

III

(Προπαρασκευαστικές πράξεις)

ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

ΓΝΩΜΗ αριθ. 5/2012

[υποβαλλόμενη δύναμη του άρθρου 336 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ)]

σχετικά με την πρόταση κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης

(2012/C 205/01)

ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 336,

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Επιτροπής για κανονισμό του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, για την τροποποίηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης ⁽¹⁾,

Έχοντας υπόψη το αίτημα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για γνωμοδότηση επί της προαναφερόμενης πρότασης, το οποίο περιήλθε στο Συνέδριο στις 5 Μαρτίου 2012,

Έχοντας υπόψη το αίτημα του Συμβουλίου για γνωμοδότηση επί της προαναφερόμενης πρότασης, το οποίο περιήλθε στο Συνέδριο στις 30 Ιανουαρίου 2012,

Έχοντας υπόψη τις ετήσιες εκθέσεις, τις ειδικές εκθέσεις και τις γνώμες του ⁽²⁾,

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΕ ΩΣ ΑΚΟΛΟΥΘΩΣ:

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Η Επιτροπή προτείνει μείωση κατά 5 % του προσωπικού κάθε θεσμικού οργάνου και οργανισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης εντός της περιόδου 2013-2018. Προς αντιμετώπιση των συνεπειών αυτής της μείωσης και τη διευθέτηση άλλων ζητημάτων που αφορούν το

προσωπικό, προτείνει μια σειρά τροποποιήσεων στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης, ήτοι:

— αύξηση του χρόνου εργασίας εβδομαδιαίως σε τουλάχιστον 40 ώρες,

— αύξηση της κανονικής ηλικίας συνταξιοδότησης από το 63ο στο 65ο έτος και για την πρόωγη συνταξιοδότηση από το 55ο στο 58ο έτος,

— αναθεώρηση των διαδικασιών ετήσιας προσαρμογής των μισθών και των συντάξεων, καθώς και ετήσιας προσαρμογής του ποσοστού εισφοράς στο συνταξιοδοτικό καθεστώς,

— αύξηση της τρέχουσας ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης σε 6 %,

— επανασχεδιασμό της σταδιοδρομίας της ομάδας καθηκόντων των βοηθών υπαλλήλων με την προσθήκη μιας νέας ομάδας καθηκόντων για γραμματείς και προσωπικό γραφείου (AST/SC), και

— περιορισμένο αριθμό άλλων τροποποιήσεων που άπτονται της οργάνωσης και της διαχείρισης του προσωπικού.

2. Στην πρότασή της, η Επιτροπή προβαίνει σε εκτίμηση του δημοσιονομικού αντικτύπου για την περίοδο 2013-2020 ως ακολούθως:

— εξοικονόμηση πόρων ύψους 1 041 εκατομμυρίων ευρώ στο πλαίσιο του τομέα 5 του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου (εφεξής «το ΠΔΠ»),

⁽¹⁾ COM(2011) 890 τελικό της 13ης Δεκεμβρίου 2011.

⁽²⁾ Βλέπε γνώμες του Συνεδρίου αριθ. 14/2002 σχετικά με τις αρχικές προτάσεις για τη μεταρρύθμιση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης του 2002 (ΕΕ C 21 της 28.1.2003, σ. 1), αριθ. 1/2004 σχετικά με την τροποποιημένη πρόταση της Επιτροπής για τη μεταρρύθμιση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης του 2004 (ΕΕ C 75 της 24.3.2004, σ. 1) και αριθ. 5/2010 σχετικά με τη μεταρρύθμιση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, με επίκεντρο κυρίως ζητήματα προσωπικού που συνδέονταν με τη σύσταση της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Εξωτερικής Δράσης (ΕΕ C 291 της 27.10.2010, σ. 1).

