rispondere alle difficili circostanze in cui devono operare. Le istituzioni hanno ridistribuito i posti vacanti ai servizi con accresciute responsabilità e hanno rivalutato il proprio fabbisogno di personale con una maggiore attenzione ad abilità e competenze. Hanno diversificato i canali di assunzione utilizzati per affrontare alla questione dell'invecchiamento della forza lavoro e reagire alle perturbazioni nell'organizzazione dei concorsi generali. Tuttavia, le istituzioni faticano ad attrarre personale per alcuni profili specifici e, nonostante i recenti sforzi, permangono squilibri geografici nella forza lavoro, la cui gestione è talvolta inutilmente limitata da restrizioni che non derivano dallo Statuto: la gestione della performance è eccessivamente incentrata sulla procedura formale per far fronte all'insufficienza professionale, e le prospettive di carriera sono talora limitate al di là di quanto necessario.

99 Le istituzioni dell'UE si sono impegnate a ridurre le spese amministrative ogniqualvolta possibile e a ottimizzare le risorse umane. Ciò ha spinto le istituzioni a prestare maggiore attenzione alle abilità e alle competenze necessarie e a esaminare come acquisirle internamente, in particolare attraverso il miglioramento delle competenze o la riqualificazione del personale; si tratta tuttavia di una pratica recente e non ancora diffusa (paragrafi [19-33](#)).

100 Dal 2020 le istituzioni hanno incontrato difficoltà ad assumere funzionari a causa di perturbazioni nello svolgimento delle attività dell'EPSO. In risposta a ciò, hanno assunto più agenti temporanei e diversificato i canali di assunzione, avviando programmi rivolti a giovani professionisti o aumentando il numero di funzionari distaccati dalle amministrazioni nazionali per colmare le carenze in termini di competenze. Sebbene l'assunzione di personale temporaneo si sia dimostrata un modo efficace e flessibile per far fronte alla carenza di candidati idonei negli elenchi di riserva dell'EPSO, essa comporta alcuni rischi per la continuità operativa e la gestione delle conoscenze, e non può di conseguenza costituire una soluzione praticabile a lungo termine (paragrafi [34-49](#)).

Raccomandazione 1 – Istituire una politica basata sul rischio per l'assunzione di personale temporaneo

Il Parlamento europeo, il Consiglio e la Commissione dovrebbero decidere, in funzione delle specificità di ciascun servizio, un livello sostenibile di agenti temporanei, tenendo conto dell'equilibrio tra i vantaggi (tra cui flessibilità e rapidità nelle assunzioni) e i rischi (perdita di conoscenze istituzionali e parità di trattamento tra i membri del personale), e adottare misure adeguate nel caso in cui si superi tale livello.

Termine di attuazione: giugno 2025

101 Le istituzioni offrono condizioni di lavoro in linea con le aspettative di una moderna forza lavoro espatriata. Anche se il potere d'acquisto del personale dell'UE è diminuito più di quello dei funzionari nazionali, le retribuzioni rimangono allo stesso livello di quelle offerte da altre organizzazioni internazionali. Tuttavia, le istituzioni faticano ancora ad assumere profili specifici, come specialisti informatici, o nell'attrarre candidati da tutti gli Stati membri in numero sufficiente a disporre di una forza lavoro geograficamente equilibrata. Quella dell'attrattiva è una questione complessa e, nonostante siano state messe in atto alcune azioni in materia di equilibrio geografico, le istituzioni non hanno ancora una visione completa dei motivi per cui alcuni posti sono difficili da coprire (paragrafi [50-69](#)).

Raccomandazione 2 – Elaborare piani d'azione mirati per accrescere l'attrattiva dei posti di lavoro

Il Parlamento europeo, il Consiglio e la Commissione dovrebbero analizzare:

- a) a livello di ciascuna istituzione, i motivi per cui le offerte di lavoro vengono rifiutate;
- b) mediante il dialogo interistituzionale, i motivi del basso tasso di candidature per i concorsi e le procedure di selezione, per tutte le nazionalità e tutti i profili professionali;

mettere in atto azioni adeguate e misurabili per affrontare tali questioni.

Termine di attuazione: dicembre 2025

102 Lo Statuto stabilisce i requisiti minimi in termini di gestione della performance incentrati sulle relazioni annuali di valutazione. La Corte ha riscontrato che le istituzioni applicano un quadro di valutazione della performance del personale focalizzato principalmente sulla gestione dell'insufficienza professionale. Ne deriva un processo gravoso, raramente utilizzato nella pratica e che riguarda solo i casi più estremi di performance insoddisfacenti. La necessità di formalizzare tale procedura ha avuto la precedenza sulla definizione di politiche in grado di gestire i casi di performance insoddisfacenti prima che questi si traducano in insufficienza professionale (paragrafi **72-81**). All'estremità opposta dello spettro relativo alla performance, il personale con performance di alto livello possono essere premiati con promozioni più rapide, ma nei limiti di tassi di riferimento che fissano una velocità di carriera media. I premi non finanziari per il personale con performance di alto livello non sono ben sviluppati (paragrafi **82-84**).

