

Ειδική έκθεση

Πλαίσια δεοντολογίας των ελεγχθέντων θεσμικών οργάνων της ΕΕ: υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης

(υποβαλλόμενη δυνάμει του άρθρου 287,
παράγραφος 4, δεύτερο εδάφιο, ΣΛΕΕ)



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ
ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ
ΣΥΝΕΔΡΙΟ

Περιεχόμενα

	Σημείο
Σύνοψη	I-VI
Εισαγωγή	01-13
Το πλαίσιο του ΟΟΣΑ	03-05
Το πλαίσιο που ισχύει στην ΕΕ	06-13
Εμβέλεια και τρόπος προσέγγισης του ελέγχου	14-23
Παρατηρήσεις	24-85
Τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα της ΕΕ διαθέτουν ως επί το πλείστον κατάλληλα πλαίσια δεοντολογίας	24-31
Υπάρχουν τα βασικά στοιχεία που χαρακτηρίζουν ένα πλαίσιο δεοντολογίας	24-29
Δεν υπάρχει κοινό πλαίσιο δεοντολογίας στην ΕΕ που να διέπει τις εργασίες των εκπροσώπων των κρατών μελών στο Συμβούλιο	30-31
Διαπιστώνονται ορισμένες αδυναμίες στα πλαίσια δεοντολογίας των θεσμικών οργάνων	32-63
Το Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο δεν είχαν αναπτύξει συνολικές στρατηγικές περί δεοντολογίας	33-38
Οι διαδικασίες για την επαλήθευση των δηλώσεων και τις κατευθυντήριες γραμμές για το προσωπικό δεν έχουν τυποποιηθεί σε ικανοποιητικό βαθμό	39-45
Περιορισμένος ο έλεγχος των δηλώσεων των Μελών	46-50
Ελλειπείς και ασαφείς πολιτικές σχετικά με τα δώρα και την ψυχαγωγία	51-53
Οι κανόνες για την καταγγελία δυσλειτουργιών δεν είναι προσαρμοσμένοι στην ιδιαίτερη περίπτωση των διαπιστευμένων κοινοβουλευτικών βοηθών	54-56
Οι διατάξεις που διέπουν τις ενέργειες των βουλευτών του Κοινοβουλίου μετά τη λήξη της θητείας τους είναι λιγότερο εκτενείς	57-63
Τα πλαίσια δεοντολογίας των ελεγχθέντων θεσμικών οργάνων περιέχουν τομείς που επιδέχονται εναρμόνιση, καθώς και παραδείγματα ορθής πρακτικής	64-76
Πολιτικές για τα δώρα και την ψυχαγωγία	65
Πολιτικές σχετικά με τις εξωτερικές δραστηριότητες των υπαλλήλων	66

Οι δηλώσεις των Μελών για τα συμφέροντα και τις δραστηριότητες των μελών της οικογενείας	67-68
Πρακτικές και συγκεκριμένες οδηγίες στην Επιτροπή	69-72
Επιτροπή δεοντολογίας για τους Επιτρόπους	73-74
Συγκεκριμένες πολιτικές κατά της παρενόχλησης για περιπτώσεις στις οποίες εμπλέκονται βουλευτές του Κοινοβουλίου	75
Σαφώς διατυπωμένες πολιτικές κατά της παρενόχλησης σε επίπεδο υπαλλήλων	76
Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ανάμεικτη εικόνα όσον αφορά τις γνώσεις των υπαλλήλων σε θέματα δεοντολογίας και τον τρόπο με τον οποίο τα αντιλαμβάνονται	77-85
Συμπεράσματα και συστάσεις	86-90

Παραρτήματα

Παράρτημα Ι – Βασικά χαρακτηριστικά των υφιστάμενων πλαισίων δεοντολογίας

Μέρος Α — Δώρα και ψυχαγωγία

Μέρος Β – Εξωτερικές δραστηριότητες και υπηρεσίες

Μέρος Γ – Περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων κατά την πρόσληψη, ad hoc σύγκρουση συμφερόντων και σύγκρουση συμφερόντων από τις δραστηριότητες του/της συζύγου

