

SERVIZIO EUROPEO PER L'AZIONE ESTERNA

Decisione dell'alto rappresentante dell'Unione per gli affari esteri e la politica di sicurezza

del 23 marzo 2011

che fissa il regime applicabile agli esperti nazionali distaccati presso il servizio europeo per l'azione esterna

(2012/C 12/04)

L'ALTO RAPPRESENTANTE,

vista la decisione del Consiglio, del 26 luglio 2010, che fissa l'organizzazione e il funzionamento del servizio europeo per l'azione esterna (2010/427/UE), in particolare l'articolo 6, paragrafo 3,

Considerando quanto segue:

- (1) Conformemente all'articolo 6, paragrafo 3, della decisione del Consiglio che istituisce il servizio europeo per l'azione esterna ⁽¹⁾ («SEAE») («la decisione del Consiglio»), il SEAE può fare ricorso, in casi specifici, a un numero limitato di esperti nazionali distaccati (END) specializzati.
- (2) Sempre conformemente all'articolo 6, paragrafo 3, della decisione del Consiglio, l'alto rappresentante adotta le norme, equivalenti a quelle previste dalla decisione 2003/479/CE del Consiglio, del 16 giugno 2003 (ora abrogata e sostituita dalla decisione 2007/829/CE del Consiglio, del 5 dicembre 2007 ⁽²⁾) relativa al regime applicabile agli esperti e ai militari nazionali distaccati presso il segretariato generale del Consiglio, in virtù delle quali gli END sono messi a disposizione del SEAE per offrirgli competenze specialistiche.
- (3) Gli esperti nazionali distaccati (END) dovrebbero permettere al SEAE di beneficiare delle loro conoscenze ed esperienze professionali di alto livello, segnatamente nei settori in cui tale competenza non è immediatamente disponibile.
- (4) Il distacco di esperti nazionali presso il SEAE è volto a favorire lo scambio di esperienze e di conoscenze professionali in materia di politiche europee.
- (5) Gli END dovrebbero provenire dalle amministrazioni pubbliche degli Stati membri o da organizzazioni internazionali.
- (6) I diritti e gli obblighi fissati dalla presente decisione dovrebbero garantire che gli END e i militari distaccati esercitino le proprie funzioni esclusivamente nell'interesse del SEAE.

(7) La presente decisione è volta a definire tutte le condizioni di impiego degli END.

(8) Delle disposizioni particolari dovrebbero essere previste per il personale militare nazionale distaccato presso il SEAE per costituire lo Stato maggiore dell'Unione europea.

(9) Delle disposizioni particolari dovrebbero essere previste altresì per gli END distaccati presso le delegazioni dell'Unione. Occorre evitare, ove possibile, la disparità di trattamento nelle delegazioni dell'Unione tra END provenienti da istituzioni diverse (principalmente dalla Commissione europea e dal SEAE).

HA ADOTTATO LA PRESENTE DECISIONE:

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Ambito di applicazione

1. Il presente regime si applica agli esperti nazionali distaccati (END), distaccati presso il servizio europeo per l'azione esterna (SEAE) dalle amministrazioni pubbliche degli Stati membri. Esso si applica altresì agli esperti distaccati da un'organizzazione internazionale.
2. Le persone a cui si applica il presente regime restano al servizio del loro datore di lavoro per tutta la durata del distacco e continuano ad essere retribuite da quest'ultimo.
3. Il SEAE decide, in funzione delle necessità e delle possibilità di bilancio, l'assunzione di END. Il dipartimento per le risorse umane stabilisce le modalità di tale assunzione.
4. Gli END devono essere cittadini di uno Stato membro.
5. Gli Stati membri e il SEAE cooperano per garantire, in tutta la misura del possibile, che l'assunzione di END presso il SEAE sia fondata sul merito, assicurando nel contempo un adeguato equilibrio geografico e di genere, nonché, in particolare, una presenza significativa di cittadini di tutti gli Stati membri.

⁽¹⁾ GU L 201 del 3.8.2010, pag. 30.

⁽²⁾ GU L 327 del 13.2.2007, pag. 10.

6. Il distacco avviene tramite uno scambio di lettere tra il direttore operativo e la rappresentanza permanente dello Stato membro interessato o, se del caso, l'organizzazione internazionale. Il luogo di distacco deve essere menzionato nello scambio di lettere. Allo scambio di lettere è acclusa una copia del regime applicabile agli END presso il SEAE.

Articolo 2

Durata del distacco

1. La durata del distacco non può essere inferiore a sei mesi né superiore a due anni e può essere oggetto di proroghe successive per un totale massimo di quattro anni. In via eccezionale, su richiesta del direttore generale competente o di un funzionario equivalente e qualora l'interesse del servizio lo giustifichi, il dipartimento per le risorse umane può autorizzare una o più proroghe del distacco per un massimo di altri due anni al termine del periodo di quattro anni.

2. In deroga al paragrafo 1, la durata del distacco di un END per partecipare alla preparazione di operazioni di gestione delle crisi o allo studio in vista del loro avvio può essere inferiore a sei mesi.

3. La durata prevista del distacco è stabilita all'inizio, nell'ambito dello scambio di lettere di cui all'articolo 1, paragrafo 6. La stessa procedura si applica in caso di rinnovo del periodo di distacco.