103 I concorsi interni sono utilizzati principalmente per offrire agli agenti temporanei con performance di alto livello la possibilità di diventare funzionari. A causa dei criteri di ammissibilità stabiliti, il potenziale di tali concorsi di offrire nuove prospettive di carriera al personale dei gruppi di funzioni SC e AST non viene pienamente sfruttato. Questi due gruppi di funzioni hanno subito cambiamenti significativi in termini di contenuto del lavoro il personale di tali gruppi che spesso soddisfa i requisiti accademici minimi del personale AD. Ne discende un certo livello di insoddisfazione del personale (paragrafi **85-97**).

Raccomandazione 3 – Sviluppare ulteriormente i quadri in materia di carriera e di performance

Il Parlamento europeo, il Consiglio e la Commissione dovrebbero:

- a) migliorare gli orientamenti sulla gestione di performance insoddisfacenti per i casi non coperti dalla procedura di licenziamento per insufficienza professionale;
- b) mappare i compiti e le responsabilità associati ai posti AST/SC e AST e, se necessario, aggiornare le descrizioni delle mansioni;
- c) aprire concorsi interni al personale idoneo di altri gruppi di funzioni;
- d) valutare la fattibilità di un ulteriore riconoscimento non finanziario per performance eccellenti.

Termine di attuazione: dicembre 2025

La presente relazione è stata adottata dalla Sezione IV, presieduta da Jan Gregor, Membro della Corte dei conti europea, a Lussemburgo nella riunione del 1 ottobre 2024.

Per la Corte dei conti europea

Tony Murphy
Presidente

Allegati

Allegato I – Le istituzioni dell’UE disciplinate dallo Statuto e le rispettive categorie di personale

Il trattato sull’Unione europea elenca sette istituzioni dell’UE: il Parlamento europeo, il Consiglio europeo, il Consiglio, la Commissione europea, la Corte di giustizia dell’Unione europea, la Banca centrale europea e la Corte dei conti europea.

Di queste, solo il personale della Banca centrale europea non è disciplinato dallo Statuto. Inoltre, lo Statuto disciplina il personale di altri cinque organi dell’UE, ossia il Servizio europeo per l’azione esterna, il Comitato economico e sociale europeo, il Comitato delle regioni, il Mediatore europeo e il Garante europeo della protezione dei dati; nonché il personale delle agenzie esecutive.

La forza lavoro delle istituzioni si compone di diverse categorie di personale, e in ciascuna di queste rientrano diversi gruppi di funzioni. All’interno della categoria dei funzionari e degli agenti temporanei, i gruppi di funzioni sono ulteriormente classificati in base ai gradi, che riflettono livelli sempre più elevati di competenze professionali e di istruzione richieste, nonché livelli di responsabilità.

Personale disciplinato dallo Statuto

Un funzionario è chiunque venga nominato per un posto permanente presso una delle istituzioni in seguito al superamento di un concorso. Ad esempio, i commissari o i deputati al Parlamento europeo non sono funzionari. Nella categoria dei funzionari rientrano tre gruppi di funzioni:

- o la carriera degli amministratori (AD), che comprende i gradi da AD5 ad AD16;
- o la carriera degli assistenti (AST), che comprende i gradi da AST1 ad AST11;
- o la carriera dei segretari e commessi (AST/SC), che comprende i gradi da AST/SC1 ad AST/SC6.

Personale previsto dal regime applicabile agli altri agenti

Gli **agenti temporanei** sono assunti:

- o con contratti a tempo determinato (per un massimo di sei anni, compreso il rinnovo) per occupare un **posto permanente** presso un'istituzione o il Servizio europeo per l'azione esterna;
- o con un contratto a tempo determinato (con un solo rinnovo) o, più raramente, per un periodo di tempo indeterminato per occupare un **posto temporaneo** presso un'istituzione o un'agenzia;
- o per assistere una persona che assolve un mandato (ad esempio, un commissario o un giudice della Corte di giustizia), nel qual caso la durata del contratto dell'agente è vincolata a quella del mandato della persona assistita.

I gruppi di funzioni per gli agenti temporanei coincidono con quelli dei funzionari.

Gli **agenti contrattuali** non sono assegnati a un posto previsto in organico. Sono suddivisi in quattro gruppi di funzioni (da GF I a GF IV), a seconda delle mansioni svolte, che vanno dalle mansioni manuali per il GF I a quelle amministrative e di consulenza per il GF IV. Il personale di GF I e quello impiegato presso un'agenzia o una delegazione, una rappresentanza o un ufficio (ad esempio l'Ufficio per le infrastrutture della Commissione a Lussemburgo o l'Ufficio per le infrastrutture a Bruxelles) possono essere assunti per un periodo di tempo indeterminato. I contratti degli altri membri del personale non possono superare i sei anni.

Allegato II – Requisiti all’ingresso per ciascuna categoria di personale

La tabella seguente riepiloga le disposizioni dello Statuto relative alle competenze linguistiche e ai titoli di studio minimi richiesti ai funzionari e agli agenti temporanei e contrattuali, unitamente ai compiti indicativi per ciascun gruppo di funzioni.

