



C/2026/862

17.2.2026

AVVISO DI POSTO VACANTE

Direttore esecutivo di Europol

Europol/2026/TA/AD15/742

(C/2026/862)

1. Informazioni su Europol

L'Agenzia europea per la cooperazione nell'attività di contrasto (Europol) è un'agenzia dell'Unione europea (UE) con sede a L'Aja, nei Paesi Bassi. Europol è stata creata nel 1995 mediante una convenzione ai sensi dell'articolo K del trattato sull'Unione europea ed è stata istituita come organismo dell'Unione nel 2009 con la decisione 2009/371/GAI del Consiglio ⁽¹⁾. Il regolamento (UE) 2016/794 del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽²⁾, (il «regolamento Europol»), che istituisce l'Agenzia dell'Unione europea per la cooperazione nell'attività di contrasto (Europol), modificato dal regolamento (UE) 2022/991 ⁽³⁾, ha istituito Europol come Agenzia dell'UE.

L'obiettivo di Europol è sostenere e potenziare l'azione delle autorità competenti degli Stati membri e la loro reciproca cooperazione nella prevenzione e nella lotta contro la criminalità grave che interessa due o più Stati membri, il terrorismo e le forme di criminalità che ledono un interesse comune oggetto di una politica dell'Unione.

Per adempiere la propria missione, Europol conta attualmente una forza lavoro di oltre 1 150 dipendenti, oltre a circa 260 contraenti in qualità di fornitori di servizi strutturali. Per il 2025 a Europol è stato assegnato un bilancio di circa 245 milioni di EUR.

Europol ospita un'ampia comunità di oltre 300 funzionari di collegamento delle autorità di contrasto degli Stati membri dell'UE e di paesi terzi, che sono parte integrante dell'ambiente di lavoro dinamico di Europol.

I compiti principali di Europol sono i seguenti:

- raccogliere, conservare, trattare, analizzare e scambiare informazioni, intelligence criminale compresa, ricevute dagli Stati membri, dalle istituzioni dell'Unione europea (UE), dai paesi terzi e dalle organizzazioni internazionali, in conformità con il regolamento Europol e le disposizioni applicabili in materia di protezione dei dati;
- comunicare senza indugio agli Stati membri qualsiasi informazione e i collegamenti tra reati che li riguardano;
- fornire sostegno alle operazioni e indagini transfrontaliere degli Stati membri, agevolando e coordinando lo scambio di informazioni e fornendo supporto operativo, tecnico e finanziario, nonché partecipando alle squadre investigative comuni o sostenendole;
- coordinare, organizzare e svolgere indagini e azioni operative al fine di sostenere e rafforzare l'impegno delle autorità competenti degli Stati membri;
- fornire informazioni e supporto analitico agli Stati membri e alle istituzioni dell'UE, in relazione a grandi eventi e crisi internazionali;
- preparare e diffondere valutazioni della minaccia, analisi strategiche e operative e rapporti generali sulla situazione, tra cui la valutazione, da parte dell'Unione europea, della minaccia rappresentata dalla criminalità organizzata e dalle forme gravi di criminalità (SOCTA) e la valutazione della minaccia della criminalità organizzata su internet (IOCTA), nonché la relazione sulla situazione e sulle tendenze del terrorismo in Europa (TE-SAT);
- approfondire, condividere e promuovere le conoscenze specialistiche sui metodi di prevenzione della criminalità, sulle procedure investigative e sui metodi di polizia tecnica e scientifica, e offrire consulenza specializzata e orientamenti operativi agli Stati membri;
- fornire formazione specializzata e assistenza alle autorità di contrasto degli Stati membri in coordinamento con l'Agenzia dell'Unione europea per la formazione delle autorità di contrasto (CEPOL), oltre ad offrire assistenza finanziaria per tali attività di formazione;

⁽¹⁾ Decisione del Consiglio, del 6 aprile 2009, che istituisce l'Ufficio europeo di polizia (Europol) (GU L 121, 15.5.2009, pag. 37).

⁽²⁾ Regolamento (UE) 2016/794 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 maggio 2016, che istituisce l'Agenzia dell'Unione europea per la cooperazione nell'attività di contrasto (Europol) e sostituisce e abroga le decisioni del Consiglio 2009/371/GAI, 2009/934/GAI, 2009/935/GAI, 2009/936/GAI e 2009/968/GAI (GU L 135, 24.5.2016, pag. 53).