4. Un END che sia già stato distaccato presso il SEAE può essere nuovamente distaccato, alle condizioni seguenti:

- a) l'END continua a soddisfare le condizioni di idoneità al distacco; e
- b) tra la fine del periodo di distacco precedente e un nuovo periodo di distacco sono trascorsi almeno sei anni; se, al termine del primo distacco, l'END ha ottenuto una proroga, l'interruzione di sei anni viene calcolata a partire dalla data di scadenza di tale proroga.

Questa disposizione non impedisce al SEAE di accettare il distacco, meno di sei anni dopo il termine del primo periodo di distacco, di un END che sia già stato distaccato una prima volta per meno di sei anni; in tal caso, tuttavia, la durata del nuovo distacco non supera la parte restante del periodo di sei anni.

Articolo 3

Sede di distacco

1. Gli esperti nazionali sono distaccati presso l'amministrazione centrale del SEAE a Bruxelles o presso una delegazione dell'Unione.

2. La sede di distacco può essere modificata durante il distacco attraverso un nuovo scambio di lettere conformemente all'articolo 1, paragrafo 6, qualora la possibilità di modifica non fosse prevista nello scambio di lettere iniziale. L'amministrazione che distacca l'END è informata delle eventuali modifiche della sede di distacco.

Articolo 4

Funzioni

1. Gli END assistono i membri del personale del SEAE e svolgono le funzioni che sono loro affidate. Le funzioni esercitate sono definite di comune accordo dal SEAE e dall'amministrazione che distacca l'esperto nazionale nell'interesse del SEAE e tenendo conto delle qualifiche dell'END.

2. Fatto salvo il dispositivo del seguente paragrafo 8, l'END può partecipare a missioni e riunioni esterne unicamente:

- a) se accompagna un membro del personale del SEAE;

oppure

- b) se è solo, in qualità di osservatore o a fini d'informazione.

Fatto salvo il conferimento di un mandato a un END a norma del paragrafo 8, seguente, l'END non può rappresentare il SEAE al fine di assumere impegni (finanziari o di altra natura) o di negoziare per suo conto.

Le restrizioni di cui al presente paragrafo non si applicano agli END distaccati presso la capacità civile di pianificazione e condotta, la direzione gestione delle crisi e pianificazione o il Centro di situazione dell'UE.

3. Il SEAE, tramite il superiore diretto dell'END, resta l'unico responsabile per l'approvazione dei risultati dei compiti svolti dall'END.

4. Il SEAE, il datore di lavoro dell'END e l'END stesso si sforzano nella misura del possibile di evitare i conflitti di interessi e l'eventuale comparsa di tali conflitti in relazione alle funzioni dell'END nel corso del periodo di distacco. A tal fine, il dipartimento per le risorse umane informa in tempo utile l'END e il suo datore di lavoro in merito alle funzioni previste e chiede ad entrambi di confermare per iscritto che non esistono motivi per cui all'END non debbano essere assegnate tali funzioni, in particolare per quanto riguarda le esperienze professionali dell'END.

5. L'END è invitato in particolare a dichiarare ogni potenziale conflitto di interessi tra determinati aspetti della sua situazione familiare (segnatamente, le attività professionali dei parenti stretti o importanti interessi finanziari propri o di tali membri della famiglia) e le funzioni che gli saranno affidate durante il periodo di distacco. Il datore di lavoro e l'END si impegnano a segnalare al superiore diretto dell'END e al dipartimento per le risorse umane ogni cambiamento che, nel corso del distacco, potrebbe dar luogo o origine a conflitti di interessi.

6. Qualora il suo superiore diretto ritenga che la natura delle funzioni assegnate all'END richieda precauzioni particolari in materia di sicurezza, deve essere ottenuto un nulla osta di sicurezza precedentemente al distacco.

7. In caso di mancato rispetto dei paragrafi 2, 4 e 5 il SEAE può mettere fine al distacco dell'esperto nazionale ai sensi dell'articolo 9, paragrafo 2, lettera c).

8. In deroga al paragrafo 1 e al paragrafo 2, primo comma, il direttore generale, o un funzionario equivalente, del servizio cui l'END è assegnato può, agendo sotto l'autorità dell'alto rappresentante e su proposta del superiore diretto dell'END, affidare a quest'ultimo funzioni o compiti specifici e incaricarlo dello svolgimento di una o più missioni o riunioni specifiche, purché non vi sia conflitto di interessi.

Articolo 5

Diritti e obblighi

1. Durante il periodo di distacco:
 - a) l'END esercita le sue funzioni in maniera obiettiva ed imparziale e regola la sua condotta preoccupandosi unicamente degli interessi del SEAE;
 - b) END si astiene dal compiere qualsiasi atto e, in particolare, dall'esprimere pubblicamente opinioni che possano ledere la dignità della sua funzione al SEAE;
 - c) l'END che nell'esercizio delle sue funzioni debba esprimere un parere su una questione riguardo al cui trattamento o alla cui soluzione abbia un interesse personale tale da compromettere la sua indipendenza è tenuto ad informarne il suo superiore diretto;
 - d) l'END non pubblica né fa pubblicare, da solo o in collaborazione, scritti aventi per oggetto l'attività dell'Unione europea senza aver preliminarmente ottenuto l'autorizzazione del suo superiore diretto. Tale autorizzazione può essere rifiutata solo se la pubblicazione mette a repentaglio gli interessi dell'Unione europea;
 - e) i diritti derivanti da lavori eseguiti dall'END nell'esercizio delle sue funzioni sono versati al SEAE;
 - f) l'END è tenuto a risiedere nel luogo in cui è situata la sede di distacco o a una distanza conciliabile con l'adempimento delle sue funzioni;
 - g) l'END è tenuto ad assistere o consigliare la gerarchia del servizio presso il quale è distaccato ed è responsabile di fronte a questa gerarchia dell'esecuzione dei compiti che gli sono affidati;
 - h) l'END non accetta istruzioni dal proprio datore di lavoro o dal proprio governo nazionale in relazione allo svolgimento dei propri compiti. L'END non effettua alcuna prestazione per il proprio datore di lavoro, per governi o altre persone, società private o amministrazioni pubbliche.