Funzionari e agenti temporanei	Agenti contrattuali
Titoli di studio	
AD	GF IV
Formazione universitaria completa di almeno tre anni attestata da un diploma	
AST e AST/SC	GF III e GF II
Studi superiori attestati da un diploma o studi secondari attestati da un diploma e un’esperienza professionale di almeno tre anni	
Non applicabile	GF I
	Completamento della scuola dell’obbligo
Requisiti linguistici	
Per tutti i gruppi di funzioni: conoscenza approfondita di una lingua dell’Unione europea e una conoscenza soddisfacente di un’altra lingua dell’UE. Per i funzionari, la promozione è subordinata alla conoscenza di una terza lingua.	
Compiti indicativi	
AD	GF IV
Amministratore: giurista, traduttore, auditor, economista, ecc.	Compiti analoghi a quelli degli agenti AD, ma svolti <u>sotto la supervisione</u> di funzionari o di agenti temporanei
AST	GF III
Ruolo esecutivo o tecnico nei settori dell’amministrazione, delle finanze, della comunicazione, della ricerca o dello sviluppo e dell’attuazione delle politiche	Compiti analoghi a quelli degli agenti AST, ma svolti <u>sotto la supervisione</u> di funzionari o di agenti temporanei
AST/SC	GF II
Lavori d’ufficio o di segreteria, direzione di un ufficio	Compiti analoghi a quelli degli agenti AST/SC, ma svolti <u>sotto la supervisione</u> di funzionari o di agenti temporanei

Funzionari e agenti temporanei	Agenti contrattuali
Non applicabile	GF I
	Mansioni manuali o di servizio di sostegno amministrativo (ad esempio autisti, addetti alla logistica e agli edifici), svolte sotto la supervisione di funzionari o di agenti temporanei

Allegato III – Il metodo di adeguamento delle retribuzioni del personale dell'UE

Adeguamento annuale delle retribuzioni

L'articolo 65 e l'allegato XI dello Statuto forniscono il quadro per il calcolo dell'attualizzazione annuale delle retribuzioni del personale dell'UE. Il calcolo si basa sulla variazione del **costo della vita in Belgio e Lussemburgo** (indice comune Belgio-Lussemburgo – JBLI) e sulle **variazioni del potere d'acquisto delle retribuzioni dei funzionari nazionali** delle amministrazioni centrali (indicatore specifico globale). L'allegato XI indica che il campione può essere modificato, ma che esso deve rappresentare "almeno il 75 % del prodotto interno lordo dell'Unione".

Il campione di paesi utilizzato per calcolare gli indicatori specifici è stato elaborato nel 2014 e comprendeva Belgio, Germania, Spagna, Francia, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Austria, Polonia, Svezia e Regno Unito. A seguito dell'uscita del Regno Unito dall'UE nel 2020, il campione non è stato adeguato in quanto ancora rappresentava almeno il 75 % del PIL collettivo degli altri Stati membri dell'UE.

L'allegato XI prevede "clausole di moderazione ed eccezione". La clausola di **moderazione** si applica quando l'indicatore specifico globale (relativo al potere d'acquisto dei funzionari nazionali) è superiore al +2 % o inferiore al -2 %. In tal caso, per calcolare l'attualizzazione annuale viene utilizzato solo il valore limite (+2 % o -2 %). Il resto è applicato a partire dal mese di aprile dell'anno successivo.

La clausola di **eccezione** si applica se il PIL reale dell'UE diminuisce, ma l'indicatore specifico globale è positivo. In tal caso, solo una parte dell'indicatore specifico è utilizzata per il calcolo dell'attualizzazione e il resto è applicato a partire da aprile dell'anno successivo, tranne quando la diminuzione del PIL è inferiore al -3 %. In queste circostanze, il valore dell'indicatore specifico è applicato dal momento in cui l'aumento cumulativo del PIL diventa positivo.

Il metodo di adeguamento delle retribuzioni è in vigore dal 1975, con alcuni aggiustamenti tecnici: modifiche nell'elenco degli Stati membri utilizzato per calcolare l'indicatore specifico, l'introduzione delle clausole di moderazione e di eccezione nel 2014, l'applicazione automatica a partire dal 2014 (senza la necessità di un regolamento del Consiglio come avveniva in precedenza). Tra il 2014 e il 2023, dal suddetto metodo è derivato un adeguamento della retribuzione **nominale** media annua del 2,3 %.