- εξοικονόμηση πόρων ύψους 258 εκατομμυρίων ευρώ εκτός τομέα 5 του ΠΔΠ,
- αύξηση κατά 30 εκατομμύρια ευρώ των εσόδων από την ειδική εισφορά,
- μείωση κατά 277 εκατομμύρια ευρώ των εσόδων από τις εισφορές στο συνταξιοδοτικό καθεστώς,
- μείωση κατά 165 εκατομμύρια ευρώ των εσόδων από τον φόρο.

3. Επιπλέον, οι δαπάνες που θα εξοικονομούνται μακροπρόθεσμα σε επίπεδο συντάξεων αναμένεται να είναι της τάξης των 1 000 εκατομμυρίων ευρώ ετησίως ⁽¹⁾.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

4. Το Συνέδριο επισημαίνει ότι ο αντίκτυπος της πρότασης της Επιτροπής πρέπει να μετρηθεί όχι μόνον από την άποψη της επίτευξης του στόχου της μείωσης του προσωπικού κατά 5 % και της υλοποίησης των τροποποιήσεων στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης, αλλά επίσης από την άποψη της επίτευξης του συνολικού δημοσιονομικού στόχου ο οποίος προβλέπεται στην πρόταση.

5. Η προτεινόμενη μείωση του αριθμού των υπαλλήλων κατά 5 %, μολονότι εξαρτάται από τα αποτελέσματα της κατανομής των κονδυλίων του προϋπολογισμού στο πλαίσιο του ΠΔΠ, συνιστά βασικό στοιχείο το οποίο συμβάλλει στον στόχο της εξοικονόμησης οικονομικών πόρων. Οι προβλεπόμενες οικονομίες σε προσωπικό και δαπάνες θα εξασφαλιστούν καλύτερα εάν κάθε θεσμικό όργανο μειώσει τον αριθμό των υπαλλήλων του κατά 5 %.

6. Τα θεσμικά όργανα, κατά τον προγραμματισμό των δραστηριοτήτων της ΕΕ και τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων της, οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη τις προβλεπόμενες μειώσεις του ανθρώπινου δυναμικού ιεραρχώντας καταλλήλως τις προτεραιότητες, ιδίως στο πλαίσιο των αποφάσεων που πρέπει να ληφθούν σχετικά με τις πολιτικές της ΕΕ και τις δαπάνες για την επόμενη περίοδο του ΠΔΠ.

7. Η πρόταση δεν αναφέρεται σε ζητήματα που άπτονται της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων (επιμόρφωση, αξιολόγηση των επιδόσεων, προαγωγές και κατάταξη) ως μέσα βελτίωσης της συνολικής παραγωγικότητας των υπαλλήλων της ΕΕ.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΩΝ ΠΤΥΧΩΝ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Μείωση του προσωπικού κατά 5 %

8. Το Συνέδριο επισημαίνει ότι η πρόταση καθ' εαυτήν δεν θα οδηγήσει σε μείωση του αριθμού των υπαλλήλων και στην αντίστοιχη εξοικονόμηση οικονομικών πόρων. Το άρθρο 6 του προτεινόμενου κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης αναφέρεται σαφώς στις υποχρεώσεις που έχουν καθοριστεί στο ΠΔΠ και στη διοργανική συμφωνία σχετικά με την εφαρμογή του ⁽²⁾. Το Συνέδριο υπεν-

θυμίζει ότι το μέγεθος της δημόσιας διοίκησης της ΕΕ πρέπει να καθορίζεται στις αποφάσεις που λαμβάνονται στο πλαίσιο της ετήσιας διαδικασίας του προϋπολογισμού και οι οποίες πρέπει να ευθυγραμμίζονται με τους στόχους που τίθενται στην υπό εξέταση πρόταση της Επιτροπής.