2. Durante e dopo il distacco, l'END è tenuto ad osservare la massima discrezione su fatti e notizie di qualsiasi natura di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio o in occasione dell'esercizio delle sue funzioni. L'END non comunica in alcun modo, a persona non abilitata ad averne conoscenza, alcun documento o informazione non ancora legittimamente resi pubblici e non utilizza tali documenti o informazioni per il proprio beneficio personale.

3. Al termine del distacco, l'END resta soggetto all'obbligo di agire con integrità e discrezione con riguardo all'esercizio delle nuove mansioni che gli verranno affidate e nell'accettazione di taluni incarichi o benefici.

4. L'END è soggetto alle regole di sicurezza in vigore nel SEAE.

5. In caso di mancato rispetto delle disposizioni di cui ai paragrafi 1, 2 e 4 durante il distacco, il SEAE può mettere fine al distacco dell'END in conformità dell'articolo 9, paragrafo 2, lettera c).

Articolo 6

Livello, esperienza professionale e conoscenze linguistiche

1. Per essere distaccato presso il SEAE, l'END deve aver maturato un'esperienza professionale di almeno tre anni a tempo pieno nell'esercizio di funzioni amministrative, scientifiche, tecniche, di consulenza o di supervisione equivalenti a quelle dei gruppi di funzioni AD o AST definiti dallo statuto dei funzionari dell'Unione europea e dal regime applicabile agli altri agenti dell'Unione ⁽¹⁾.

2. Per poter svolgere le mansioni che gli saranno affidate, l'END deve possedere una conoscenza approfondita di una delle lingue dell'Unione e una conoscenza soddisfacente di una seconda lingua.

Articolo 7

Procedure di selezione

1. Gli END sono selezionati secondo una procedura aperta e trasparente, le cui modalità pratiche sono stabilite dal dipartimento per le risorse umane.

In casi eccezionali debitamente motivati e nell'interesse del servizio, un END può essere selezionato senza seguire tali procedure. L'autorizzazione per tale deroga deve essere richiesta al direttore operativo.

2. Prima del distacco, il superiore diretto è tenuto a verificare la disponibilità di una dotazione di bilancio sufficiente.

3. Le domande sono trasmesse dalla pertinente rappresentanza permanente al dipartimento per le risorse umane.

Articolo 8

Sospensione del distacco

1. Il distacco può essere sospeso dietro autorizzazione del dipartimento per le risorse umane e alle condizioni da questo fissate. Per tutta la durata di tali sospensioni:

- a) il versamento delle indennità di cui agli articoli 16 e 17 è sospeso;
- b) il rimborso delle spese di cui agli articoli 19 e 20 è corrisposto solo se la sospensione avviene su richiesta del SEAE.

⁽¹⁾ GU L 56 del 4.3.1968, pag. 1.

2. Il dipartimento per le risorse umane informa il datore di lavoro dell'END.

Articolo 9

Fine del distacco

1. Fatto salvo il dispositivo del paragrafo 2, si può porre fine al distacco su domanda del SEAE (con l'accordo del dipartimento per le risorse umane e del direttore generale competente o di un funzionario equivalente) o del datore di lavoro dell'END con preavviso di tre mesi, o su domanda dell'END, con lo stesso preavviso e con riserva dell'accordo del dipartimento per le risorse umane e del direttore generale competente o di un funzionario equivalente.

2. In talune circostanze eccezionali, il distacco può essere concluso senza preavviso:

- a) dal datore di lavoro dell'END, qualora gli interessi essenziali del datore di lavoro lo richiedano;
- b) per accordo tra il dipartimento per le risorse umane, il direttore generale competente o un funzionario equivalente e il datore di lavoro, su domanda rivolta dall'END alle due parti, qualora gli interessi essenziali, personali o professionali dell'END lo richiedano; oppure
- c) dal SEAE (con l'accordo del dipartimento per le risorse umane e del direttore generale competente o di un funzionario equivalente) in caso di mancato rispetto da parte dell'END degli obblighi cui è soggetto a titolo del presente regime. L'interessato è messo precedentemente in grado di presentare la propria difesa.

3. Qualora venga posta fine al distacco in virtù del paragrafo 2, lettera c), il dipartimento per le risorse umane ne informa immediatamente il datore di lavoro.