Eurostat pubblica tutti i dati statistici relativi all'applicazione dell'allegato XI nella sua [relazione annuale](#) alla fine di ottobre. Nel dicembre di ogni anno la Commissione pubblica una [relazione](#) sull'incidenza di bilancio dell'adeguamento annuale delle

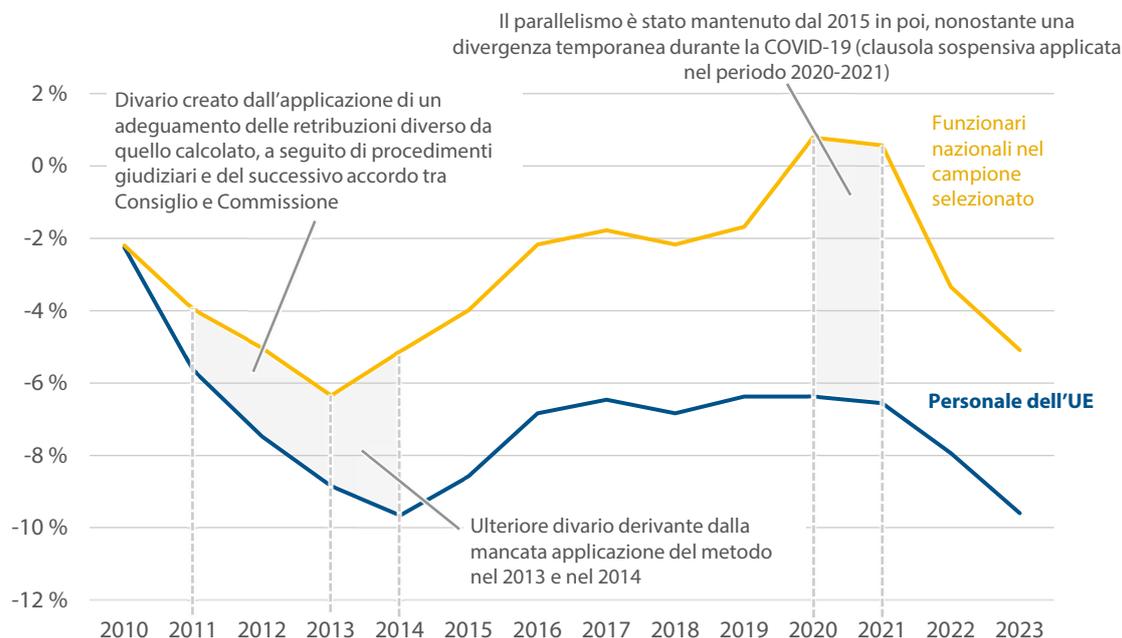
retribuzioni e delle pensioni. Come previsto dallo Statuto (articolo 15 dell'allegato XI), nell'aprile 2022 la Commissione ha pubblicato una [relazione](#) in cui valuta se "l'evoluzione del potere di acquisto delle retribuzioni e delle pensioni dei funzionari dell'Unione rispecchia le variazioni del potere di acquisto degli stipendi dei funzionari nazionali delle amministrazioni centrali".

Il metodo di calcolo dell'adeguamento annuale è inteso a garantire l'evoluzione parallela del potere di acquisto del personale dell'UE e dei funzionari nazionali. Il JBLI tiene conto dei modelli di consumo specifici del personale dell'UE misurati attraverso indagini specifiche sul bilancio delle famiglie, anziché dell'indice standard armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA), per riflettere nel modo più preciso possibile l'evoluzione del costo della vita a Bruxelles e Lussemburgo. In periodi di inflazione più elevata, come quelli registrati tra il 2021 e il 2023, il JBLI cumulativo è stato leggermente inferiore all'IPCA ponderato (15,98 % contro 16,21 %).

Nella relazione del dicembre 2023 sull'incidenza di bilancio dell'attualizzazione annuale, la Commissione ha indicato che "nel periodo 2004-2023 il personale dell'UE ha subito una perdita significativa in termini di potere di acquisto reale. Durante tale periodo il personale dell'UE ha perso circa il 13,9 % del suo potere di acquisto, a causa dell'effetto combinato delle riforme dello statuto nel 2004 e nel 2013 e delle riduzioni degli adeguamenti salariali. Nel corso dello stesso periodo i funzionari delle amministrazioni centrali degli Stati membri hanno perso il 4,8 %".

Considerando solo il periodo 2010-2023 (cfr. figura che segue), si è creato un divario del 4,5 % nell'evoluzione del potere di acquisto tra il personale dell'UE e i funzionari nazionali. Il parallelismo è stato mantenuto dal 2015 in poi, ma suddetto divario non sarà mai colmato.

Il potere di acquisto del personale dell'UE si è evoluto in modo sfavorevole rispetto a quello dei funzionari nazionali (2010-2023)



Fonte: Corte dei conti europea, sulla base dei dati forniti da Eurostat dal 2009 in poi.

Coefficienti correttori

L'articolo 64 dello Statuto stabilisce che alla retribuzione del personale è attribuito “un **coefficiente correttore** superiore, inferiore o pari al 100 % in rapporto alle condizioni di vita nelle varie sedi di servizio”, e che “nessun coefficiente correttore è applicabile per il Belgio e per il Lussemburgo” a causa del “ruolo specifico di riferimento di detti luoghi di lavoro quali sedi principali e originarie della maggior parte delle istituzioni”. L'allegato XI stabilisce le condizioni alle quali è possibile introdurre coefficienti.

Sulla base delle indagini sulle famiglie, Eurostat ha adottato una metodologia specifica per il calcolo dei coefficienti correttori, al fine di stabilire i modelli di consumo del personale assegnato alle diverse sedi di servizio (ad esempio Varsavia o Copenaghen). Tali indagini sono generalmente condotte ogni cinque anni, ma di recente sono state svolte con minor frequenza. I coefficienti correttori sono pubblicati anche sul [sito Internet](#) di Eurostat.

