



Disposizioni generali di attuazione relative alle procedure che disciplinano l'assunzione e l'utilizzo di agenti contrattuali presso l'ETF

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELL'ETF,

VISTO lo statuto dei funzionari e il regime applicabile agli altri agenti delle Comunità europee (RAA) di cui al regolamento (CEE, EURATOM, CEEA) n. 259/68 del Consiglio, modificato da ultimo dal regolamento (CE, EURATOM) n. 31/2005 del Consiglio del 20 dicembre 2004, in particolare l'articolo 82, paragrafo 6, delle condizioni di assunzione di altri agenti,

VISTO il regolamento (CE) n. 1360/90 del Consiglio del 7 maggio 1990 che istituisce una Fondazione europea per la formazione professionale, in particolare il suo articolo 14,

VISTO il regolamento (CE) n. 2063/94 del Consiglio, del 27 luglio 1994, e segnatamente il suo articolo 14, recante modificazioni delle norme che disciplinano il personale dell'ETF e assoggettandolo alle norme e ai regolamenti applicabili ai funzionari e agli altri agenti delle Comunità europee,

PREVIA consultazione del comitato del personale dell'ETF e in accordo con la Commissione europea conformemente all'articolo 110 dello statuto,

CONSIDERANDO CHE:

- (1) sono auspicabili norme dettagliate in materia di assunzione degli agenti contrattuali, che dovrebbero essere selezionati attraverso una procedura trasparente e oggettiva,
- (2) le norme contenute nelle presenti disposizioni, e in particolare quelle relative alle procedure di selezione e alla classificazione, non inficiano l'articolo 2 dell'Allegato al RAA,
- (3) la classificazione degli agenti contrattuali in gruppi di funzioni deve basarsi sulle funzioni che dovranno essere assolte dalla specifica persona. È dunque essenziale che, per tutte le funzioni che debbano essere ricoperte da agenti contrattuali, siano fornite descrizioni dettagliate delle mansioni,
- (4) l'Agenzia potrà soltanto assumere agenti contrattuali a norma dell'articolo 3a del RAA.

HA ADOTTATO LE SEGUENTI DISPOSIZIONI:

Disposizioni generali

Articolo 1 Campo di applicazione

Le presenti norme saranno applicabili agli agenti contrattuali di cui all'articolo 3a (CA3a) del RAA assunti presso l'ETF.

Articolo 2 Qualifiche minime richieste

Presso l'ente di cui al precedente articolo 1, l'articolo 82, paragrafo 2, del RAA sarà applicato come segue:

1. L'assunzione quale agente contrattuale richiederà almeno:
 - (a) per il gruppo di funzioni I, la conclusione con esito positivo del ciclo di studi della scuola dell'obbligo;
 - (b) per il gruppo di funzioni II:
 - un'istruzione post-secondaria comprovata da un diploma, oppure
 - un'istruzione secondaria comprovata da un diploma che dia accesso all'istruzione post-secondaria e un'idonea esperienza professionale di tre anni. Il diploma di istruzione secondaria che dà accesso all'istruzione post-secondario potrà essere sostituito da un certificato di idonea formazione professionale conseguito almeno tre anni prima, a condizione che al momento del suo rilascio non fosse disponibile una formazione professionale analoga che desse accesso all'istruzione superiore, oppure,
 - in circostanze eccezionali, la conclusione con esito positivo del ciclo di studi dell'istruzione intermedia più due anni di ulteriore formazione specializzata nel campo più un'idonea esperienza professionale di cinque anni.
 - (c) per il gruppo di funzioni III:
 - un'istruzione post-secondaria comprovata da un diploma, oppure

- un'istruzione secondaria comprovata da un diploma che dia accesso all'istruzione post-secondaria e un'idonea esperienza professionale di tre anni,
 - in circostanze eccezionali, la conclusione con esito positivo del ciclo di studi dell'istruzione intermedia più due anni di ulteriore formazione specializzata nel campo più un'idonea esperienza professionale di sette anni.
- (d) per il gruppo di funzioni IV:
- la conclusione di un ciclo di studi universitario di almeno tre anni comprovata da un diploma e un'idonea esperienza professionale di almeno un anno.
2. Saranno presi in considerazione soltanto diplomi e certificati rilasciati negli Stati membri dell'Unione europea od oggetto di certificati di equipollenza rilasciati dalle autorità di detti Stati membri.