⁽³⁾ Regolamento (UE) 2022/991 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'8 giugno 2022, che modifica il regolamento (UE) 2016/794 per quanto riguarda la cooperazione di Europol con le parti private, il trattamento dei dati personali da parte di Europol a sostegno di indagini penali, e il ruolo di Europol in materia di ricerca e innovazione (GU L 169, 27.6.2022, pag. 1).

- cooperare da vicino con altri organi e organismi dell'Unione, tra cui la Procura europea (EPPO), l'Agenzia dell'Unione europea per la cooperazione giudiziaria penale (Eurojust), l'Agenzia europea della guardia di frontiera e costiera (Frontex), il CEPOL, l'Agenzia dell'Unione europea per la gestione operativa dei sistemi IT su larga scala nello spazio di libertà, sicurezza e giustizia (eu-LISA), l'Ufficio europeo per la lotta antifrode (OLAF), l'Agenzia dell'Unione europea sulle droghe (EUDA), l'Agenzia dell'Unione europea per l'asilo (EUAA) e l'Agenzia dell'Unione europea per la cibersicurezza (ENISA), attraverso scambi di informazioni e fornendo loro supporto analitico e tecnico nei settori di loro competenza;
- fornire sostegno alle strutture e alle missioni dell'UE di gestione delle crisi istituite ai sensi del trattato sull'Unione europea, nell'ambito degli obiettivi di Europol;
- sviluppare e ospitare centri di competenza specializzati e poli di innovazione, quali il Centro di analisi e operazioni (OAC), il Centro europeo per le forme gravi di criminalità organizzata (ESOCC), il Centro europeo per la criminalità finanziaria ed economica (EFECC), il Centro europeo per la lotta alla criminalità informatica (EC3), il Centro europeo antiterrorismo (ECTC), il Centro europeo per la lotta al traffico di migranti (ECAMS) e il laboratorio per l'innovazione, al fine di rafforzare le competenze dell'UE in settori chiave della criminalità;
- sostenere le azioni degli Stati membri volte a prevenire e combattere le forme di criminalità che sono agevolate, promosse o commesse tramite internet, attraverso l'unità dell'Unione europea addetta alle segnalazioni su internet (EU IRU) e collaborare con le parti private, in particolare per la segnalazione e la rimozione dei contenuti online illegali;
- trattare i dati personali ricevuti direttamente da parti private e da Stati membri o paesi terzi a determinate condizioni, al fine di individuare gli Stati membri interessati e di sostenerne le indagini;
- sostenere la ricerca, l'innovazione e lo sviluppo di nuove tecnologie pertinenti per la cooperazione nell'attività di contrasto, garantendo che l'innovazione vada a vantaggio degli interessi di sicurezza dell'UE, nel rispetto dei diritti fondamentali, compreso il diritto alla protezione dei dati.

2. Contesto, obiettivo principale e compiti della posizione

Il direttore esecutivo dirige e assicura l'efficiente funzionamento quotidiano di Europol; è il rappresentante legale e l'ordinatore finanziario dell'Agenzia. Il direttore esecutivo risponde delle sue attività al consiglio di amministrazione e al Parlamento europeo, nonché al Consiglio in qualità di autorità di bilancio e di scarico. Fatte salve le competenze del consiglio di amministrazione, il direttore esecutivo esercita le sue funzioni in piena indipendenza e non sollecita né accetta istruzioni da alcun governo o alcun altro organismo. Il direttore esecutivo guida e orienta Europol verso il raggiungimento dei propri obiettivi ed è responsabile dell'esecuzione dei compiti affidati ad Europol.