I coefficienti correttori sono intesi a garantire che il personale dell'UE goda dello stesso potere di acquisto, indipendentemente dalla sede di servizio. Essi provvedono all'evoluzione parallela del potere d'acquisto del personale dell'UE al di fuori di Bruxelles e di quello del personale di Bruxelles, ma non necessariamente di quello dei dipendenti locali. I coefficienti correttori sono uno strumento di potere di acquisto volto garantire la parità di trattamento tra il personale dell'UE e non mirano a incidere sull'attrattiva o sulla competitività.

Trattandosi di uno strumento di potere di acquisto, i coefficienti vengono adeguati annualmente per riflettere le variazioni dei prezzi nelle sedi di servizio rispetto alle variazioni dei prezzi osservate a Bruxelles. Di conseguenza, anche nei casi di aumento dei prezzi, il coefficiente correttore locale può diminuire se l'aumento dei prezzi locali è inferiore a quello osservato a Bruxelles. Nei casi di calo improvviso dei prezzi, come è accaduto in alcune sedi di servizio durante la crisi finanziaria del 2008, il coefficiente è diminuito (i coefficienti per Dublino, Madrid e Lisbona sono diminuiti rispettivamente di 7,1, 2,2 e 3,9 punti percentuali). Analogamente, la crisi dell'euro ha determinato un calo significativo del coefficiente per Atene (di 11 punti percentuali tra il 2013 e il 2015). L'aumento del costo della vita negli Stati membri post-2004 è visibile anche nell'evoluzione dei coefficienti correttori per tali località, con i maggiori incrementi a Tallinn (da 79,5 a 98,9), Praga (da 87,1 a 102,9) e Vilnius (da 78,6 a 93,4).

Allegato IV – Equilibrio geografico della forza lavoro delle istituzioni dell'UE

Lo Statuto stabilisce che il personale dell'UE dovrebbe essere “assunto su una base geografica quanto più ampia possibile tra i cittadini degli Stati membri dell'Unione” e che “nessun impiego deve essere riservato ai cittadini di un determinato Stato membro”. Deroghe temporanee si applicano in caso di allargamento, con posti riservati specificamente ai cittadini degli Stati membri che aderiscono all'UE.

Nel 2014, di fronte all'aumento degli squilibri geografici all'interno della forza lavoro dell'UE, i legislatori hanno modificato lo Statuto aggiungendo che, sebbene le assunzioni debbano sempre basarsi sul merito, “in virtù del principio di uguaglianza dei cittadini dell'Unione, ciascuna istituzione è autorizzata ad adottare misure appropriate in seguito alla constatazione di uno squilibrio significativo tra le nazionalità dei funzionari che non sia giustificato da criteri obiettivi”.

Nel 2018 la Commissione ha pubblicato una [relazione](#) completa sull'equilibrio geografico tra il personale dell'UE, anche in relazione ai concorsi EPSO. L'EPSO ha già avviato azioni di sensibilizzazione rivolte agli Stati membri ritenuti “sottorappresentati” tra i candidati ai concorsi²¹.

Alla fine del 2022 tutte le istituzioni dell'UE hanno accettato di lavorare su un modello comune per riferire periodicamente e a livello interistituzionale in merito all'equilibrio geografico, mantenendo la possibilità di fare ricorso al tasso di riferimento ritenuto più appropriato per il proprio contesto. Il tasso utilizzato dalla Commissione a partire dal 2023 è calcolato sulla base della popolazione di ciascuno Stato membro, del numero di voti in seno al Consiglio e del numero di deputati al Parlamento europeo. Il tasso del Parlamento si basa sul numero di deputati per ogni nazionalità. Vi sono altre differenze: ad esempio, mentre il Parlamento include i linguisti nell'analisi interna, la Commissione li esclude poiché ritiene che possano distorcere il quadro generale. Ai fini dell'analisi, la Corte ha utilizzato il tasso di riferimento della Commissione definito nel 2023.

Facendo ricorso alla possibilità introdotta nel 2014 di adottare misure per affrontare gli squilibri geografici, nel novembre 2022 il Parlamento ha adottato disposizioni generali di esecuzione che gli consentirebbero di organizzare concorsi specifici per quelle nazionalità che presentano squilibri significativi. L'obiettivo di tali concorsi è creare elenchi di riserva di candidati potenzialmente idonei provenienti da Stati membri la cui quota di personale nel Parlamento è inferiore al tasso di riferimento proprio dell'istituzione (in base al numero di deputati), da aggiungere agli altri elenchi di