9. Το Συνέδριο συνιστά στα θεσμικά όργανα να καταρτίζουν ετησίως έκθεση σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται για την επίτευξη των προβλεπόμενων στόχων μείωσης του προσωπικού κατά 5 % με τη μη αντικατάσταση ορισμένου αριθμού αποχωρούντων από την υπηρεσία, ήτοι εκείνων που συνταξιοδοτούνται και εκείνων των οποίων λήγει η σύμβαση. Στην εν λόγω έκθεση πρέπει να καταδεικνύεται ότι ο στόχος της μείωσης των δαπανών δεν παρακάμπτεται, παραδείγματος χάριν, προσφεύγοντας στην παροχή υπηρεσιών από τρίτους, καθώς το προσωπικό αυτού του είδους δεν περιλαμβάνεται στον αριθμό των υπαλλήλων.

Μέθοδος προσαρμογής των μισθών και των συντάξεων

10. Η ισχύουσα μέθοδος προσαρμογής των μισθών και των συντάξεων των υπαλλήλων της ΕΕ βασίζεται στις πραγματικές μεταβολές των μισθών και των συντάξεων των δημόσιων υπαλλήλων σε οκτώ κράτη μέλη. Με τη νέα μέθοδο που προτείνεται οι προσαρμογές θα βασίζονται στις ονομαστικές ακαθάριστες μεταβολές των μισθών των δημόσιων υπαλλήλων σε όλα τα κράτη μέλη, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι επιπτώσεις της φορολόγησης των αποδοχών και των άλλων παρακρατήσεων που εφαρμόζονται επ' αυτών. Η αλλαγή αυτή μπορεί να οδηγήσει σε μια λιγότερο περίπλοκη και ταχύτερη μέθοδο προσδιορισμού των προσαρμογών. Εντούτοις, οι καθαρές δημοσιονομικές επιπτώσεις αυτής της αλλαγής πρέπει να εξεταστούν με πολλή προσοχή από τον νομοθέτη.

11. Η πρόταση της Επιτροπής εισάγει μια ρήτρα αυτόματης εξαιρέσεως για τη μερική αναβολή κατά έτος τυχόν προς τα άνω προσαρμογής των μισθών και των συντάξεων. Η ρήτρα αυτή θα έχει ως συνέπεια η προσαρμογή να καθυστερεί ένα ακόμη έτος πέραν της ήδη υφιστάμενης έως και ένα έτος καθυστέρησης βάσει των ισχυόντων κανονισμών ⁽³⁾, εάν συντρέχουν όλες οι προϋποθέσεις της εφαρμογής της ⁽⁴⁾. Η καθυστέρηση αυτών των προσαρμογών μειώνει την ευθυγράμμιση των μισθών και των συντάξεων των υπαλλήλων της ΕΕ με τους αντίστοιχους μισθούς και συντάξεις της δημόσιας διοίκησης των κρατών μελών. Ιδανικά, αυτού του είδους οι προσαρμογές πρέπει να πραγματοποιούνται σε χρόνο όσο το δυνατόν εγγύτερο στις γενεσιουργούς των μεταβολών αυτών περιστάσεις.

Τροποποιήσεις στη διάρθρωση των σταδιοδρομιών

12. Η πρόταση εισάγει μια νέα κατηγορία υπαλλήλων, την «AST/SC», για γραμματείς και προσωπικό γραφείου, επιπλέον των υπαλλήλων ομάδων καθηκόντων των υπαλλήλων διοίκησης (AD) και των βοηθών υπαλλήλων (AST). Το προτεινόμενο ύψος των αποδοχών για τους εισαγωγικούς βαθμούς των AST/SC θα δυσχεράνει, σε ορισμένες περιπτώσεις, την πρόσληψη υπαλλήλων οι οποίοι να διαθέτουν τις γλωσσικές ικανότητες που απαιτούνται από τη φύση των εργασιών των θεσμικών οργάνων ή τη διατήρηση της γεωγραφικής ισορροπίας.

⁽¹⁾ Σύμφωνα με την Επιτροπή, αυτό αντιστοιχεί στη δεκαετία του 2060, δηλαδή όταν η επίπτωση στις συνταξιοδοτικές δαπάνες είναι η μέγιστη [βλέπε COM(2011) 890 τελικό, σ. 55, υποσημείωση 10].