Articolo 3 *Periodo di prova*

Nel caso in cui un agente contrattuale debba superare un periodo di prova conformemente all'articolo 84 del RAA, il rapporto informativo di cui al suddetto articolo sarà redatto conformemente alla procedura applicata per il rapporto di cui all'articolo 87 del RAA.

Articolo 4 *Contratti susseguenti*

1. L'autorità di cui all'articolo 6 del RAA (in appresso denominata "autorità abilitata a stipulare contratti") potrà assumere come CA3a persone assunte come CA3b presso un'istituzione soltanto dopo la scadenza o la risoluzione del primo contratto.
2. In tal caso, l'agente contrattuale CA3a dovrà rispettare le condizioni enunciate nel RAA e nelle presenti disposizioni, in particolare quelle relative alle qualifiche richieste, oltre ad aver superato una procedura di selezione come disposto dall'articolo 5 o una procedura di selezione equivalente intrapresa da un'altra istituzione o agenzia comunitaria, seguita da un colloquio svolto secondo le disposizioni dell'articolo 5, paragrafo 1, lettera c), oppure dell'articolo 5, paragrafo 2, lettera d).

*Articolo 5
Procedura di selezione*

L'ETF potrà assumere agenti contrattuali CA3a utilizzando, alternativamente, una delle procedure di selezione descritte più avanti:

1. Procedura di selezione tramite la banca dati dell'Ufficio di selezione del personale delle Comunità europee (EPSO):

(a). L'ETF potrà assumere agenti contrattuali CA3a utilizzando la banca dati dell'EPSO. I candidati convalidati nel suddetto database sono quelli che hanno superato la procedura di selezione organizzata dall'EPSO conformemente all'articolo 5, paragrafo 1, lettera g), della decisione della Commissione C(2004) 1313 del 7 aprile 2004 concernente le procedure che disciplinano l'assunzione e l'utilizzo degli agenti contrattuali.

(b). La commissione di valutazione delle candidature istituita dall'Agenzia sarà composta da tre o quattro membri.

Nel caso in cui detta commissione sia costituita dal numero minimo di tre membri, questi dovranno essere un rappresentante dell'unità Risorse umane dell'Agenzia, un rappresentante della corrispondente unità/del corrispondente dipartimento e un rappresentante designato dal comitato del personale. Il rappresentante dell'unità Risorse umane o il rappresentante della corrispondente unità/del corrispondente dipartimento fungerà da presidente. Il quarto, raccomandato per le procedure di selezione di esperti, dovrà essere un rappresentante di un'altra unità/un altro dipartimento dell'Agenzia o un membro esterno.

(c). La commissione di valutazione delle candidature inviterà ad un colloquio i candidati ritenuti più idonei sulla base della descrizione delle mansioni scegliendoli dall'elenco di richiedenti già convalidati dall'EPSO. Ogni riunione della commissione di valutazione delle candidature darà luogo alla stesura di un verbale nel quale si indicheranno le motivazioni dell'analisi della commissione.

(d). I candidati saranno informati dell'esito del colloquio.

2. Procedura di selezione svolta dall'ETF:

(a). L'ETF avvierà la procedura di candidatura pubblicizzando avvisi di posti vacanti nei quali si specificheranno i criteri relativi alle competenze generali e specifiche e alle principali qualifiche richieste.

(b). La commissione di valutazione delle candidature di cui all'articolo 5, paragrafo 1, lettera b), della presente decisione valuterà le domande e selezionerà quelle che meglio rispondono al profilo e alle qualifiche richiesti dall'avviso di posto vacante.