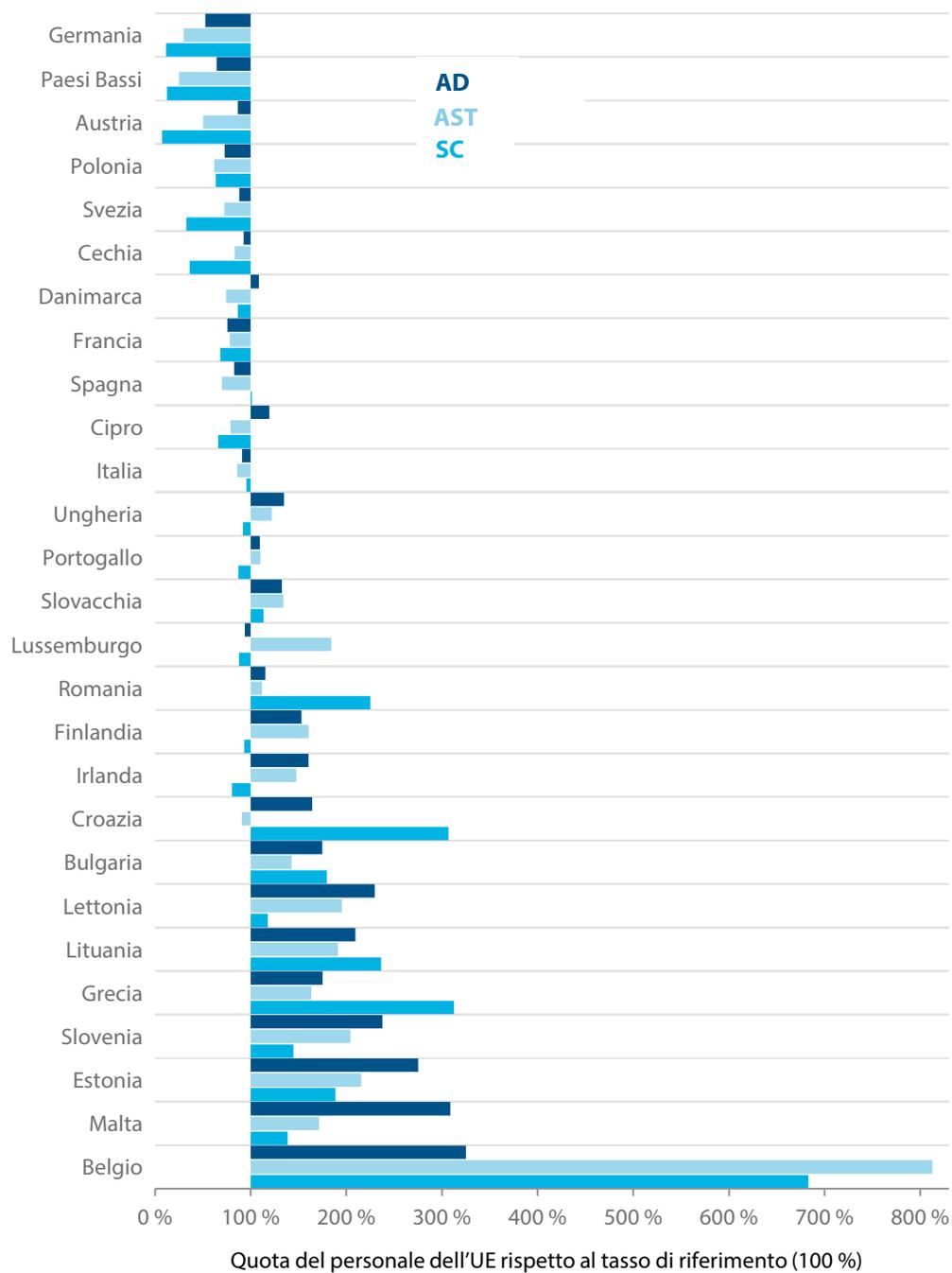
²¹ [Relazione speciale 23/2020](#).

riserva di candidati presi in considerazione per l'assunzione. I primi concorsi di questo tipo sono stati banditi nel primo trimestre del 2024; due Stati membri hanno tuttavia avviato un'azione legale nei loro confronti dinanzi alla Corte di giustizia.

La Commissione analizza la quota di personale rispetto al tasso di riferimento per il personale non linguistico da AD5 ad AD8 (funzionari e agenti temporanei, nonché separatamente per i funzionari), tutti gli amministratori e i dirigenti di grado superiore e intermedio. Su tale base, ha individuato 15 Stati membri con squilibri significativi e ha elaborato piani d'azione comuni per affrontare la questione; questi ultimi sono stati adottati nel 2023 e sono di dominio pubblico. Per gli altri Stati membri la Commissione ha adottato conclusioni operative (non pubblicate) che descrivono la situazione attuale per gli Stati membri e le prospettive generali. Prevede di aggiornare lo stato di avanzamento dei piani d'azione nel 2024 e di monitorare costantemente la situazione.

Da un esame più dettagliato dell'equilibrio geografico emergono differenze significative a seconda del gruppo di funzioni e dei gradi del personale. Il gruppo di funzioni AD è più equilibrato dei gruppi AST e SC (cfr. figura che segue). Ciò potrebbe trovare spiegazione nei tipi di lavoro e nei livelli retributivi iniziali di ciascun gruppo di funzioni, nonché risentire della loro attrattiva relativa quando si tiene conto dell'espatrio. Ad esempio, nel complesso i posti di segreteria sono ampiamente disponibili in tutti gli Stati membri, rendendo l'espatrio meno attraente. Questo è uno dei motivi per cui, nelle proprie analisi, le istituzioni non si concentrano sugli squilibri nei gruppi di funzioni SC e AST, bensì sul gruppo AD con particolare attenzione ai gradi iniziali (AD5-AD8).