Le specifiche responsabilità del direttore esecutivo sono:

- guidare lo sviluppo strategico di Europol al fine di sostenere la cooperazione tra le autorità di contrasto nell'Unione;
- assicurare il funzionamento di Europol in conformità degli obiettivi e dei compiti previsti dal regolamento Europol;
- preparare i documenti di bilancio e di pianificazione da presentare per decisione al consiglio di amministrazione e attuare la programmazione pluriennale e i programmi di lavoro annuali di Europol e altri documenti di pianificazione;
- attuare le decisioni adottate dal consiglio di amministrazione e informare periodicamente il consiglio di amministrazione in merito all'attuazione delle priorità strategiche e operative dell'Unione per la lotta alla criminalità;
- redigere il progetto di relazione annuale di attività consolidata di Europol e presentarlo al consiglio di amministrazione per adozione;
- mantenere relazioni di cooperazione con gli altri organismi dell'Unione, comprese le agenzie che operano nel campo della giustizia e degli affari interni (GAI), e con le autorità di paesi terzi, le organizzazioni internazionali e le parti private, nella misura necessaria allo svolgimento dei compiti di Europol;
- elaborare un piano d'azione volto a dare seguito alle conclusioni delle relazioni di revisione contabile e alle valutazioni interne ed esterne, alle relazioni d'indagine e alle raccomandazioni risultanti dalle indagini dell'OLAF, dell'EPPO e del Garante europeo della protezione dei dati (GEPD);
- tutelare gli interessi finanziari dell'Unione mediante l'applicazione di misure di prevenzione contro le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illecita;
- presentare, su invito del Consiglio o del gruppo di controllo parlamentare congiunto, una relazione sull'esercizio delle proprie funzioni e comparire dinanzi al gruppo di controllo parlamentare congiunto per discutere questioni riguardanti le attività di Europol;
- presentare al Parlamento europeo tutte le informazioni necessarie per la corretta applicazione della procedura annuale di scarico sull'esecuzione del bilancio.

3. *Requisiti: criteri di ammissione*

a. **I candidati devono:**

- essere membri di un'autorità competente ai sensi dell'articolo 2, lettera a), del regolamento Europol;
- essere cittadini di uno degli Stati membri dell'Unione europea e godere dei diritti politici;
- aver adempiuto agli obblighi imposti dalle leggi vigenti in materia di servizio militare;
- offrire le garanzie di moralità richieste per le funzioni da svolgere;
- essere fisicamente idonei all'esercizio delle funzioni corrispondenti al posto di cui all'articolo 12, paragrafo 2, lettera d, del regime applicabile agli altri agenti dell'Unione europea (RAA);
- dimostrare una conoscenza approfondita di una delle lingue dell'Unione europea ⁽⁴⁾ e una conoscenza soddisfacente di un'altra lingua dell'Unione, nella misura necessaria allo svolgimento delle proprie mansioni. Durante il processo di selezione, il comitato di selezione verificherà se i candidati soddisfano il requisito relativo alla conoscenza soddisfacente di un'altra lingua ufficiale dell'UE. È pertanto possibile che il colloquio (o parte di esso) si svolga in questa altra lingua;
- essere in grado di portare a termine, a partire dal 2 maggio 2026 ⁽⁵⁾, il mandato completo di quattro anni prima del raggiungimento dell'età pensionabile. Per gli agenti temporanei dell'Unione europea l'età del pensionamento scatta alla fine del mese in cui la persona compie 66 anni [come stabilito dall'articolo 47 del RAA ⁽⁶⁾].

b. **I candidati devono essere in possesso di:**

- **un diploma di laurea**, equivalente a:
 - un livello di studi corrispondente a una formazione universitaria completa attestata da un diploma quando la durata normale di tali studi è di quattro anni o più; o
 - un livello di studi corrispondente a una formazione universitaria completa attestata da un diploma, e avere un'adeguata esperienza professionale di almeno un anno quando la durata normale di tali studi è di almeno tre anni (tale esperienza professionale di un anno non può essere inclusa dai candidati nell'esperienza professionale post laurea richiesta in appresso).
- **Esperienza professionale:** almeno **20 anni** di esperienza professionale post laurea ⁽⁷⁾ a un livello a cui danno accesso i titoli di studio di cui sopra (acquisita dopo la data di conseguimento del titolo di studio, che deve essere attestato da un diploma).
- **Esperienza dirigenziale:** almeno **5 anni** dell'esperienza professionale post laurea di cui sopra devono essere stati maturati in una posizione dirigenziale di alto livello ⁽⁸⁾ presso un'autorità competente, di cui all'articolo 2, lettera a), del regolamento Europol.

