



## Comunicato stampa

Lussemburgo, 29 ottobre 2020

### L'UE ha problemi ad assumere personale

Secondo la nuova relazione della Corte dei conti europea pubblicata oggi, l'Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO) dovrebbe rivedere le modalità con cui seleziona il nuovo personale destinato alla funzione pubblica dell'UE. In un momento caratterizzato dalla riduzione degli effettivi e dai progressi della digitalizzazione, le istituzioni UE sono sempre più spesso alla ricerca di personale specializzato, in grado di essere operativo in tempi rapidi. La Corte ha tuttavia rilevato che il processo di selezione dell'EPSO non si adatta a concorsi specifici su scala ridotta, che potrebbero attrarre tali specialisti a candidarsi a posti nella funzione pubblica dell'UE. Al contempo, sottolinea anche una serie di debolezze rilevate nelle procedure di selezione per profili generici organizzate dall'EPSO.

L'EPSO seleziona i futuri funzionari dell'UE mediante due principali tipi di concorsi: concorsi generali per l'assunzione al grado iniziale di candidati con profili generici, quali giuristi, economisti e traduttori, e concorsi più ristretti per profili più specifici, quali esperti in tecnologie dell'informazione e personale scientifico. L'EPSO è stato istituito nel 2003, in un momento in cui le istituzioni avevano necessità di assumere un gran numero di persone in seguito agli allargamenti del 2004 e del 2007. Dal 2012, però, le istituzioni UE ricercano prevalentemente nuovo personale con profili specialistici, e la maggior parte dei concorsi EPSO ha dato luogo ad elenchi di riserva ridotti (ossia con meno di 30 candidati vincitori).

*"I concorsi EPSO sono la porta di accesso ad una carriera nella funzione pubblica dell'UE, ma non sono più in grado di soddisfare le attuali esigenze in termini di assunzioni delle istituzioni", ha dichiarato Annemie Turtelboom, il Membro della Corte dei conti europea responsabile della relazione. "L'EPSO dovrebbe riconsiderare il processo di selezione adottato ed introdurre un nuovo sistema più rapido, più flessibile e con un miglior rapporto costi-benefici, oltre a potenziare le proprie capacità al fine di adattarsi ad un contesto in materia di assunzioni in rapida evoluzione".*

Lo scopo del presente comunicato stampa è illustrare i messaggi principali della relazione speciale della Corte dei conti europea. Il testo integrale della relazione è disponibile su [eca.europa.eu](https://eca.europa.eu).

## ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi – L-1615 Luxembourg

E: [press@eca.europa.eu](mailto:press@eca.europa.eu) @EUAuditors [eca.europa.eu](https://eca.europa.eu)

La Corte ha esaminato se, tra il 2012 e il 2018, i processi di selezione dell'EPSO siano riusciti ad attrarre e selezionare candidati potenzialmente idonei all'assunzione in modo tempestivo ed efficace sotto il profilo dei costi. Ha constatato che tali processi non si adattano a concorsi specifici su scala ridotta. In riferimento a questi ultimi, ha sottolineato che le procedure di selezione organizzate dalle istituzioni stesse erano generalmente meno onerose e più rapide di quelle dell'EPSO. Procedure rigide e una pianificazione inaffidabile concorrono a tale situazione. La Corte ha inoltre rilevato che l'EPSO non adotta sistematicamente una comunicazione mirata in grado di attrarre candidati qualificati e che i candidati con profili fortemente specializzati rischiano di essere eliminati nella fase dei test psicometrici prima ancora che ne siano testate le conoscenze attinenti alle funzioni da svolgere.

La Corte afferma inoltre che l'EPSO adempie con successo alla missione per la quale è stato istituito: mettere a disposizione delle istituzioni dell'UE un gran numero di candidati di alta qualità potenzialmente idonei all'assunzione con profili generici, mediante concorsi su larga scala. Tali concorsi ciclici sono pianificati in maniera efficace e attraggono numerosi candidati altamente competenti ad un costo ridotto.

Tuttavia, la Corte rileva anche una serie di debolezze a cui l'EPSO deve ovviare. I due terzi degli eventi "EU Careers" si svolgono a Bruxelles, e l'EPSO attrae principalmente cittadini UE già residenti a Bruxelles o a Lussemburgo, molti dei quali lavorano o hanno lavorato nelle istituzioni UE. Ciò incide negativamente sulla diversificazione geografica e socio-economica in seno alle istituzioni UE. L'EPSO, inoltre, non è riuscito ad attrarre un numero sufficiente di laureati o di giovani professionisti verso una carriera nelle istituzioni, dato che la percentuale dei candidati al di sotto dei 35 anni è diminuita. Ciò era particolarmente evidente nel caso di un concorso per assunzioni al grado iniziale esaminato dalla Corte: metà dei candidati aveva più di 35 anni. Inoltre, l'EPSO non monitora il costo dei propri concorsi né misura il grado di soddisfazione delle istituzioni riguardo ai candidati selezionati mediante le proprie procedure. Secondo i risultati di un'indagine condotta dalla Corte presso alcuni dirigenti, i candidati selezionati tramite l'EPSO non presentavano un livello notevolmente più elevato di quelli assunti mediante altri canali.

La Corte raccomanda all'EPSO di: riesaminare il proprio processo di selezione per meglio rispondere all'evolversi delle esigenze in termini di assunzioni delle istituzioni UE, istituire un nuovo quadro per la selezione di specialisti, migliorare il coordinamento con le istituzioni UE, misurarne il grado di soddisfazione, monitorare il costo dei concorsi e ridurre la durata.

### **Note agli editori**

Ogni anno, le istituzioni UE assumono circa 1 000 nuovi funzionari permanenti per carriera a lungo termine tra oltre 50 000 candidati ai concorsi generali dell'EPSO, che sono estremamente selettivi: il tasso medio di superamento è del 2 %. Tra il 2012 e il 2018, 411 000 candidati hanno concorso per 7 000 posti sugli elenchi di riserva dell'EPSO: i concorsi per profili generici attraggono migliaia di candidati e possono selezionare fino a 200 vincitori (quelli per specialisti meno di 30). L'EPSO ha ridotto la durata media delle proprie procedure da 18 a 13 mesi (rispetto ai 10-12 mesi di altre organizzazioni internazionali e agli 8 mesi delle procedure organizzate dalle istituzioni stesse), ma continua ad andare oltre il proprio valore-obiettivo di 10 mesi. Il costo per vincitore è di 24 000 euro: la struttura dei costi è studiata in modo da ridurre al minimo i costi per i concorsi su larga scala.

La relazione speciale 23/2020 della Corte dei conti europea, intitolata “Ufficio europeo di selezione del personale: è tempo di adattare il processo di selezione all’evolversi delle esigenze in termini di assunzioni”, è disponibile in 23 lingue dell’UE sul sito [eca.europa.eu](https://eca.europa.eu). Viene pubblicata dieci anni dopo la prima relazione della Corte sull’EPSO, e fa seguito alle recenti relazioni sulla riforma dello Statuto del personale dell’UE e sulla riduzione del personale.

Informazioni sulle misure adottate dalla Corte dei conti a fronte della pandemia di COVID-19 sono disponibili [qui](#).

**Contatto stampa per questa relazione speciale**

*Damijan Fišer – e-mail: [damijan.fiser@eca.europa.eu](mailto:damijan.fiser@eca.europa.eu), tel. (+352) 4398 45510 / cell. (+352) 621 552 224*