Il gruppo di funzioni incide anche sugli squilibri geografici (2023)



Fonte: Corte dei conti europea, sulla base degli elenchi del personale delle istituzioni sottoposte ad audit consultati in data 1.1.2023, funzionari e agenti temporanei.

Abbreviazioni

DG AGRI: direzione generale dell'Agricoltura e dello sviluppo rurale (Commissione europea)

DG CLIMA: direzione generale dell'Ambiente (Commissione europea)

DG CNECT: direzione generale delle Reti di comunicazione, dei contenuti e delle tecnologie (Commissione europea)

DG COMP: direzione generale della Concorrenza (Commissione europea)

DG DEFIS: direzione generale per l'Industria della difesa e lo spazio (Commissione europea)

DG EAC: direzione generale dell'Istruzione, della gioventù, dello sport e della cultura (Commissione europea)

DG ECHO: direzione generale per la Protezione civile e le operazioni di aiuto umanitario europee (Commissione europea)

DG EXPO: direzione generale delle Politiche esterne dell'Unione (Parlamento europeo)

DG FISMA: direzione generale della Stabilità finanziaria, dei servizi finanziari e dell'Unione dei mercati dei capitali (Commissione europea)

DG GROW: direzione generale del Mercato interno, dell'industria, dell'imprenditoria e delle PMI (Commissione europea)

DG HOME: direzione generale della Migrazione e degli affari interni (Commissione europea)

DG IPOL: direzione generale delle Politiche interne dell'Unione (Parlamento europeo)

DG NEAR: direzione generale della Politica europea di vicinato e dei negoziati di allargamento (Commissione europea)

DG RTD: direzione generale della Ricerca e dell'innovazione (Commissione europea)

DG: direzione generale

END: esperti nazionali distaccati

EPSO: ufficio europeo di selezione del personale (*European Personnel Selection Office*)

FPI: servizio degli strumenti di politica estera della Commissione europea (*Service for Foreign Policy Instruments*)

HERA: Autorità europea per la preparazione e la risposta alle emergenze sanitarie della Commissione europea (*Health Emergency Preparedness and Response Authority*)

HR: risorse umane

IA: intelligenza artificiale

IPCA: indice armonizzato dei prezzi al consumo

JBLI: Indice comune Belgio-Lussemburgo

NGEU: NextGenerationEU

OCSE: Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economici

PIL: prodotto interno lordo

QFP: quadro finanziario pluriennale

RAA: regime applicabile agli altri agenti

Glossario

Agenzia decentrata: organismo indipendente dell'UE istituito per un periodo di tempo indeterminato, quale centro di competenze, per assolvere compiti che contribuiscano allo sviluppo e all'attuazione di una politica dell'UE.

Agenzia esecutiva: organismo istituito e gestito dalla Commissione, per un periodo limitato, al fine di svolgere determinati compiti relativi a programmi o progetti dell'UE per conto della Commissione stessa e sotto la responsabilità di quest'ultima.

Autorità che ha il potere di nomina: persona o entità di un'istituzione dell'UE le cui responsabilità includono, ai sensi dello Statuto dell'UE, la selezione e l'assegnazione di persone a ruoli, posizioni o compiti specifici.

Consiglio europeo: istituzione dell'UE che definisce gli orientamenti e le priorità politiche generali dell'UE. I membri del Consiglio europeo sono i capi di Stato o di governo dei 27 Stati membri dell'UE, il presidente del Consiglio europeo e il presidente della Commissione europea.

NextGenerationEU: pacchetto di finanziamenti che mira ad aiutare gli Stati membri dell'UE a superare l'impatto economico e sociale della pandemia di COVID-19.

Quadro finanziario pluriennale: piano di spesa dell'UE che fissa priorità (in base agli obiettivi strategici) e massimali di spesa, in genere per sette anni. Ponendo un limite a ciascuna categoria di spesa, costituisce la struttura entro la quale sono fissati i bilanci annuali dell'UE.

Tabella dell'organico: allegato al bilancio di un'istituzione o di un organo dell'UE che stabilisce il numero massimo di posti permanenti e temporanei disponibili, suddivisi per categoria di impiego e grado di retribuzione.

Risposte del Parlamento

<https://www.eca.europa.eu/it/publications/sr-2024-24>

Risposte del Consiglio

<https://www.eca.europa.eu/it/publications/sr-2024-24>

Risposte della Commissione

<https://www.eca.europa.eu/it/publications/sr-2024-24>

Cronologia

<https://www.eca.europa.eu/it/publications/sr-2024-24>

Équipe di audit

Le relazioni speciali della Corte dei conti europea illustrano le risultanze degli audit espletati su politiche e programmi dell'UE o su temi relativi alla gestione concernenti specifici settori di bilancio. La Corte seleziona e pianifica detti compiti di audit in modo da massimizzarne l'impatto, tenendo conto dei rischi per la performance o la conformità, del livello delle entrate o delle spese, dei futuri sviluppi e dell'interesse pubblico e politico.