CAPO II

CONDIZIONI DI LAVORO

Articolo 10

Previdenza sociale

1. Precedentemente all'inizio del distacco, il datore di lavoro dell'END certifica al SEAE che detto esperto rimane soggetto, per tutto il periodo del distacco, alla legislazione in materia di sicurezza sociale applicabile all'amministrazione pubblica o all'organizzazione internazionale da cui dipende e che quest'ultima si assume l'onere delle spese sostenute all'estero. A tal fine, il datore di lavoro dell'END trasmette al dipartimento per le risorse umane il certificato di cui all'articolo 11, paragrafo 1, del regolamento (CEE) n. 574/72 del Consiglio ⁽¹⁾.

2. Dal giorno in cui inizia il periodo di distacco l'END è coperto contro i rischi di infortunio. Il dipartimento per le risorse umane gli/le fornisce una copia delle disposizioni applicabili il giorno in cui si presenta al servizio competente del SEAE per svolgere le formalità amministrative connesse al distacco.

3. Quando, nel quadro di una missione alla quale l'END partecipa in applicazione dell'articolo 4 e dell'articolo 21, o quando, in ragione dei rischi specifici nella sede di distacco, sia necessaria un'assicurazione supplementare o specifica, le relative spese sono a carico del SEAE.

Articolo 11

Orario di lavoro

1. L'END è soggetto alle norme in vigore presso il SEAE in materia di orario di lavoro. Tali norme possono essere modificate dal direttore operativo ove le esigenze del SEAE lo richiedano.

2. Per tutta la durata del distacco, l'END lavora a tempo pieno. Su richiesta debitamente giustificata del suo superiore diretto, previo accordo del datore di lavoro e compatibilmente con gli interessi del SEAE, il dipartimento per le risorse umane può autorizzare un END a lavorare a tempo parziale.

3. In caso di autorizzazione al tempo parziale, l'END presta servizio almeno per la metà della durata normale del tempo di lavoro.

4. Agli END possono essere concesse le indennità in vigore presso il SEAE nel quadro di un servizio continuo o a turni o di una permanenza.

Articolo 12

Assenza per malattia o infortunio

1. In caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, l'END avverte tempestivamente il proprio superiore diretto, indicando il suo attuale recapito. L'END è tenuto a presentare un certificato medico per ogni assenza superiore a tre giorni e può essere sottoposto a un controllo medico organizzato dal SEAE.

2. Se le assenze per malattia o infortunio di durata non superiore a tre giorni superano, nell'arco di dodici mesi, un totale di 12 giorni, l'END è tenuto a presentare un certificato medico per ogni ulteriore assenza dovuta a malattia.

3. Se l'assenza per malattia è superiore a tre mesi o al periodo di servizio prestato dall'END, prendendo in considerazione unicamente il più lungo di tali due periodi, le indennità previste all'articolo 16, paragrafi 1 e 2, vengono automaticamente sospese. La presente disposizione non si applica in caso di malattia connessa a una gravidanza. L'assenza per malattia non può essere prorogata oltre la durata del distacco dell'interessato.

4. Tuttavia, l'END vittima di un incidente connesso al suo lavoro e verificatosi durante il periodo di distacco continua a ricevere per intero le indennità di cui all'articolo 16, paragrafi 1 e 2, per tutto il periodo in cui è inabile al lavoro e fino al termine del distacco.

Articolo 13

Congedi annuali, congedi speciali e giorni festivi

1. L'END ha diritto a due giorni lavorativi e mezzo di congedo per mese intero di servizio prestato (trenta giorni per anno civile).

⁽¹⁾ GU L 74 del 27.3.1972, pag. 1.

2. Il congedo è soggetto alla preventiva autorizzazione del superiore diretto dell'END.

3. L'END ottiene un congedo speciale nei casi seguenti:

- matrimonio dell'END: 4 giorni,
- cambio di residenza dell'END: 2 giorni,
- trasloco per entrata in servizio: fino a 2 giorni,
- malattia grave del coniuge: fino a 3 giorni,
- decesso del coniuge: 4 giorni,
- malattia grave di un ascendente: fino a 2 giorni,
- decesso di un ascendente: fino a 2 giorni,
- matrimonio di un figlio: 2 giorni,
- nascita di un figlio: 10 giorni da prendere nel corso delle quattordici settimane che seguono la nascita,
- decesso della moglie durante il congedo di maternità: un numero di giorni corrispondente al congedo di maternità residuo che si applicherebbe in virtù dello statuto,
- malattia grave di un figlio: fino a 2 giorni,
- malattia molto grave di un figlio certificata da un medico o ricovero ospedaliero di un figlio di età non superiore a dodici anni: fino a 5 giorni
- decesso di un figlio: 4 giorni,
- adozione di un figlio: un periodo di venti settimane (ventiquattro se il figlio è disabile), analogamente a quanto applicabile in virtù dello statuto.

Un congedo speciale supplementare di due giorni per periodo di 12 mesi può essere accordato su richiesta debitamente motivata dell'END.

Ai fini della presente disposizione, il partner di un END non legato da vincoli di matrimonio può essere equiparato al coniuge analogamente a quanto applicabile in virtù dello statuto.

4. Su richiesta debitamente motivata del datore di lavoro dell'END, il SEAE (il dipartimento per le risorse umane e il direttore generale competente o un funzionario equivalente) può concedere fino a un massimo di due giorni di congedo speciale supplementare per ogni periodo di dodici mesi. Le domande vengono esaminate caso per caso.

5. In caso di lavoro a tempo parziale, la durata del congedo annuale è ridotta proporzionalmente.

6. I giorni di congedo annuale non fruiti al termine del periodo di distacco non possono essere in alcun modo recuperati.