Μέρος Δ – Απασχόληση και καθήκοντα μετά την έξοδο από την υπηρεσία και τη λήξη της θητείας στην ΕΕ

Μέρος Ε – Καταπολέμηση της παρενόχλησης

Μέρος ΣΤ – Καταγγελία δυσλειτουργιών

Παράρτημα ΙΙ – Αποτελέσματα του ελέγχου

Ακρωνύμια και συντομογραφίες

Γλωσσάριο

Απαντήσεις του Κοινοβουλίου

Απαντήσεις του Συμβουλίου

Απαντήσεις της Επιτροπής

Κλιμάκιο ελέγχου

Σύνοψη

I Η δεοντολογική συμπεριφορά στη δημόσια σφαίρα σημαίνει ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι αξιωματούχοι οφείλουν να υπηρετούν το δημόσιο συμφέρον, να διαχειρίζονται με σύνεση τα δημόσια οικονομικά και να λαμβάνουν ακριβοδίκαιες αποφάσεις. Η συμπεριφορά αυτή συμβάλλει στη χρηστή δημοσιονομική διαχείριση και την ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών, η οποία είναι απαραίτητη για την επιτυχία των δημόσιων πολιτικών. Κάθε αντιδεοντολογική συμπεριφορά υπαλλήλου ή Μέλους των θεσμικών και λοιπών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) κινεί σε μεγάλο βαθμό το ενδιαφέρον της κοινής γνώμης και αποδυναμώνει την εμπιστοσύνη στην ΕΕ. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο είναι τόσο σημαντικό για τα θεσμικά όργανα να εφαρμόζουν τα κατάλληλα πλαίσια δεοντολογίας, τα οποία να εξασφαλίζουν ότι μειώνεται στο ελάχιστο ο κίνδυνος αντιδεοντολογικής συμπεριφοράς.

II Στο πλαίσιο του ελέγχου μας αξιολογήσαμε κατά πόσον τα πλαίσια δεοντολογίας στα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα της ΕΕ είναι θεμελιωμένα σε σωστές βάσεις. Ο έλεγχός μας κάλυψε όλες τις βαθμίδες των υπαλλήλων και τα Μέλη των ακόλουθων θεσμικών οργάνων: του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (εφεξής «το Κοινοβούλιο», του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου (εφεξής «το Συμβούλιο») και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (εφεξής «η Επιτροπή»). Διενεργήσαμε επίσης έρευνα για την αξιολόγηση του βαθμού στον οποίο οι υπάλληλοι των θεσμικών αυτών οργάνων γνωρίζουν το αντίστοιχο πλαίσιο δεοντολογίας. Δεν αξιολογήσαμε τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζονται τα πλαίσια δεοντολογίας.

III Καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι, σε μεγάλο βαθμό, τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα είχαν αναπτύξει κατάλληλα πλαίσια δεοντολογίας, τα οποία βέβαια είχαν περιθώρια βελτίωσης. Διαπιστώσαμε ότι στο Συμβούλιο δεν υπάρχει κοινό πλαίσιο δεοντολογίας που να διέπει τις εργασίες των εκπροσώπων των κρατών μελών.

IV Στο πλαίσιο του ελέγχου μας εντοπίστηκαν ορισμένες αδυναμίες (οι οποίες βέβαια μπορεί να μην εμφανίζονται όλες σε καθένα από τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα) αναφορικά με:

- ο τις συνολικές στρατηγικές σχετικά με τη δεοντολογία (Κοινοβούλιο και Συμβούλιο),
- ο την τυποποίηση διαδικασιών για ελέγχους σχετικά με δηλώσεις και την ανάπτυξη σαφέστερων κατευθυντήριων γραμμών για κριτήρια αξιολόγησης των υπαλλήλων (Κοινοβούλιο, Συμβούλιο και Επιτροπή),

- ενίσχυση του ελέγχου των δηλώσεων των Μελών με την καθιέρωση γραπτής τυπικής διαδικασίας (Κοινοβούλιο και Επιτροπή),
- πολιτικές για τα δώρα και την ψυχαγωγία (Κοινοβούλιο, Συμβούλιο και Επιτροπή),
- την καταγγελία δυσλειτουργιών (Κοινοβούλιο), και
- τις διατάξεις που ισχύουν μετά την έξοδο από την υπηρεσία (Κοινοβούλιο).

