



## Linee guida relative alle procedure di assunzione del personale direttivo della Corte di giustizia dell'Unione europea

Le procedure di assunzione del personale direttivo della Corte di giustizia dell'Unione europea sono disciplinate dallo Statuto dei funzionari dell'Unione europea.

Tali procedure mirano a garantire all'istituzione la collaborazione dei migliori talenti, assunti in base al merito, nel rispetto del principio di uguaglianza e del divieto di ogni forma di discriminazione, su una base geografica quanto più ampia possibile tra i cittadini degli Stati membri dell'Unione europea.

### Procedura di assunzione del personale di inquadramento superiore (direttori generali e direttori)

La procedura seguita dalla Corte per l'assunzione di personale di inquadramento superiore si basa sull'articolo 29, paragrafo 2, dello Statuto dei funzionari dell'Unione europea\*.

L'invito a presentare candidature, pubblicato in linea di principio in tutte le lingue ufficiali dell'Unione, descrive il posto da coprire e il profilo ricercato. Esso definisce le condizioni di ammissibilità e gli elementi da includere nei fascicoli di candidatura.

Le condizioni di ammissibilità stabilite nell'invito a presentare candidature sono concepite per attirare candidati dotati delle più alte qualità di competenza e, al tempo stesso, per promuovere l'assunzione su una base geografica quanto più ampia possibile tra i cittadini degli Stati membri dell'Unione. Esse comprendono, in particolare, il livello di studi e di diploma richiesto, l'esperienza professionale e di gestione richiesta, nonché i requisiti linguistici derivanti dalle funzioni del posto da coprire.

Oltre al *curriculum vitae* e alla lettera di motivazione, la candidatura deve includere una breve presentazione in cui il candidato illustra la sua visione delle attività e della gestione di un servizio come quello oggetto dell'invito a presentare candidature. Questo «progetto di servizio» consente di valutare la capacità del candidato di elaborare una visione strategica. Esso costituisce tanto uno strumento di riflessione per i candidati quanto uno strumento che consente all'istituzione di approfondire la comprensione del profilo del candidato.

Sono ammesse solo le candidature presentate entro i termini previsti e contenenti tutti i documenti richiesti nell'invito a presentare candidature.

L'équipe incaricata delle procedure di selezione presso la direzione delle Risorse umane della Corte riceve le candidature, segue le pratiche e accompagna i candidati durante l'intera procedura.

Il comitato di preselezione, la cui composizione è approvata contemporaneamente all'invito a presentare candidature, è composta dal cancelliere della Corte, da uno o più membri del personale di inquadramento superiore della Corte, nonché, nella maggior parte dei casi, da una personalità esterna che esercita o ha esercitato funzioni di alto livello nel settore interessato, generalmente proveniente dal personale di inquadramento superiore delle altre istituzioni.

Il comitato di preselezione esamina i fascicoli di candidatura, determina se le candidature sono ricevibili e se i candidati soddisfano le condizioni di ammissibilità stabilite nell'invito a presentare candidature. Successivamente, procede al confronto tra i profili dei candidati ammissibili, sulla base delle informazioni fornite nelle loro candidature, tenendo conto del profilo ricercato descritto nell'invito a presentare candidature.

I candidati i cui fascicoli di candidatura sono ritenuti i più pertinenti alla luce dei criteri di valutazione e dei requisiti del posto da coprire sono invitati a un colloquio dinanzi al comitato. I colloqui si svolgono nella lingua o nelle lingue di cui è richiesta la conoscenza nell'invito a presentare candidature.

A seguito dei colloqui, il comitato di preselezione trasmette al comitato amministrativo <sup>1</sup> l'insieme dei fascicoli di candidatura, una tabella di valutazione delle candidature, una relazione di valutazione dettagliata dei candidati sentiti nel corso di un colloquio nonché una lista ristretta dei candidati che appaiono i più idonei a svolgere le funzioni in questione.

Il comitato amministrativo procede al colloquio con tutti o con parte dei candidati che figurano sulla lista ristretta, o con qualsiasi altro candidato che desideri sentire. Esso formula una proposta relativa al candidato da nominare, che sottopone alla riunione generale della Corte di giustizia <sup>2</sup>, la quale ha il potere di nomina per quanto riguarda il personale di inquadramento superiore.

## **Procedura di assunzione del personale di inquadramento intermedio (capi unità e vicecapi unità)**

Conformemente alle disposizioni dell'articolo 29, paragrafo 1, dello Statuto dei funzionari \*, la procedura di assunzione del personale di inquadramento intermedio della Corte prevede la pubblicazione di un avviso di posto vacante, nell'ambito di un trasferimento interno e/o di un trasferimento interistituzionale di funzionari dell'Unione europea. Se del caso, può essere organizzato un concorso, sia esso (i) interno all'istituzione, (ii) aperto ai candidati provenienti da altre istituzioni e organi dell'Unione, (iii) o generale, vale a dire aperto a persone esterne alle istituzioni e agli organi dell'Unione.