4. *Requisiti: criteri di selezione*

a. **Esperienza professionale**

- Vasta esperienza professionale nelle attività di contrasto e di sicurezza interna a livello strategico e operativo, acquisita in un contesto nazionale e preferibilmente europeo e/o internazionale, in particolare in settori quali la criminalità organizzata e le forme gravi di criminalità, il terrorismo, la criminalità informatica e le minacce digitali emergenti.

⁽⁴⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01958R0001-20130701>

⁽⁵⁾ Il mandato dell'attuale direttore esecutivo termina il 1° maggio 2026: decisione (UE) 2021/1798 del Consiglio, del 7 ottobre 2021, che proroga il mandato del direttore esecutivo.

⁽⁶⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20250513>

⁽⁷⁾ L'esperienza professionale è presa in considerazione solo se si tratta di un rapporto di lavoro effettivo definito come un vero e proprio lavoro, su base retribuita e come dipendente (qualsiasi tipo di contratto) o prestatore di un servizio. Le attività professionali svolte in regime di tempo parziale sono calcolate in proporzione, sulla base della percentuale certificata di ore di lavoro a tempo pieno. Il congedo di maternità e il congedo parentale o per adozione sono presi in considerazione se rientrano nell'ambito di un contratto di lavoro. I dottorati di ricerca, anche non retribuiti, sono assimilati all'esperienza professionale, per una durata massima di tre anni, a condizione che il dottorato di ricerca sia stato portato a termine con esito positivo. Uno stesso periodo non può essere conteggiato più di una volta.

⁽⁸⁾ Nella loro candidatura i candidati devono indicare le seguenti informazioni per tutti gli anni durante i quali l'esperienza dirigenziale di alto livello è stata acquisita: 1) il titolo e il ruolo delle posizioni ricoperte; 2) il personale su cui è stato svolto il controllo; 3) l'entità del bilancio gestito; e 4) i livelli gerarchici superiori e inferiori.

- Comprovata capacità di ispirare, dirigere e motivare gruppi di lavoro diversificati, multiculturali e multidisciplinari in un contesto dinamico e in rapida evoluzione, fornendo una chiara direzione strategica e promuovendo una cultura dell'integrità e dell'eccellenza operativa.
- Esperienza nella promozione dell'innovazione e della trasformazione digitale in contesti di contrasto o di sicurezza interna.
- Solide competenze in materia di amministrazione, governance e gestione strategica delle risorse, con comprovata esperienza nella gestione delle risorse di bilancio, finanziarie e umane.

b. Conoscenze professionali

- Comprensione approfondita dei meccanismi di cooperazione internazionale ed europea tra le forze di polizia a livello di alta dirigenza, compresi i ruoli, i mandati e le interconnessioni operative delle agenzie dell'UE, delle autorità nazionali e dei partner internazionali nell'affrontare la criminalità transfrontaliera e le sfide alla sicurezza.
- Comprensione strategica delle minacce alla sicurezza interna attuali ed emergenti in Europa, unitamente agli strumenti operativi, ai partenariati e al quadro politico pertinenti dell'UE destinati a mitigarle.
- Conoscenza del funzionamento e dell'interazione delle istituzioni, degli organismi dell'UE e delle amministrazioni nazionali, compresa una buona conoscenza della legislazione dell'UE nel settore della sicurezza interna, della protezione dei dati, dello scambio di informazioni e della cooperazione nell'ambito della giustizia penale.
- buona comprensione degli sviluppi digitali e tecnologici che incidono sulla cooperazione nelle attività di contrasto, tra cui le attività di mantenimento dell'ordine basate sui dati, l'intelligenza artificiale, l'interoperabilità dei sistemi di informazione e lo scambio sicuro e la protezione dei dati operativi all'interno del quadro giuridico dell'UE.

c. Competenze direttive

- Sviluppo di visioni e strategie: sviluppare una missione, una visione e una strategia coinvolgenti con un impatto a medio e lungo termine e in grado di essere comprese e accettate dal personale in quanto rilevanti per il lavoro quotidiano.
- Miglioramento delle prestazioni: attuare in modo dinamico ed energico la missione, visione e strategia di Europol per consentire all'Agenzia di conseguire i propri obiettivi organizzativi.
- Spirito imprenditoriale: individuare e concretizzare le opportunità di innovazione al fine di rafforzare l'importanza di Europol quale attore chiave nel suo settore di competenza.
- Collegamenti in rete: creare rapporti efficaci in seno a Europol e alleanze strategiche con l'ambiente esterno.
- Gestione operativa: dimostrare una perfetta comprensione dell'attività e delle operazioni impegnandosi a sfruttare queste nozioni per garantire l'eccellenza operativa.
- Motivazione delle persone: ispirare a lungo termine motivazione e lealtà nei confronti dell'organizzazione fungendo da modello e rispettando la missione e i valori dell'organizzazione stessa.