Articolo 14

Congedo di maternità

1. In caso di maternità, all'END nazionale è concesso un congedo di maternità di venti settimane, nel corso del quale le vengono versate le indennità di cui all'articolo 16. Il congedo inizia non prima di sei settimane dalla data indicata nel certificato come data presunta per il parto e termina almeno quat-

tordici settimane dopo la data del parto. In caso di parto gemellare o prematuro o in caso di nascita di un figlio disabile, la durata del congedo è di ventiquattro settimane. Ai fini della presente disposizione, s'intende per parto prematuro un parto che ha luogo prima della fine della 34a settimana di gravidanza.

2. Qualora la legislazione nazionale applicabile al datore di lavoro dell'END preveda un congedo di maternità più lungo, il distacco viene sospeso per un periodo equivalente alla differenza tra questo congedo e quello concesso dal SEAE. In tal caso, un periodo equivalente al periodo di sospensione può essere aggiunto al termine del distacco se l'interesse del SEAE lo giustifica.

3. In alternativa, l'END può chiedere una sospensione del periodo di distacco pari alla somma dei periodi concessi per il congedo di maternità. In tal caso, un periodo equivalente al periodo di sospensione può essere aggiunto al termine del distacco se l'interesse del SEAE lo giustifica.

Articolo 15

Gestione e controllo

La gestione e il controllo dei giorni di congedo sono affidati al superiore diretto dell'END e al dipartimento per le risorse umane. Il controllo dell'orario di lavoro e delle assenze è di competenza del superiore diretto dell'END.

CAPO III

INDENNITÀ E SPESE

Articolo 16

Indennità

1. L'END ha diritto, per tutta la durata del distacco, a un'indennità di soggiorno giornaliera. Se la distanza tra il luogo d'origine e la sede di distacco è pari o inferiore a 150 km, l'indennità ammonta a 31,92 EUR. Se tale distanza è superiore a 150 km, l'indennità ammonta a 127,65 EUR.

2. Se l'END non ha beneficiato di alcun rimborso per le spese di trasloco, né da parte del SEAE, né da parte del datore di lavoro, gli è corrisposta un'indennità mensile supplementare conformemente alla seguente tabella:

Distanza (in km) tra il luogo d'origine e la sede di distacco	Importo in euro
0-150	0
> 150	82,05
> 300	145,86
> 500	237,05
> 800	382,92
> 1 300	601,73
> 2 000	720,27

3. Le indennità devono essere versate anche per i periodi di missione, di congedo annuale, di congedo di maternità, di congedo speciale, nonché per i giorni festivi ufficiali del SEAE.

4. Al momento in cui inizia il periodo di distacco, l'END ha diritto al versamento, tramite anticipo, di un importo pari a 75 giorni di indennità di soggiorno. Tale versamento comporta l'estinzione di qualsivoglia diritto ad ulteriori indennità a titolo del periodo cui corrisponde. In caso di cessazione definitiva del distacco presso il SEAE prima dello scadere del periodo considerato per il calcolo dell'anticipo, la frazione dell'importo di tale versamento corrispondente al periodo rimanente è soggetta a ripetizione dell'indebito.

5. In occasione dello scambio di lettere di cui all'articolo 1, paragrafo 6, il dipartimento per le risorse umane viene informato dal datore di lavoro dell'END in merito ad eventuali indennità analoghe a quelle di cui al paragrafo 1 e al paragrafo 2 del presente articolo percepite dall'END. Gli importi di tali indennità vengono detratti dalle corrispondenti indennità versate dal SEAE.

6. Le indennità giornaliere e mensili sono soggette a una revisione annuale, senza effetto retroattivo, sulla base dell'adeguamento degli stipendi di base dei funzionari dell'Unione in servizio a Bruxelles e a Lussemburgo.

Articolo 17

Indennità forfettaria supplementare

1. Tranne nel caso in cui il luogo d'origine sia situato a una distanza pari o inferiore a 150 km dalla sede di servizio, all'END viene corrisposta un'indennità forfettaria supplementare pari alla differenza tra lo stipendio annuo lordo che gli è versato dal suo datore di lavoro di origine (ad eccezione degli assegni familiari), maggiorato delle indennità eventualmente corrispostegli dal SEAE a titolo dell'articolo 16, e lo stipendio di base di un funzionario di grado AD 6 o AST 4, primo scatto, in funzione del gruppo di funzioni al quale l'END è assimilato.

2. Tale indennità viene adeguata una volta all'anno, senza effetto retroattivo, sulla base dell'adeguamento degli stipendi di base dei funzionari dell'Unione.

Articolo 18

Luogo di assunzione, sede di distacco, luogo d'origine e luogo di ritorno

1. Ai fini delle presenti norme si intende per:

- luogo di assunzione: il luogo in cui l'END esercitava le sue funzioni per il suo datore di lavoro immediatamente prima del distacco,
- sede di distacco: Bruxelles o la delegazione dell'Unione alla quale l'END è assegnato,
- luogo d'origine: il luogo in cui è situata la sede del suo datore di lavoro,
- luogo di ritorno: il luogo in cui l'END eserciterà la sua attività principale dopo la fine del distacco.