⁽²⁾ Το σχέδιο διοργανικής συμφωνίας το οποίο πρότεine η Επιτροπή τον Ιούνιο του 2011 προβλέπει ότι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και η Επιτροπή συμφωνούν για μια σταδιακή μείωση του προσωπικού κατά 5 % μεταξύ 2013 και 2018. Αυτή η μείωση εφαρμόζεται σε όλα τα θεσμικά όργανα, άλλα όργανα και οργανισμούς (βλέπε σημείο 23 του COM(2011) 403 τελικό της 29ης Ιουνίου 2011 «Σχέδιο διοργανικής συμφωνίας μεταξύ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου και της Επιτροπής για τη συνεργασία σε δημοσιονομικά θέματα και τη χρηστή δημοσιονομική διαχείριση»).

⁽³⁾ Βλέπε άρθρο 65 και παράρτημα XI του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

⁽⁴⁾ Ο μηχανισμός θα εφαρμόζεται εάν: i) προβλέπεται μείωση του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕγχΠ) της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το τρέχον έτος, ii) η αξία προσαρμογής, όπως αυτή υπολογίζεται από τη Eurostat βάσει των μεταβολών των μισθών των δημόσιων υπαλλήλων στα κράτη μέλη, είναι θετική και iii) η αξία προσαρμογής υπερβαίνει την προβλεπόμενη μεταβολή του ΑΕγχΠ κατά δύο ποσοστιαίες μονάδες.

13. Η Επιτροπή προτείνει την αναδιάρθρωση της σταδιοδρομίας της ομάδας καθηκόντων AST κατά τρόπο ώστε οι δύο υψηλότεροι βαθμοί να προσρίζονται μόνο για υπαλλήλους οι οποίοι διαθέτουν σημαντικές αρμοδιότητες. Στο μέλλον, θα υπάρχουν «άνωτεροι βοηθοί υπάλληλοι» (AST 10 και AST 11) και «βοηθοί υπάλληλοι» (AST 1 έως AST 9). Ωστόσο, οι μεταβατικές διατάξεις οι οποίες προτείνονται για τους εν υπηρεσία υπαλλήλους στις 31 Δεκεμβρίου 2012 ενδέχεται να δημιουργήσουν προβλήματα άνισης μεταχείρισης⁽¹⁾ για τους βοηθούς υπαλλήλους που προσελήφθησαν μετά τη μεταρρύθμιση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης το 2004.

Ευελιξία στον χώρο εργασίας

14. Η πρόταση σχετικά με τις ρυθμίσεις ελαστικού ωραρίου ισχύει για όλους τους υπαλλήλους εκτός από τους προϊσταμένους μονάδας, τους διευθυντές ή τους γενικούς διευθυντές. Το Συνέδριο συνιστά να εξεταστεί μήπως θα ήταν σκόπιμο αυτού του είδους οι ρυθμίσεις να ισχύουν και για τα στελέχη, λαμβανομένων υπόψη, αφενός, της δέσμευσης που εύλογα αναμένεται από τους υπαλλήλους αυτής της κατηγορίας και, αφετέρου, της ανάγκης να αξιοποιούν τα θεσμικά όργανα με τον βέλτιστο δυνατό τρόπο όλους τους υπαλλήλους τους, συμπεριλαμβανομένων και όσων επιθυμούν να συνδυάσουν επαγγελματικά και γονικά καθήκοντα.

Συνοχή των κανόνων εφαρμογής

15. Το Συνέδριο επιδοκιμάζει την πρόταση σύμφωνα με την οποία, χάριν διαφάνειας, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρέπει να συστήσει μητρώο το οποίο θα περιέχει τους κανόνες εφαρμογής όλων των θεσμικών οργάνων και η Επιτροπή να υποβάλλει ανά τριετία έκθεση σχετικά με τους κανόνες που θέσπισε κάθε θεσμικό όργανο, προκειμένου να θέσει σε εφαρμογή τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης. Επιπλέον, το Συνέδριο συνιστά στην Επιτροπή να προτείνει διαδικασία προηγούμενης διαβούλευσης, προκειμένου να αποτρέπονται περιπτώσεις κατά τις οποίες οι αποκλίσεις μεταξύ των κανόνων εφαρμογής των διαφόρων θεσμικών οργάνων θα είχαν ως αποτέλεσμα την άνιση μεταχείριση των υπαλλήλων.