d. Capacità e competenze dirigenziali

- Capacità di fissare e di rivedere gli obiettivi nell'ambito del quadro strategico generale e delle priorità dell'Agenzia.
- Capacità di stabilire le priorità e di concentrarsi, nonché di monitorare e valutare i progressi compiuti verso il raggiungimento degli obiettivi fissati.
- Capacità di organizzare, assegnare e gestire le attività dell'Agenzia fissando obiettivi impegnativi ma realistici.
- Capacità di responsabilizzare i membri del personale, assicurandosi che comprendano cosa ci si aspetta da loro e in che modo il loro lavoro contribuisce agli obiettivi dell'Agenzia.
- Capacità di scegliere i collaboratori e di creare gruppi efficienti con punti di forza complementari atti a garantire l'efficace perseguimento degli obiettivi dell'Agenzia.
- Capacità di motivare i membri del gruppo per ottenere i risultati auspicati e fornire altresì un feedback periodico, e di riconoscere i risultati positivi e gli aspetti migliorabili, in modo da consentire loro di conseguire i propri obiettivi e realizzare il proprio massimo potenziale.
- Capacità di evolversi e di sostenere le opportunità di sviluppo della carriera e di apprendimento dei membri del personale.

e. Qualità personali**Capacità di comunicazione**

- Capacità di comunicare in modo chiaro e di presentare temi complessi in modo semplice, sia oralmente sia per iscritto, anche al personale.
- Capacità di richiedere il contributo del personale, dei partner e delle parti interessate e di ascoltare le loro istanze.

Capacità interpersonali

- Capacità di interagire in modo efficace, rispettoso ed educato.
- Capacità di instaurare rapporti di lavoro proficui e collaborativi con la gerarchia, altre direzioni e colleghi.

Capacità di negoziazione

- Capacità di indirizzare le discussioni e di ottenere risultati ottimali senza compromettere i rapporti di lavoro produttivi instaurati con le altre parti interessate.

— Valorizzazione della diversità

- Capacità di creare e mantenere relazioni di lavoro efficaci con i collaboratori in un ambiente di lavoro internazionale e multidisciplinare.

5. Procedura di selezione e di nomina

Il quadro giuridico per questa procedura di assunzione è previsto dal regolamento Europol, dallo statuto dei funzionari dell'Unione europea e regime applicabile agli altri agenti dell'Unione (RAA), nonché dalla decisione del consiglio di amministrazione, del 1° maggio 2017, che fissa le norme per la selezione, la proroga del mandato e la revoca del direttore esecutivo e dei vicedirettori esecutivi, rivista dal consiglio di amministrazione il 10 dicembre 2025, e dalla decisione del consiglio di amministrazione, del 3 ottobre 2018, relativa alla valutazione, al periodo di prova e alla prova nel ruolo dirigenziale del direttore esecutivo e dei vicedirettori esecutivi.

Il consiglio di amministrazione istituisce un comitato di selezione composto da un rappresentante della Commissione e da sei membri in rappresentanza degli Stati membri, che saranno scelti dal consiglio di amministrazione mediante sorteggio.

Il comitato di selezione:

- a. effettua una prima valutazione delle candidature pervenute al fine di individuare tutti i candidati idonei al posto, sulla base dei criteri esposti nell'avviso di posto vacante;
- b. esamina tutte le candidature ammissibili tenendo conto delle qualifiche professionali, delle abilità e competenze, dell'esperienza e delle garanzie di moralità al fine di individuare e decidere quale candidatura dovrà essere valutata ulteriormente dal comitato;
- c. invita fino a sei candidati con il punteggio più alto a sostenere colloqui basati sulle competenze, al fine di valutare le loro qualifiche e competenze rispetto ai criteri indicati nell'avviso di posto vacante⁽⁹⁾. Tutti i candidati invitati ai colloqui saranno sottoposti a una valutazione da parte di un centro di valutazione esterno che fornirà consulenza al comitato di selezione;
- d. redige una relazione motivata delle candidature ricevute e della procedura seguita, che includerà l'elenco dei candidati ammissibili nel quale figurano i candidati ammessi al colloquio dal comitato e un elenco di candidati, classificati in ordine di merito, che soddisfano i criteri di ammissione e che si ritengono rispondere meglio ai criteri di selezione definiti nell'avviso di posto vacante.