Εντοπίσαμε επίσης τομείς όπου θα ήταν σκόπιμη μια εναρμόνιση των πλαισίων δεοντολογίας σε διοργανικό επίπεδο (π.χ. εξωτερικές δραστηριότητες των υπαλλήλων και δηλώσεις σχετικά με τις δραστηριότητες συζύγων και συντρόφων των Μελών), καθώς και παραδείγματα ορθών πρακτικών.

V Διενεργήσαμε έρευνα σε αντιπροσωπευτικό δείγμα των υπαλλήλων των ελεγχθέντων θεσμικών οργάνων. Μολονότι περίπου το ήμισυ αυτών αξιολογούν ως καλό ή πολύ καλό το επίπεδο των γνώσεων που διαθέτουν σχετικά με το οικείο πλαίσιο δεοντολογίας, τα αποτελέσματα της έρευνας διαμορφώνουν μια ανάμεικτη εικόνα όσον αφορά τις γνώσεις των υπαλλήλων και την αντίληψή τους περί δεοντολογίας. Ωστόσο, τα αποτελέσματα διαφοροποιούνται μεταξύ θεσμικών οργάνων και κατηγοριών προσωπικού.

VI Διατυπώνουμε σειρά συστάσεων με στόχο να βοηθήσουμε τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα:

- να βελτιώσουν τα πλαίσια δεοντολογίας τους,
- να συνεργαστούν προκειμένου να εναρμονίσουν τα στοιχεία των πλαισίων δεοντολογίας τους και να καταβάλλουν περισσότερες προσπάθειες προκειμένου να ανταλλάσσουν βέλτιστες πρακτικές σχετικά με συναφή ζητήματα, και
- να βελτιώσουν τις γνώσεις των υπαλλήλων τους και τον τρόπο με τον οποίο αυτοί αντιλαμβάνονται το πλαίσιο και την κουλτούρα δεοντολογίας.

Εισαγωγή

01 Η δεοντολογική συμπεριφορά στη δημόσια σφαίρα σημαίνει ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι αξιωματούχοι οφείλουν να υπηρετούν το δημόσιο συμφέρον, να διαχειρίζονται με σύνεση τα δημόσια οικονομικά και να λαμβάνουν ακριβοδίκαιες αποφάσεις. Συμβάλλει στη χρηστή δημοσιονομική διαχείριση και την ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών, η οποία είναι απαραίτητη για την ευδοκίμηση των δημόσιων πολιτικών.

02 Το «πλαίσιο διαχείρισης της ακεραιότητας» που θεσπίστηκε από τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) αποτελεί ένα σύνολο μέσων, διαδικασιών και δομών για την προώθηση της ακεραιότητας και την πρόληψη της διαφθοράς στους δημόσιους οργανισμούς¹. Σύμφωνα με τη σύσταση του ΟΟΣΑ για τη δημόσια ακεραιότητα, η δημόσια ακεραιότητα αφορά στη συνεπή ευθυγράμμιση και συμμόρφωση με κοινές ηθικές αξίες, αρχές και κανόνες με σκοπό τη διαφύλαξη του δημόσιου συμφέροντος και την ιεράρχησή του υπεράνω των ιδιωτικών συμφερόντων στο πλαίσιο του δημόσιου τομέα².

Το πλαίσιο του ΟΟΣΑ

03 Οι αρχές του ΟΟΣΑ για τη διαχείριση της δεοντολογίας στον δημόσιο τομέα³ περιγράφουν μια «υποδομή δεοντολογίας» που θα έπρεπε να διαθέτουν οι δημόσιοι οργανισμοί. Αυτή η «υποδομή δεοντολογίας» συνίσταται σε τρία βασικά στοιχεία: καθοδήγηση, διαχείριση και έλεγχος.