L'autorità che ha il potere di nomina è il Comitato amministrativo, fatta eccezione per il personale di inquadramento intermedio della cancelleria del Tribunale, per il quale il potere di nomina è esercitato dal Consiglio di gestione <sup>3</sup>.

L'autorità che ha il potere di nomina decide di coprire un posto vacante di capo unità o di capo unità aggiunto, determina la procedura di assunzione, approva l'avviso di posto vacante e, se del caso, l'organizzazione di un concorso nonché la nomina dei membri della commissione giudicatrice e procede poi alla nomina.

La selezione dei candidati è effettuata da un comitato di valutazione, o da una commissione giudicatrice in caso di concorso, la cui composizione è definita in funzione delle caratteristiche specifiche del servizio interessato nonché delle esigenze del posto da coprire.

I candidati il cui fascicolo di candidatura soddisfa le condizioni di ammissione specificate nell'avviso di posto vacante e la cui candidatura è la più idonea a rispondere al profilo richiesto possono essere invitati a un colloquio.

La procedura di selezione può comprendere prove scritte e/o orali.

I colloqui mirano a valutare la motivazione, la conoscenza delle materie relative alle funzioni da esercitare, nonché le competenze linguistiche e generali necessarie alla luce del profilo ricercato.

Gli avvisi di concorso descrivono le modalità delle prove conformemente all'allegato III dello Statuto dei funzionari.

L'autorità competente, viste le candidature e la relazione di valutazione redatta dal comitato, prende la decisione di nomina.

---

<sup>1</sup> Il comitato amministrativo è presieduto dal presidente della Corte di giustizia dell'Unione europea. Esso comprende inoltre sette membri della Corte di giustizia, nonché il presidente e tre membri del Tribunale. Il Comitato amministrativo è assistito dal cancelliere della Corte di giustizia. Il cancelliere del Tribunale assiste alle riunioni del Comitato amministrativo.

<sup>2</sup> La riunione generale comprende l'insieme dei giudici e degli avvocati generali della Corte di giustizia. Il cancelliere della Corte di giustizia vi assiste.

<sup>3</sup> Il Consiglio di gestione del Tribunale è composto dal presidente del Tribunale, dal vicepresidente del Tribunale e da altri cinque giudici del Tribunale. Il Consiglio di gestione è assistito dal cancelliere del Tribunale.

---

\* Regolamento n. 31 (C.E.E.) 11 (C.E.E.A.) relativo allo **statuto dei funzionari** e al regime applicabile agli altri agenti della Comunità Economica Europea e della Comunità Europea dell'Energia Atomica (GU 45 del 14.6.1962, pag. 1385), modificato.

L'articolo 29, paragrafi 1 e 2, dello Statuto dei funzionari prevede:

«1. *Prima di assegnare un posto vacante in un'istituzione, l'autorità che ha il potere di nomina, tiene anzitutto in considerazione:*

*a) la possibilità di occupare il posto mediante:*

- i) trasferimento; o*
  - ii) nomina ai sensi dell'articolo 45 bis; o*
  - iii) promozione,*
- all'interno dell'istituzione;*

*b) eventuali domande di trasferimento presentate da funzionari dello stesso grado di altre istituzioni; e/o*

*c) se non è risultato possibile coprire il posto vacante attraverso le possibilità indicate alle lettere a) e b), le liste di candidati idonei ai sensi dell'articolo 30, se del caso, tenendo in considerazione le disposizioni pertinenti relative ai candidati idonei di cui all'allegato III; e/o*

*d) le possibilità di organizzare un concorso interno all'istituzione aperto unicamente ai funzionari e agli agenti temporanei di cui all'articolo 2 del regime applicabile agli altri agenti dell'Unione europea;*

*oppure bandisce un concorso per titoli o per esami, ovvero per titoli ed esami. La procedura di concorso è stabilita nell'allegato III.*

*Può essere bandito un concorso anche per costituire una riserva ai fini di future assunzioni.*

*Fatto salvo il principio secondo cui la grande maggioranza dei funzionari deve essere assunta sulla base di concorsi generali, l'autorità che ha il potere di nomina può decidere, in deroga alla lettera d) ed esclusivamente in casi eccezionali, di organizzare un concorso interno all'istituzione aperto anche agli agenti contrattuali di cui agli articoli 3 bis e 3 ter del regime applicabile agli altri agenti dell'Unione europea. Tale ultima categoria di personale è soggetta a restrizioni per quanto riguarda tale possibilità secondo quanto stabilito dall'articolo 82, paragrafo 7, del regime applicabile agli altri agenti dell'Unione europea nonché per quanto riguarda i compiti specifici al cui espletamento sono abilitati in qualità di agenti contrattuali.*

*2. Per l'assunzione del personale di inquadramento superiore (direttori generali o loro equivalenti di grado AD 16 o 15 e direttori o loro equivalenti di grado AD 15 o 14) nonché, in casi eccezionali, per impieghi che richiedano una speciale competenza, l'autorità che ha il potere di nomina può adottare una procedura diversa da quella del concorso».*