

PARLAMENTO EUROPEO

1999



2004

Interrogazioni parlamentari

26 ottobre 2001

E-2973/01

INTERROGAZIONE SCRITTA di Vitaliano Gemelli (PPE-DE) alla Commissione

► **Oggetto: Criteri di scelta dei Direttori Generali e dei Direttori Generali aggiunti della Commissione europea**

Lo Statuto dei funzionari europei stabilisce che nessun impiego può essere riservato ai cittadini di uno Stato membro. Lo stesso Statuto impone alle Istituzioni comunitarie l'obbligo di assicurare la presenza di collaboratori assunti secondo una base geografica quanto più ampia possibile tra i cittadini dell'Unione.

Alla luce delle prescrizioni suddette è possibile conoscere i criteri che hanno guidato la scelta dei Direttori Generali e Direttori Generali aggiunti?

Inoltre è possibile conoscere l'elenco nominativo di tutti i Direttori Generali e Direttori Generali aggiunti, attualmente presenti nei suoi servizi, i loro relativi incarichi, le loro nazionalità, la loro età anagrafica e la loro anzianità di servizio?

E' possibile sapere quanto richiesto anche per gli altri dirigenti della Commissione europea (Direttori e Capi divisione)?

Interrogazioni parlamentari

13 dicembre 2001

E-2973/2001

Risposta data dal sig. Kinnock in nome della Commissione

Il principio di assumere i propri funzionari secondo una base geografica quanto più ampia tra i cittadini degli Stati membri dell'Unione costituisce, per la Commissione, un impegno costante. Questo significa che occorre evitare, secondo quanto stabilisce la decisione del 21 dicembre 2000⁽¹⁾, gravi e duraturi squilibri tra le nazionalità per quanto riguarda la nomina di alti dirigenti. La Commissione ribadisce inoltre il proprio impegno a rispettare le disposizioni dell'articolo 27 dello statuto, secondo le quali nessun impiego può essere riservato ai cittadini di un determinato Stato membro. La decisione summenzionata stabilisce altresì che l'intera procedura debba svolgersi conformemente ai principi e agli obiettivi decisi dalla Commissione nell'ambito della propria politica intesa a favorire le pari opportunità e a promuovere la nomina di donne a posti dirigenziali.

In seguito alla decisione del dicembre 2000 sono state introdotte misure volte a rendere più rigorose le procedure per la selezione e la nomina di funzionari a posti dirigenziali, onde garantire che vengano nominate persone estremamente competenti e meritevoli e che si tenga adeguatamente conto dell'esperienza e delle attitudini manageriali dei candidati.

La pubblicazione dei posti vacanti offre alla Commissione le miglior garanzie di poter trovare, con modalità trasparenti, i candidati più idonei per un determinato posto, consentendo al tempo stesso ai funzionari che ritengono di possedere le qualifiche necessarie di presentare la propria candidatura. La

Commissione considera inoltre possibile migliorare la redazione degli avvisi di posto vacante e le informazioni fornite ai candidati, incoraggiando nel contempo la presentazione di candidature interne. In tutti questi campi sono già stati ottenuti alcuni risultati. La Commissione intende infine migliorare ulteriormente le procedure di nomina, con l'obiettivo generale di poter assumere il miglior candidato per ogni posto, nel rispetto della propria politica in materia di personale e nell'interesse delle istituzioni in generale. Questo comporta, tra l'altro, la necessità di definire chiaramente il profilo della persona da assumere, indicando ad esempio le competenze specifiche in materia di esperienza manageriale e formazione. La Commissione si avvale attualmente di consulenti esterni per redigere i singoli profili professionali.

Il processo di selezione dei migliori candidati è stato agevolato dall'introduzione di un sistema di "relatori", nominati dalla Commissione e incaricati di seguire una procedura di nomina dalla pubblicazione del posto fino alla decisione finale della Commissione. È stato inoltre recentemente nominato un "relatore" principale e permanente di grado A2, che fa parte della Direzione generale Personale e Amministrazione. Il suo compito consiste nel sorvegliare le procedure di selezione e di assunzione per ogni nomina a posti dirigenziali.

Vi è poi un importante contributo di consulenti esterni specializzati nelle procedure di selezione e di assunzione, che consente di rendere più rigorose e obiettive le procedure di preselezione dei candidati che verranno poi convocati per un colloquio con il Comitato consultivo delle nomine (CCN). In base agli atti di candidatura i consulenti aiutano a predisporre una valutazione sistematica di tutti i candidati prima che inizi il lavoro del CCN. Il compito principale di tale comitato è quello di convocare per un colloquio e valutare i candidati, raccomandando poi un breve elenco di tali candidati ai commissari competenti, che dovranno proporre la nomina al Collegio. La decisione finale sulla persona più idonea per il posto spetta alla Commissione stessa.

Un altro problema è quello di stabilire in che misura sia opportuno coinvolgere esperti e consulenti esterni per assistere il CCN durante il colloquio con i candidati. La partecipazione a questo comitato, negli ultimi 18 mesi, di un consulente specializzato in risorse umane, nonché il coinvolgimento di esperti per determinati nomine, si sono rivelati utili.

Un elenco dei Direttori generali e dei Direttori generali aggiunti (o funzioni di grado equivalente), assieme ad un analogo elenco dei Direttori e dei Capi unità, è trasmesso direttamente all'Onorevole parlamentare e al Segretariato del Parlamento.