Il consiglio di amministrazione può decidere di invitare a un colloquio i candidati inclusi nell'elenco del comitato di selezione e qualunque altro candidato idoneo ascoltato dal comitato di selezione.

Sulla base della relazione presentata dal comitato di selezione, il consiglio di amministrazione adotta un parere motivato nel quale:

- presenta l'elenco dei candidati idonei;
- stila un elenco ristretto di almeno tre candidati idonei, classificati in ordine di merito; e
- conferma che i candidati presenti nell'elenco ristretto soddisfano le condizioni pertinenti di impiego e i criteri di ammissione definiti nell'avviso di posto vacante, nonché le condizioni di assunzione di cui all'articolo 12, paragrafo 2 del regime applicabile agli altri agenti, fatte salve le disposizioni specifiche previste dall'articolo 12, paragrafo 2, lettera d) e dall'articolo 13 del RAA per quanto riguarda la visita medica.

⁽⁹⁾ Se del caso, ai colloqui saranno invitati i candidati con un punteggio pari alla sesta candidatura con punteggio più elevato.

Il presidente del consiglio di amministrazione trasmette al Consiglio il parere motivato, compreso l'elenco ristretto di candidati proposto e il fascicolo di candidatura completo di ciascun candidato inserito nell'elenco ristretto, per consentire al suddetto Consiglio di adottare la propria decisione, come previsto dall'articolo 54, paragrafo 2, del regolamento Europol.

Prima della nomina, il candidato prescelto dal Consiglio può essere invitato a comparire dinanzi alla commissione competente del Parlamento europeo, che esprimerà successivamente un parere non vincolante.

I candidati che hanno partecipato alla procedura di selezione possono richiedere un riscontro sulle loro prestazioni entro tre mesi dalla conclusione della procedura di selezione. Europol non sarà in grado di rispondere alle richieste di riscontro ricevute oltre il suddetto termine.

I lavori e le decisioni del comitato di selezione hanno natura riservata. Si fa divieto ai candidati di prendere contatti diretti o indiretti con i membri del comitato di selezione e a qualsiasi persona di contattare detti membri per loro conto.

Il segretariato del consiglio di amministrazione provvede alle funzioni di segreteria del comitato di selezione, che può invitare il capo dell'unità Risorse umane a partecipare ai lavori della procedura di selezione in qualità di consulente. Tutte le domande o richieste di informazione o documentazione in relazione alla procedura di selezione devono essere rivolte all'indirizzo di posta elettronica MBSELECTION@europol.europa.eu.

Una volta eseguita la nomina da parte del Consiglio, ogni candidato che ha presentato la propria candidatura per il posto riceve dal segretariato del comitato una lettera formale in cui è comunicato il risultato della procedura. Il termine di tre mesi per presentare un reclamo ai sensi dell'articolo 90, paragrafo 2, dello statuto dei funzionari dell'UE decorre a partire dalla data di notifica di tale lettera.

6. *Compensazioni e prestazioni*

Grado: grado AD15

Lo stipendio mensile base è specificato nell'articolo 66 dello statuto dei funzionari dell'UE.

Lo scatto all'interno del grado è determinato sulla base dell'esperienza professionale acquisita dopo la formazione richiesta per la posizione e in linea con le norme di attuazione applicabili.

Gli stipendi sono soggetti a un'imposta dell'UE, ma sono esenti da imposte nazionali. Vengono effettuate deduzioni obbligatorie per l'assicurazione medica, la pensione e l'assicurazione contro la disoccupazione.