Il presente controllo di gestione è stato espletato dalla Sezione di audit V ("Finanziamento ed amministrazione dell'Unione"), presieduta da Jan Gregor, Membro della Corte. L'audit è stato diretto da Jorg Kristijan Petrovič, Membro della Corte, coadiuvato da: Martin Puc, capo di Gabinetto, e Mirko Iaconi, attaché di Gabinetto; Colm Friel, primo manager; Marion Kilhoffer, capoincarico; Ilze Ozola, Tadhg Ó Caoimh e Luis Sancho De las Alas-Pumariño, auditor. Laura Mcmillan ha fornito assistenza linguistica. Jesús Nieto Muñoz ha fornito supporto grafico.



Da sinistra a destra: Martin Puc, Mirko Iaconi, Marion Kilhoffer, Jorg Kristijan Petrovič, Tadhg Ó Caoimh, Ilze Ozola, Jesús Nieto Muñoz, Colm Friel.

DIRITTI D’AUTORE

© Unione europea, 2024

La politica di riutilizzo della Corte dei conti europea è stabilita dalla [decisione della Corte n. 6-2019](#) sulla politica di apertura dei dati e sul riutilizzo dei documenti.

Salvo indicazione contraria (ad esempio, in singoli avvisi sui diritti d’autore), il contenuto dei documenti della Corte di proprietà dell’UE è soggetto a licenza [Creative Commons Attribuzione 4.0 Internazionale \(CC BY 4.0\)](#). Ciò significa che, in linea generale, ne è consentito il riutilizzo, a condizione che sia citata la fonte in maniera appropriata e che siano indicate le eventuali modifiche. In caso di riutilizzo del materiale della Corte, il significato o il messaggio originali non devono essere distorti. La Corte dei conti europea non è responsabile delle eventuali conseguenze derivanti dal riutilizzo del proprio materiale.

Se un contenuto specifico permette di identificare privati cittadini (ad esempio nelle foto che ritraggono personale della Corte) o se include lavori di terzi, è necessario chiedere un’ulteriore autorizzazione.

Ove concessa, tale autorizzazione annulla e sostituisce quella generale già menzionata e indica chiaramente ogni eventuale restrizione dell’uso.

Per utilizzare o riprodurre contenuti non di proprietà dell’UE, può essere necessario richiedere un’autorizzazione direttamente ai titolari dei diritti.

Figura 1 – Pittogramma: questa figura è stata realizzata utilizzando risorse tratte da [Flaticon.com](#). © Freepik Company S.L. Tutti i diritti riservati.

Il software o i documenti coperti da diritti di proprietà industriale, come brevetti, marchi, disegni e modelli, loghi e nomi registrati, sono esclusi dalla politica di riutilizzo della Corte.

I siti Internet istituzionali dell’Unione europea, nell’ambito del dominio europa.eu, contengono link verso siti di terzi. Poiché esulano dal controllo della Corte, si consiglia di prender atto delle relative informative sulla privacy e sui diritti d’autore.

Uso del logo della Corte dei conti europea

Il logo della Corte dei conti europea non deve essere usato senza previo consenso della stessa.

HTML	ISBN 978-92-849-3161-3	ISSN 1977-5709	doi:10.2865/1334079	QJ-01-24-007-IT-Q
PDF	ISBN 978-92-849-3162-0	ISSN 1977-5709	doi:10.2865/5210780	QJ-01-24-007-IT-N

L'obiettivo del presente audit era valutare se il quadro delle istituzioni dell'UE in materia di occupazione offra loro la flessibilità necessaria per soddisfare il fabbisogno di assunzioni e migliorare la gestione della forza lavoro, e se consenta loro di far fronte alle circostanze sempre più difficili che l'UE è chiamata ad affrontare. La Corte ha riscontrato che le istituzioni dell'UE hanno gestito le priorità emergenti redistribuendo il personale ove più necessario e diversificando i canali di assunzione. Hanno fatto perlopiù ricorso a personale con contratti a tempo determinato, sebbene ciò comporti un rischio per la continuità operativa. Le istituzioni faticano ad attrarre alcuni profili e non si avvalgono di tutte le opzioni di flessibilità previste dal loro quadro occupazionale in relazione alla performance del personale e alle opportunità di carriera. Le raccomandazioni della Corte mirano a migliorare le politiche delle istituzioni in materia di assunzione di agenti temporanei, la loro attrattiva in qualità di datori di lavoro e la gestione della forza lavoro.

Relazione speciale della Corte dei conti europea presentata in virtù dell'articolo 287, paragrafo 4, secondo comma, del TFUE.



CORTE
DEI CONTI
EUROPEA



Ufficio delle pubblicazioni
dell'Unione europea

CORTE DEI CONTI EUROPEA
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
LUXEMBOURG

Tel. +352 4398-1

Modulo di contatto: eca.europa.eu/it/contact
Sito Internet: eca.europa.eu
Twitter: @EUAuditors