(c). L'ETF organizzerà prove scritte per i richiedenti selezionati sulla base della descrizione delle mansioni fornita nell'avviso di posto vacante. Le prove scritte saranno preparate in base al livello e al profilo della posizione pubblicata. Le prove scritte comprenderanno le seguenti componenti:

- attitudini generali e capacità linguistiche nella misura richiesta per l'assolvimento dei compiti previsti,
- conoscenza dell'integrazione e delle istituzioni europee,
- competenze specifiche in riferimento al profilo descritto nell'avviso di posto vacante.

Le suddette componenti potranno essere abbinare. Capacità pratiche specifiche come dattilografia, guida e simili saranno verificate con prove pratiche.

(d). La commissione di valutazione delle candidature inviterà al colloquio e alle prove scritte i richiedenti selezionati conformemente al punto (b). Qualsiasi decisione relativa ai richiedenti sarà formalizzata per iscritto indicando le motivazioni dell'analisi della commissione.

(e). L'ETF stilerà un elenco dei candidati che abbiano superato le prove di cui alla suddetta procedura di selezione. Tale elenco avrà una validità di 12 mesi dalla data in cui è stilato, validità che potrà essere prorogata tramite decisione dell'autorità incaricata della stipula dei contratti di assunzione.

(f). I candidati saranno informati dell'esito del colloquio.

3. Conformemente all'articolo 82, paragrafo 5, del RAA, l'EPSO, su richiesta dell'ETF, fornirà assistenza nella procedura di selezione di cui al paragrafo 2 in vista della selezione degli agenti contrattuali, in particolare:

- pubblicizzando sul proprio sito web gli avvisi di posti vacanti dell'ETF,
- consentendo all'ETF di accedere all'elenco stilato dall'EPSO di candidati identificati sulla base della valutazione di cui all'articolo 5, paragrafo 1, lettera e), della decisione della Commissione C(2004) 1313 del 7 aprile 2004 concernente la procedura che disciplina l'assunzione e l'utilizzo di agenti contrattuali, seguita dalla procedura di selezione descritta al precedente paragrafo 2, punti (c) e (d),
- fornendo e/od organizzando prove scritte per la procedura di selezione dell'ETF.

4. Ove l'interesse del servizio lo richieda e/o qualora non siano disponibili candidati idonei nel database dell'EPSO, l'unità Risorse umane, su richiesta dell'unità/del dipartimento interessato, potrà concedere una deroga alla procedura di cui ai precedenti paragrafi 1 e 2 per l'assunzione di un agente contrattuale per il gruppo di funzioni IV. In tal caso, la procedura di selezione

degli agenti contrattuali ricalcherà la procedura prevista per la selezione degli agenti temporanei. In questo specifico caso, le prove scritte non saranno obbligatorie.

5. Qualora non esista un elenco consolidato, oppure nel caso in cui l'esame dei potenziali candidati di un elenco consolidato dia esito negativo, e sia necessario assumere un agente contrattuale a fini di sostituzione con estrema urgenza o per una sostituzione a breve termine, si applicherà la seguente procedura:

(a). L'ETF avvierà la procedura di candidatura pubblicando gli avvisi di posti vacanti sul sito web dell'Agenzia per almeno due settimane, con possibilità facoltativa di pubblicare anche i medesimi avvisi su un quotidiano locale, specificando i criteri relativi alle competenze generali e specifiche e alle principali qualifiche richieste.

(b). Una commissione di valutazione delle candidature valuterà le domande e selezionerà quelle che meglio rispondono al profilo e alle qualifiche richiesti dall'avviso di posto vacante.

(c). La commissione di valutazione delle assunzioni inviterà al colloquio i richiedenti selezionati conformemente al punto (b). Il colloquio riguarderà: un'analisi delle capacità linguistiche e delle competenze personali e professionali di ogni richiedente. Sulla base dei risultati dei colloqui, la commissione di valutazione delle candidature formulerà la sua analisi per iscritto indicando le motivazioni dell'eventuale posizione assunta. Per i gruppi di funzioni I e II, si dovranno organizzare prove pratiche su attitudini/capacità generali come dattilografia o altro.