A condizione che siano soddisfatte le condizioni applicabili, come definito nello statuto dei funzionari dell'UE e nel RAA e ulteriormente specificato nella giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, possono essere concesse indennità come l'indennità di dislocazione (16 % dello stipendio base lordo) o l'indennità di residenza all'estero (4 % dello stipendio base lordo), l'assegno di famiglia, l'assegno per figli a carico e/o l'indennità scolastica.

Il personale beneficia della copertura in tutto il mondo del regime comune di assicurazione malattia (RCAM) ed è assicurato contro le malattie, il rischio di malattie professionali e di infortuni.

Europol offre un'organizzazione del lavoro flessibile, una disposizione completa per il congedo annuale e il congedo parentale a sostegno di un sano equilibrio tra attività professionale e vita privata.

7. *Condizioni generali*

Indagine di sicurezza e certificato di buona condotta

I candidati che sono stati assunti per un posto presso l'Europol sono tenuti a fornire un «certificato di buona condotta» valido prima dell'inizio del loro impiego. Il «certificato di buona condotta» deve essere consegnato a Europol prima della firma del contratto d'impiego, essere rilasciato dalle autorità competenti del paese di cittadinanza del candidato e non deve avere più di tre mesi al momento della presentazione all'Europol. Europol si riserva il diritto di non procedere alla firma del contratto sulla base del contenuto del certificato o qualora il candidato non fornisca il certificato a Europol.

Il «certificato di buona condotta» non sostituisce un nulla osta di sicurezza valido richiesto per tutto il personale Europol al livello indicato nell'avviso di posto vacante. Il mancato ottenimento del nulla osta di sicurezza richiesto prima della scadenza del periodo di prova può comportare la risoluzione del contratto di lavoro.

I candidati attualmente in possesso di un nulla osta di sicurezza valido al livello indicato nell'avviso di posto vacante o superiore non devono ottenere un certificato di buona condotta o un nuovo nulla osta di sicurezza e devono fornire una copia dell'attuale certificato di nulla osta di sicurezza a Europol prima della firma del contratto di lavoro. Europol verifica e conferma il mantenimento della validità del nulla osta di sicurezza. Qualora Europol stabilisca che il nulla osta di sicurezza non è valido, il candidato dovrà fornire un certificato di buona condotta valido prima della firma del contratto di lavoro. Europol può in qualsiasi momento risolvere il contratto di lavoro se il risultato dell'indagine di sicurezza non è positivo e il necessario livello di nulla osta non è concesso o prorogato.

Il livello necessario del nulla osta di sicurezza per questo posto è: **TRÈS SECRET UE/EU TOP SECRET**.

Condizioni di assunzione

Prima della conclusione del contratto di lavoro da parte dell'Europol, il candidato prescelto dovrà:

- dichiarare eventuali conflitti di interessi;
- sottoporsi a un esame medico preliminare all'assunzione per confermare l'idoneità fisica all'esercizio delle funzioni corrispondenti al posto o, in alternativa, ricevere da Europol la conferma che soddisfa le condizioni stabilite nella decisione del vicedirettore esecutivo della direzione Capacità relativa alla visita medica pre-assunzione disponibile su www.europol.europa.eu;
- fornire conferma della propria appartenenza a un'autorità competente in uno degli Stati membri ai sensi dell'articolo 2, lettera a), del regolamento Europol.

La sede di lavoro è L'Aja (Paesi Bassi).

Ulteriori informazioni sono disponibili sul sito web di Europol www.europol.europa.eu.

Contratto di lavoro

Il candidato prescelto sarà assunto per il posto di direttore esecutivo in qualità di agente temporaneo di grado **AD15** a norma dell'articolo 2, lettera a), del RAA.

Il candidato prescelto sarà nominato per un mandato iniziale di quattro anni (a tempo pieno, 40 ore alla settimana). Il contratto può essere rinnovato una volta, per non più di quattro anni.

Periodo di prova

L'assunzione per questo posto è subordinata al superamento di un periodo di prova di nove mesi, conformemente all'articolo 14 del RAA e alla decisione del consiglio di amministrazione di Europol, del 3 ottobre 2018, relativa alla valutazione, al periodo di prova e alla prova nel ruolo dirigenziale del direttore esecutivo e dei vicedirettori esecutivi.

Il contratto di lavoro può essere risolto durante o alla fine del periodo di prova ai sensi dell'articolo 14 del RAA.