2. Se il luogo di assunzione o il luogo di ritorno è situato fuori dal territorio dell'Unione europea o in uno Stato membro

diverso da quello in cui si trova la sede del datore di lavoro dell'END, o se l'END non esercita un'attività professionale dopo la fine del distacco, il luogo d'origine è considerato luogo di assunzione o luogo di ritorno, a seconda dei casi.

Il luogo di assunzione, la sede o le sedi di distacco e il luogo d'origine sono fissati nello scambio di lettere di cui all'articolo 1, paragrafo 6. Il luogo di ritorno è fissato in base a una dichiarazione del datore di lavoro dell'END.

3. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, le circostanze legate ai compiti svolti dall'END per uno Stato diverso da quello della sede di distacco o per un'organizzazione internazionale non sono prese in considerazione.

Articolo 19

Spese di viaggio

1. L'END il cui luogo di assunzione è situato a più di 150 km dalla sede di distacco ha diritto, all'inizio del periodo di distacco, al rimborso delle spese di viaggio:

- a) per se stesso;
- b) per il coniuge e i figli a carico, nel caso in cui queste persone convivano con l'END e il trasloco sia rimborsato dal SEAE;

2. Salvo in caso di viaggio aereo, l'importo del rimborso è forfettario e limitato al costo del viaggio in treno alla tariffa di seconda classe senza supplemento. La stessa tariffa si applica se il viaggio è effettuato in automobile. Il rimborso delle spese di viaggio in aereo può coprire al massimo il costo di un biglietto a tariffa ridotta (PEX o APEX) dietro presentazione dei biglietti e delle carte d'imbarco, se il tragitto per ferrovia è superiore a 500 km o se l'itinerario abituale comporta una traversata marittima.

3. L'END ha diritto, per se stesso ed eventualmente per le persone menzionate al paragrafo 1, lettera b), al rimborso delle spese di viaggio verso il luogo di ritorno alla fine del periodo di distacco, nel rispetto dei limiti sopra citati. In nessun caso può essere rimborsato un importo superiore a quello a cui l'END avrebbe avuto diritto se fosse ritornato nel luogo di assunzione.

4. L'END che ha effettuato il trasloco dal luogo di assunzione alla sede di distacco ha diritto una volta all'anno al rimborso forfettario, per sé, per il coniuge e per i figli a carico, delle spese di viaggio di ritorno dalla sede di distacco al luogo di origine.

5. Ai fini della presente disposizione, il partner di un END non legato da vincoli di matrimonio può essere equiparato al coniuge analogamente a quanto applicabile in virtù dello statuto.

Articolo 20

Spese di trasloco

1. L'END può trasferire il mobilio e gli effetti personali dal luogo di assunzione alla sede di distacco, a spese del SEAE e previa autorizzazione del dipartimento per le risorse umane, purché siano soddisfatte le condizioni seguenti:

- a) la durata iniziale del distacco deve essere di due anni;

- b) il luogo di assunzione deve essere situato a una distanza pari o superiore a 100 km dalla sede di distacco;
- c) il trasloco è ultimato entro sei mesi dalla data di inizio del distacco;
- d) l'autorizzazione è richiesta almeno due mesi prima della data prevista per il trasloco;
- e) le spese di trasloco non sono rimborsate dal datore di lavoro; e
- f) l'END trasmette al dipartimento per le risorse umane gli originali di preventivi, ricevute e fatture, nonché un attestato in cui il datore di lavoro dichiara di non prendere a carico le spese di trasloco.

2. Fatto salvo il paragrafo 3, qualora il trasloco verso la sede di distacco sia stato rimborsato dal SEAE, l'END ha diritto, alla fine del periodo di distacco, previa autorizzazione, al rimborso delle spese di trasloco dalla sede di distacco al luogo di ritorno, secondo le disposizioni in vigore presso il SEAE in relazione al rimborso delle spese di trasloco, purché siano soddisfatte le condizioni di cui al paragrafo 1, lettere d) e e), nonché le condizioni seguenti:

- a) il trasloco non può essere effettuato prima dei sei mesi precedenti la fine del distacco;
- b) il trasloco è ultimato entro sei mesi dalla fine del distacco;
- c) l'importo delle spese di trasloco rimborsato dal SEAE per il trasloco alla fine del periodo di distacco non può essere superiore a quello cui l'END avrebbe avuto diritto se fosse ritornato al luogo di assunzione; e infine
- d) l'END ha trasmesso al SEAE gli originali di preventivi ricevuti e della fattura del trasloco, nonché un attestato in cui il datore di lavoro conferma di non prendere a carico, né in toto né in parte, le spese di trasloco.

3. L'END il cui distacco termina su sua richiesta o su richiesta del datore di lavoro prima che siano trascorsi due anni dall'inizio del periodo di distacco non ha diritto, alla fine di tale periodo, al rimborso delle spese di trasloco.

4. Il rimborso delle spese ai sensi del presente articolo è effettuato in base alle condizioni e secondo le norme applicabili presso il SEAE.

Articolo 21

Missioni e spese di missione

1. L'END può essere inviato in missione nel rispetto dell'articolo 4.
2. Le spese di missione sono rimborsate secondo le disposizioni in vigore presso il SEAE.

Articolo 22

Formazione

L'END può assistere ai corsi di formazione organizzati dal SEAE qualora l'interesse di quest'ultimo lo giustifichi. Nell'autorizzare la partecipazione a un corso, il superiore diretto dell'END tiene

conto dell'interesse ragionevole di quest'ultimo, con particolare riguardo all'esercizio delle sue attività professionali.