(d). La commissione di valutazione delle candidature sarà composta da almeno tre membri: un rappresentante dell'unità Risorse umane dell'Agenzia, un rappresentante della corrispondente unità/del corrispondente dipartimento e/o un rappresentante di un'altra unità/un altro dipartimento dell'Agenzia o un membro esterno e un rappresentante designato dal comitato del personale.

(e). I candidati saranno informati dell'esito del colloquio.

(f). I contratti stipulati a seguito della procedura di cui al presente paragrafo per una sostituzione urgente non dovranno superare sei mesi o la massima durata del singolo congedo di cui agli articoli 42, 42a e 42b e al titolo IV "Condizioni di lavoro del funzionario" dello statuto. Ambedue i tipi di contratti potranno essere rinnovati ulteriormente a tempo determinato o indeterminato qualora il CA3a abbia superato una procedura di selezione conformemente ai paragrafi 1, 2 o 3 del presente articolo.

Articolo 6
Durata di contratti

1. I CA3a potranno essere assunti con un primo contratto a tempo determinato per un periodo non inferiore a tre mesi e non superiore a cinque anni.
2. Un contratto per i gruppi di funzioni II, III e IV potrà essere ulteriormente rinnovato a tempo determinato per un periodo non inferiore a tre mesi e non superiore a cinque anni. Un secondo rinnovo senza interruzione che conduca ad un contratto a tempo indeterminato potrà essere concesso unicamente se i primi due contratti hanno coperto un periodo complessivo non inferiore a cinque anni.
3. I primi tre rinnovi del contratto per il gruppo di funzioni I saranno a tempo determinato per un periodo non inferiore a tre mesi e non superiore a cinque anni, mentre il quarto rinnovo, conformemente all'articolo 85, paragrafo 2, del RAA, sarà a tempo indeterminato. Tuttavia,
 - qualora venga superata una durata complessiva di dieci anni di servizio, conformemente all'articolo 85, paragrafo 2, del RAA, già un precedente rinnovo sarà a tempo indeterminato;
 - un quarto rinnovo senza interruzione potrà essere concesso unicamente se i primi quattro contratti hanno coperto un periodo complessivo di almeno cinque anni.
4. Per poter essere presi in esame al fine della concessione di un contratto a tempo indeterminato, i contratti in questione dovranno tutti susseguirsi senza interruzione. Un intervallo di sei mesi o più tra due contratti sarà considerato un'interruzione.
5. Qualora un contratto di CA3a per il gruppo di funzioni I sia stato rinnovato tre volte senza la concessione di un ulteriore rinnovo, un'eventuale nuova assunzione con tale contratto sarà valutata su un periodo di riferimento di dodici anni.

Articolo 7
Classificazione dei CA3a

1. I CA3a saranno assunti:
 - (a) per il gruppo di funzioni I: nella categoria 1;
 - (b) per il gruppo di funzioni II:
 - nella categoria 4 se la persona ha un'esperienza professionale inferiore a sette anni;

- nella categoria 5 se la persona ha un'esperienza professionale superiore a sette anni;

(c) per il gruppo di funzioni III:

- nella categoria 8 se la persona ha un'esperienza professionale inferiore a sette anni;
- nella categoria 9 se la persona ha un'esperienza professionale superiore a sette anni;
- nella categoria 10 se la persona ha un'esperienza professionale superiore a quindici anni;

(d) per il gruppo di funzioni IV:

- nella categoria 13 se la persona ha un'esperienza professionale inferiore a sette anni;
- nella categoria 14 se la persona ha un'esperienza professionale superiore a sette anni;
- nella categoria 16 se la persona ha un'esperienza professionale superiore a venti anni;