Αποκατάσταση των γεωγραφικών ανισορροπιών

16. Η πρόταση της Επιτροπής για την αποκατάσταση των μακροχρόνιων και σημαντικών γεωγραφικών ανισορροπιών, κατά τις οποίες ορισμένες εθνικότητες υποεκπροσωπούνται σε σύγκριση με το σχετικό μέγεθος του πληθυσμού τους, πρέπει να εξεταστεί με τη δέουσα προσοχή. Τυχόν σχετικές ρυθμίσεις πρέπει να σέβονται την αρχή της ισότητας των πολιτών της ΕΕ, καθώς και εκείνη σύμφωνα με την οποία καμία θέση δεν πρέπει να προορίζεται για υπηκόους συγκεκριμένου κράτους μέλους.

Νέα κατηγορία έκτακτων υπαλλήλων στους οργανισμούς

17. Η Επιτροπή προτείνει τη δημιουργία, στο πλαίσιο του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό, μιας νέας κατηγορίας έκτακτων υπαλλήλων για τους οργανισμούς. Οι έκτακτοι υπάλληλοι αυτής της κατηγορίας θα προσλαμβάνονται με σύμβαση ορισμένου ή αόριστου χρόνου. Όσοι προσλαμβάνονται με σύμβαση αόριστου χρόνου θα απολαύουν de facto καθεστώτος το οποίο

θα ομοιάζει σχεδόν από κάθε άποψη με αυτό του μόνιμου υπαλλήλου. Ωστόσο, δεν υπάρχουν διατάξεις οι οποίες να εγγυώνται ότι οι υπάλληλοι αυτοί θα επιλέγονται σύμφωνα με τις ίδιες αρχές και κριτήρια, καθώς και με την ίδια αυστηρότητα με την οποία επιλέγονται οι μόνιμοι υπάλληλοι.

ΛΟΙΠΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Διοικητικές έρευνες της OLAF στους κόλπους των θεσμικών οργάνων

18. Το Συνέδριο υπενθυμίζει την ανάγκη εξεύρευσης της ορθής ισορροπίας μεταξύ της διασφάλισης της αποτελεσματικότητας των ερευνών της OLAF, αφενός, και της προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων, αφετέρου. Διευκρινίζεται ότι η έννοια της «πράξης η οποία επηρεάζει αρνητικά τα συμφέροντα» προσώπου που υπάγεται στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης, όπως αυτή αναφέρεται στο άρθρο 90α, περιλαμβάνει οποιαδήποτε πράξη την οποία εκτελεί η OLAF κατά την άσκηση των ερευνητικών καθηκόντων της και η οποία στερεί τον υπάλληλο από την ουσιαστική άσκηση θεμελιώδους δικαιώματος ή από το εξ αυτού όφελος, ιδίως στις περιπτώσεις κατά τις οποίες η OLAF έχει καταρτίσει την οριστική της έκθεση ή/και διαβιβάσει πληροφορίες σε εθνικές δικαστικές αρχές. Εξάλλου, η πράξη έχει καταδείξει ότι οι ισχύουσες νομικές διατάξεις⁽²⁾ δεν είναι αρκούντως ακριβείς ώστε να αποφεύγεται η σύγχυση σχετικά με τον ρόλο της OLAF σε περιπτώσεις σοβαρού παραπτώματος στο πλαίσιο του οποίου δεν διακυβεύονται τα οικονομικά συμφέροντα της ΕΕ.