Articolo 23

Disposizioni amministrative

1. L'END è tenuto a presentarsi il primo giorno del suo distacco al dipartimento per le risorse umane per l'espletamento delle formalità amministrative necessarie. L'assunzione delle funzioni interviene o il primo o il sedici del mese.

2. L'END assegnato a una delegazione dell'Unione si presenta al capodelegazione nella sede di distacco.

3. Il SEAE effettua i pagamenti in euro su un conto bancario aperto presso un istituto bancario a Bruxelles. Se l'END è distaccato in una sede diversa da Bruxelles, i pagamenti possono essere effettuati in euro su un conto bancario aperto presso un istituto bancario a Bruxelles oppure nel luogo d'origine dell'END.

CAPO IV

END DISTACCATI PRESSO LE DELEGAZIONI DELL'UNIONE

Articolo 24

Regime degli END distaccati presso le delegazioni dell'Unione

Fatte salve le norme definite nel presente capo, le norme previste nelle altre sezioni della presente decisione si applicano anche agli END distaccati presso le delegazioni dell'Unione.

Articolo 25

Indennità

1. Le indennità previste all'articolo 16 sono pagate in euro in Belgio. Ad esse è applicato il coefficiente correttore applicabile alla retribuzione dei funzionari con sede di servizio in Belgio.

2. In deroga al paragrafo 1, il dipartimento per le risorse umane può, su richiesta dell'END, autorizzare il pagamento delle indennità di soggiorno nella moneta del paese di distacco o, in casi eccezionali e debitamente giustificati e al fine di mantenere il potere d'acquisto, in un'altra moneta. Le indennità sono in tal caso soggette al coefficiente correttore di cui all'articolo 12 dell'allegato X dello statuto e convertite al tasso di cambio corrispondente.

3. Un'indennità correlata alle condizioni di vita, fissata in base ai medesimi criteri di cui all'articolo 10 dell'allegato X dello statuto, è corrisposta agli END distaccati presso le delegazioni dell'Unione in paesi terzi. L'indennità di soggiorno giornaliera di cui all'articolo 16, paragrafo 1, delle presenti norme costituisce l'importo di riferimento di cui all'articolo 10 dell'allegato X dello statuto.

Articolo 26

Rimborso delle spese

1. Le spese di cui all'articolo 19, paragrafo 1, lettera b) e all'articolo 19, paragrafo 4, non sono rimborsate.

2. Le spese di cui all'articolo 20 non sono rimborsate.

Articolo 27

Congedo annuale

Le norme sul congedo annuale applicabili al personale del SEAE presso le delegazioni dell'Unione si applicano allo stesso modo agli END del SEAE presso le delegazioni dell'Unione.

CAPO V

ESPERTI NAZIONALI DISTACCATI SENZA SPESE

Articolo 28

END distaccati senza spese

1. Ai fini della presente decisione, per «END senza spese» si intende un END per il quale il SEAE non versa alcuna indennità tra quelle previste ai capi III e IV né copre alcuna spesa tra quelle previste nella presente decisione, se non quelle connesse allo svolgimento delle sue attività nel corso del distacco e fatti salvi eventuali diversi accordi tra il SEAE e l'amministrazione che distacca l'END senza spese.

2. Il dipartimento per le risorse umane può, su richiesta del direttore generale competente o di un funzionario equivalente, autorizzare caso per caso il distacco di END senza spese, prendendo in considerazione il loro luogo di origine, il dipartimento in questione, l'equilibrio geografico e il lavoro da svolgere.

CAPO VI

APPLICAZIONE DEL REGIME AL PERSONALE MILITARE NAZIONALE DISTACCATO

Articolo 29

Regime dei militari distaccati

Con riserva delle norme previste nel presente capo, il regime di cui alle altre sezioni della presente decisione si applica anche ai militari distaccati presso il SEAE per costituire lo Stato maggiore dell'Unione europea (EUMS) conformemente alla decisione 2001/80/PESC del Consiglio, del 22 gennaio 2001, che istituisce lo Stato maggiore dell'Unione europea ⁽¹⁾ e successive modifiche.

Articolo 30

Condizioni

I militari distaccati devono essere, per tutta la durata del distacco, in servizio retribuito presso le forze armate di uno Stato membro.

Articolo 31

Assunzione

Il direttore generale dell'EUMS stabilisce le modalità di assunzione dei militari distaccati ⁽²⁾.

⁽¹⁾ GU L 27 del 30.1.2001, pag. 7

⁽²⁾ Politica dell'EUMS relativa agli effettivi e alla rotazione, doc. 5402/2011

Articolo 32

Scambio di lettere

La nomina del direttore generale dell'EUMS, del direttore generale aggiunto dell'EUMS e di tutti i direttori e capi sezione avviene tramite scambio di lettere, previsto all'articolo 1, paragrafo 6, tra il direttore operativo e la rappresentanza permanente dello Stato membro interessato; tutte le altre nomine avvengono tramite scambio di lettere tra il direttore generale dell'EUMS e la rappresentanza permanente dello Stato membro interessato. Lo scambio di lettere indica parimenti le eventuali limitazioni della partecipazione dell'END a missioni.

Articolo 33

Durata del distacco

1. Il distacco non può essere inferiore a sei mesi né superiore a tre anni e può essere prorogato successivamente per una durata complessiva non superiore a quattro anni.