Periodo di prova nel ruolo dirigenziale

Il direttore esecutivo neoassunto svolgerà un periodo di prova di nove mesi, a meno che non abbia già superato con successo un periodo di prova analogo in una precedente funzione presso un'altra istituzione o organismo dell'UE.

8. Informazioni supplementari

Diversità e inclusione

Europol si impegna a garantire pari opportunità, compresa la parità di genere, e a prevenire qualsiasi forma di discriminazione. Caldeggia le candidature di tutti i candidati qualificati in possesso di ogni tipo di capacità e provenienti da contesti diversi e da una base geografica quanto più ampia possibile tra gli Stati membri dell'UE. Tutte le decisioni in materia di occupazione si basano sulle esigenze delle imprese, sui requisiti professionali e sulle qualifiche, sull'esperienza e sulle competenze. Durante la procedura di assunzione può essere fornita assistenza alle persone con disabilità. Europol persegue l'obiettivo strategico di raggiungere la parità di genere a tutti i livelli dirigenziali e applica una politica di pari opportunità e di non discriminazione conformemente all'articolo 1 *quinquies* dello statuto del personale, incoraggiando le candidature che potrebbero contribuire alla parità di genere.

Europol vive la diversità e offre a tutti un ambiente di lavoro inclusivo. Europol si adopera per assumere, sviluppare e mantenere una forza lavoro diversificata e di talento attraverso l'applicazione delle pari opportunità e dell'imparzialità.

Informativa sulla privacy

Il regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla tutela delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali da parte delle istituzioni, degli organi e degli organismi dell'Unione e sulla libera circolazione di tali dati, e che abroga il regolamento (CE) n. 45/2001 e la decisione n. 1247/2002/CE ⁽¹⁰⁾, si applica al trattamento dei dati personali effettuato nel processo di selezione e assunzione del personale di Europol, a seguito dell'applicazione di tale regolamento a tutti i dati personali amministrativi detenuti da Europol conformemente all'articolo 27 bis del regolamento Europol.

⁽¹⁰⁾ GU L 295, 21.11.2018, pag. 39

Per ulteriori informazioni, consultare l'informativa sulla privacy applicabile disponibile sul sito web di Europol, inclusa anche nella GUIDA ALLE ASSUNZIONI PRESSO EUROPOL.

Obblighi statutari al momento della cessazione dal servizio

A norma dell'articolo 16 dello statuto dei funzionari dell'Unione europea, i funzionari dell'UE e, per analogia, gli agenti temporanei, continuano a essere vincolati dai doveri di onestà e discrezione per quanto riguarda l'accettazione di determinate funzioni o vantaggi dopo la cessazione dal servizio. I membri del personale che intendano esercitare un'attività professionale nei due anni successivi alla cessazione dal servizio sono tenuti a dichiararlo alla propria istituzione, in modo che possa adottare una decisione adeguata al riguardo. Nei casi in cui tale attività abbia un legame con il lavoro svolto dal membro del personale nel corso degli ultimi tre anni di servizio e rischi di essere incompatibile con gli interessi legittimi dell'istituzione, la decisione da adottare può includere il divieto al membro del personale dell'esercizio di tale attività, oppure la sua subordinazione alle condizioni ritenute appropriate.

Principali scadenze

Data di pubblicazione:	17 febbraio 2026
Termine per la presentazione delle candidature:	31 marzo 2026, ore 23:59 CET
Procedura di assunzione:	2°, 3° e 4° trimestre 2026

Procedura di candidatura

I candidati devono presentare la propria candidatura per iscritto, in formato elettronico tramite il sistema di assunzione elettronica di Europol. Per ulteriori informazioni sul procedimento di candidatura e sulla procedura di selezione, nella misura in cui non sia modificata da disposizioni specifiche previste nelle norme del consiglio di amministrazione per la selezione, la proroga del mandato e la revoca del direttore esecutivo e dei vicedirettori esecutivi di Europol, si rinvia alla GUIDA ALLE ASSUNZIONI PRESSO Europol disponibile sul sito web di Europol www.europol.europa.eu.

Recapiti

Per ulteriori dettagli sulla procedura di presentazione della domanda, si prega di contattare:
MBSELECTION@europol.europa.eu.