2. L'autorità abilitata a stipulare contratti di assunzione potrà decidere di concedere la categoria immediatamente superiore a quella stabilita nel paragrafo 1 qualora la funzione da ricoprire corrisponda ad un profilo di competenze in riferimento al quale, in ragione delle condizioni del mercato del lavoro, tale misura è necessaria per garantire domande sufficienti per numero e qualità. Tali profili saranno stabili da una decisione del capo dell'unità Risorse umane/dell'Amministrazione e comunicati alle unità/ai dipartimenti.
3. Per essere presa in considerazione, un'esperienza professionale dovrà essere stata acquisita nell'ambito di un'attività corrispondente almeno al livello di qualifica richiesto per l'accesso al gruppo di funzioni ed essere collegata ad uno dei settori di attività dell'istituzione. Essa sarà calcolata dalla data in cui la persona risulta soddisfare le qualifiche minime per l'assunzione previste dall'articolo 2 (ivi compresa, ove del caso, l'eventuale esperienza professionale richiesta da detto articolo).
4. In caso di dottorati/diplomi post-laurea, si prenderà in considerazione la durata effettiva del corso di studi, fermo restando un limite massimo di tre anni. Per altre qualifiche, si considererà durata ufficiale del corso di studi.
5. Il servizio militare e il servizio civile equivalente saranno considerati esperienza professionale.
6. Ai fini della classificazione, il lavoro a tempo parziale sarà considerato proporzionalmente alla percentuale dichiarata rispetto al lavoro a tempo pieno.

Nel caso dei traduttori freelance, la durata dell'esperienza professionale, fermo restando il periodo dedicato a tale attività, sarà calcolata sulla base del numero di pagine tradotte.

7. Nessun periodo potrà essere considerato più di una volta.
8. Qualora i CA3a siano assunti presso un'altra istituzione/agenzia senza interruzione secondo la definizione datane nell'articolo 6, paragrafo 4, come agenti contrattuali con lo stesso tipo di contratto, si applicherà quanto segue:
 - a. Se l'assunzione dovesse avvenire per assolvere compiti nell'ambito dello stesso gruppo di funzioni, l'agente contrattuale manterrà la medesima categoria, gli stessi scatti e la medesima anzianità acquisiti nella categoria di provenienza con i relativi scatti;
 - b. Se l'assunzione dovesse avvenire per assolvere compiti nell'ambito di un gruppo di funzioni superiore, l'agente contrattuale sarà inquadrato nella categoria più favorevole risultante:
 - dall'applicazione delle disposizioni di cui ai precedenti paragrafi da 1 a 7, ivi compreso il requisito che l'esperienza professionale debba essere stata acquisita almeno al livello del gruppo di funzioni in questione, e
 - dall'applicazione della norma prevista dall'articolo 86, paragrafo 2, del RAA secondo cui occorre mantenere la retribuzione di base scegliendo la categoria che, tenuto conto degli scatti, risulta la più bassa possibile.
 - c. Se l'assunzione dovesse avvenire per assolvere compiti nell'ambito di un gruppo di funzioni inferiore, si applicheranno i precedenti paragrafi da 1 a 7.

Disposizioni finali e transitorie

Articolo 8

Possibilità di assumere personale durante il periodo di transizione

1. I contratti stipulati prima del 7 giugno 2006 potranno essere rinnovati unicamente se l'agente ha superato una delle procedure di selezione di cui all'articolo 5.

2. Le prove scritte citate nell'articolo 5, paragrafo 2, lettera c), delle presenti norme potranno essere sostituite da prove orali fino al 1° maggio 2007 o a data successiva fintantoché l'EPSO sarà in grado di fornirle conformemente all'articolo 4, paragrafo 2, lettera c).

Articolo 9
Entrata in vigore

Le presenti norme entreranno in vigore il 7 giugno 2006.

Fatto a Torino, addì 6 giugno 2006

Odile Quintin
Presidente del consiglio di amministrazione