2. Fatti salvi casi eccezionali, devono trascorrere almeno 3 anni tra la fine del periodo di distacco precedente e un nuovo periodo di distacco, ove le circostanze lo giustificino e di concerto con il direttore generale dell'EUMS.

Articolo 34

Mansioni

In deroga all'articolo 4, i militari distaccati, che operano sotto l'autorità dell'alto rappresentante, adempiono la missione, svolgono le mansioni ed esercitano le funzioni loro assegnate a norma dell'allegato della decisione 2001/80/PESC quale modificato.

Articolo 35

Nulla osta di sicurezza

Nello scambio di lettere di cui all'articolo 1, paragrafo 6, è stabilito il livello appropriato di nulla osta di sicurezza del militare distaccato, che non può essere inferiore a SEGRETO.

Articolo 36

Esperienza professionale

In deroga all'articolo 6, paragrafo 1, può essere distaccato presso il SEAE ogni militare che svolga mansioni di concetto o di studio e dimostri un elevato grado di competenza per le funzioni da svolgere.

Articolo 37

Sospensione e fine del distacco

1. Ai fini dell'applicazione dell'articolo 8, paragrafo 1, al militare distaccato, l'autorizzazione è data dal direttore generale dell'EUMS.

2. In deroga all'articolo 9, paragrafo 2, si può porre fine ad un distacco senza preavviso se gli interessi del SEAE o dell'amministrazione nazionale da cui dipende il militare distaccato lo rendono necessario oppure per qualsiasi altro motivo debitamente giustificato.

*Articolo 38***Inadempimento grave**

1. Si può porre fine ad un distacco senza preavviso in caso di grave mancanza agli obblighi ai quali il militare distaccato è tenuto, commessa volontariamente o per negligenza. In deroga all'articolo 9, paragrafo 2, lettera c), la decisione è adottata dal direttore generale dell'EUMS dopo che l'interessato è stato messo in condizione di presentare la propria difesa. Prima di adottare la decisione, il direttore generale dell'EUMS informa il rappresentante permanente dello Stato membro di cui il militare distaccato ha la cittadinanza. In seguito a tale decisione, le spese di cui agli articoli 19 e 20 non sono più rimborsate.

Anteriormente alla decisione di cui al primo comma, può essere applicata al militare distaccato una misura di sospensione in caso di grave mancanza addebitatagli dal direttore generale dell'EUMS, dopo che l'interessato è stato messo in condizione di presentare la propria difesa. Le indennità di cui agli articoli 16 e 17 non sono pagate per tutta la durata di detta sospensione, che non può superare tre mesi.

2. Il direttore generale dell'EUMS informa le autorità nazionali di qualsiasi violazione, da parte del militare distaccato, del regime stabilito o delle norme previste nella presente decisione.

3. Il militare distaccato continua ad essere soggetto alle norme disciplinari nazionali.

*Articolo 39***Orario di lavoro**

L'articolo 11, paragrafo 2, seconda frase, non si applica al militare distaccato.

*Articolo 40***Congedo speciale**

Il SEAE può concedere un congedo speciale supplementare, non retribuito, per motivi di formazione da parte del datore di lavoro e su richiesta debitamente motivata di quest'ultimo.

*Articolo 41***Indennità**

Lo scambio di lettere di cui all'articolo 1, paragrafo 5, può stabilire che le indennità previste agli articoli 16 e 17 non saranno versate.

CAPO VII

DISPOSIZIONI FINALI*Articolo 42***Reclami**

1. Fatta salva la possibilità di proporre ricorsi dopo avere assunto le proprie funzioni, alle condizioni e nei limiti di tempo stabiliti all'articolo 263 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, gli END possono presentare un reclamo presso il dipartimento per le risorse umane contro un atto che arrechi loro pregiudizio adottato dal SEAE in applicazione della presente decisione, ad eccezione delle decisioni che sono la conseguenza diretta delle decisioni prese dal datore di lavoro.

2. Il reclamo deve essere presentato entro un termine di due mesi. Tale periodo inizia a decorrere dal giorno della notifica della decisione all'interessato, ma in nessun caso dopo la data a cui quest'ultimo ha ricevuto la notifica. Il dipartimento per le risorse umane notifica la propria decisione motivata all'interessato entro quattro mesi dalla data di presentazione del reclamo. Allo scadere di tale termine, l'assenza di risposta alla domanda costituisce una decisione implicita di rigetto.

*Articolo 43***Abrogazione**

La decisione 2007/829/CE del Consiglio, del 5 dicembre 2007, e la decisione della Commissione del 12 novembre 2008 (C(2008) 6866) restano d'applicazione a tutti i distacchi in corso alla data di entrata in vigore della presente decisione, fatto salvo l'articolo 44.

*Articolo 44***Effetto**

Gli effetti della presente decisione decorrono dal giorno dell'adozione. A partire da tale giorno essa si applica a:

- a) tutti i nuovi distacchi presso il SEAE;
- b) tutti i rinnovi di distacco effettuati precedentemente presso la Commissione o il Consiglio, ma le cui funzioni sono state trasferite al SEAE. In tal caso, il periodo di distacco di cui all'articolo 2 decorre dalla data del trasferimento al SEAE.

Fatto a Bruxelles, il 23 marzo 2011

L'Alta rappresentante
C. ASHTON