Η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού

19. Από τη σύστασή της, η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού (European Personnel Selection Office, EPSO)⁽³⁾ έχει καταστεί το κύριο σημείο επαφής των πολιτών της ΕΕ που επιθυμούν να εργαστούν στα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα. Οι ισχύοντες κανόνες σχετικά με τους διαγωνισμούς τους οποίους διοργανώνει η EPSO, όπως αυτοί περιλαμβάνονται στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης⁽⁴⁾, είναι στοιχειώδεις. Δεδομένου δε ότι αυτοί θεσπίστηκαν το 2004, υπάρχει πλέον εκτεταμένη νομολογία η οποία κατέστησε δυνατή την αποσαφήνιση σημαντικών αρχών της διαδικασίας επιλογής, παραδείγματος χάριν, όσον αφορά τον ρόλο των επιτροπών επιλογής ή τη χρήση των γλωσσών. Για λόγους διαφάνειας, η Επιτροπή πρέπει να προτείνει τις αναγκαίες τροποποιήσεις οι οποίες θα απηχούν αυτές τις αποσαφηνίσεις στις αντίστοιχες διατάξεις του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

Απλούστευση

20. Με την πάροδο των ετών αυξάνεται διαρκώς η πολυπλοκότητα τόσο του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης όσο και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό. Η Επιτροπή, σε συνεννόηση με τα άλλα ενδιαφερόμενα θεσμικά όργανα, οφείλει να πραγματοποιήσει μελέτη προκειμένου να προσδιοριστούν οι επιλογές για απλούστευση με στόχο τη βελτίωση της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης. Αυτού του είδους η μελέτη πρέπει να περιλαμβάνει εξέταση των κανόνων τόσο άλλων διεθνών οργανισμών όσο και αυτών των θεσμικών οργάνων της ΕΕ και των οργάνων που δεν καλύπτονται από τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης.

⁽²⁾ Βλέπε άρθρο 22α του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

⁽³⁾ Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής, του Δικαστηρίου, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, της Επιτροπής των Περιφερειών και του Ευρωπαϊού Διαμεσολαβητή, της 25ης Ιουλίου 2002, για την ίδρυση της υπηρεσίας επιλογής του προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΕΕ L 197 της 26.7.2002, σ. 53).

⁽⁴⁾ Βλέπε άρθρο 7 του παραρτήματος III του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

⁽¹⁾ Βλέπε παρόμοια παρατήρηση στο σημείο 2 της γνώμης αριθ. 1/2004 του Συνεδρίου.

Διατάξεις για ανοικτή, αποτελεσματική και ανεξάρτητη διοίκηση

21. Μολονότι το άρθρο 336 ΣΛΕΕ παραμένει η βάση για τη ρύθμιση της σχέσης μεταξύ των θεσμικών οργάνων και του προσωπικού τους, το νεοεισαχθέν άρθρο 298 ΣΛΕΕ απαιτεί από τον νομοθέτη της ΕΕ να θεσπίσει διατάξεις για ανοικτή, αποτελεσματική και ανεξάρτητη ευρωπαϊκή διοίκηση. Αυτού του είδους οι διατάξεις θα αποτελούσαν χρήσιμο συμπλήρωμα του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης. Η Επιτροπή οφείλει να εξετάσει το ενδεχόμενο να προτείνει διατάξεις για τη βελτίωση της σχέσης μεταξύ των πολιτών και της ευρωπαϊκής διοίκησης βάσει του άρθρου 298 ΣΛΕΕ, παραδείγματος χάριν, αποσαφηνίζοντας τον τρόπο με τον οποίο τα θεσμικά όργανα διασφαλίζουν την ίση μεταχείριση των πολιτών από το προσωπικό τους ή τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται οι περιπτώσεις εικαζόμενων συγκρούσεων συμφερόντων.

Η παρούσα γνώμη εγκρίθηκε από το Ελεγκτικό Συνέδριο στο Λουξεμβούργο, κατά τη συνεδρίασή του της 14ης Ιουνίου 2012.

Για το Ελεγκτικό Συνέδριο
Vitor Manuel da SILVA CALDEIRA
Πρόεδρος