04 Ο ΟΟΣΑ έχει καταρτίσει ένα υπόδειγμα για τη συγγενική έννοια της ακεραιότητας της δημόσιας διοίκησης (βλέπε [γράφημα 1](#)).

¹ «Integrity framework», ΟΟΣΑ, 2009.

² «Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) Recommendation on Public Integrity», ΟΟΣΑ, Παρίσι, 2017.

³ «1998 Recommendation of the OECD Council on Improving Ethical Conducting the Public Service, including Principles for Managing Ethics in the Public Service» στην έκδοση του ΟΟΣΑ «Trust in Government. Ethics measures in OECD Countries», Παρίσι, 2000.

Γράφημα 1 – Δομικά στοιχεία της ακεραιότητας της δημόσιας διοίκησης



© OECD Recommendation of the Council on Public Integrity, 2017

05 Το όλο μοντέλο διαρθρώνεται γύρω από τρεις βασικές συνιστώσες:

- ο δημιουργία ενός συνεκτικού και ολοκληρωμένου συστήματος ακεραιότητας της δημόσιας διοίκησης,
- ο ανάπτυξη μιας κουλτούρας ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση, και
- ο δημιουργία πρόσφορου εδάφους για αποτελεσματική λογοδοσία.

Το πλαίσιο που ισχύει στην ΕΕ

06 Καμία αντιδεοντολογική συμπεριφορά υπαλλήλου ή Μέλους των θεσμικών οργάνων και οργανισμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) δεν είναι αποδεκτή. Οποιαδήποτε τέτοια συμπεριφορά –ακόμα και απλώς εικαζόμενη– κινεί σε μεγάλο βαθμό το ενδιαφέρον της κοινής γνώμης και αποδυναμώνει την εμπιστοσύνη των πολιτών στην ΕΕ. Η αντιδεοντολογική συμπεριφορά συνδέεται επίσης με τον κίνδυνο διαφθοράς και απάτης. Η αξιολόγηση του τρόπου εφαρμογής των πλαισίων δεοντολογίας στα θεσμικά όργανα της ΕΕ μπορεί να συμβάλει στη διαχείριση των κινδύνων αυτών.

07 Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο είναι τόσο σημαντικό για τα θεσμικά όργανα να καταρτίζουν τα κατάλληλα πλαίσια δεοντολογίας, τα οποία να εξασφαλίζουν ότι μειώνεται στο ελάχιστο ο κίνδυνος αντιδεοντολογικής συμπεριφοράς. Ο βασικός κίνδυνος είναι ότι, χωρίς πρόσφορα πλαίσια δεοντολογίας, δεν δύναται να αποτραπεί, να εντοπιστεί και να αντιμετωπιστεί με τον δέοντα τρόπο τυχόν αντιδεοντολογική συμπεριφορά εντός των θεσμικών οργάνων. Αποτέλεσμα αυτού μπορεί να είναι η αμαύρωση της εικόνας της ΕΕ και των θεσμικών οργάνων της. Η νομοθεσία της ΕΕ δεν περιλαμβάνει κανονιστικής φύσεως ορισμό του πλαισίου δεοντολογίας αυτού καθαυτού. Ωστόσο, υπάρχουν πολλές διατάξεις τόσο στο πρωτογενές όσο και στο παράγωγο δίκαιο που μπορούν να ερμηνευθούν ως δεοντολογικές υποχρεώσεις.

08 Μολονότι υπάρχουν κοινές διατάξεις που ισχύουν για όλα τα θεσμικά όργανα της ΕΕ, υπάρχουν και διάφορες νομικές απαιτήσεις δεοντολογίας, ειδικές για κάθε θεσμικό όργανο της ΕΕ, για τις Γενικές Διευθύνσεις (ΓΔ) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, καθώς και για το προσωπικό και τα Μέλη των θεσμικών οργάνων της ΕΕ. Οι ειδικές διατάξεις αντιστοιχούν στους διαφορετικούς ρόλους, ευθύνες και κινδύνους.

09 Πηγή όλων των υποχρεώσεων είναι οι ιδρυτικές Συνθήκες, οι οποίες περιέχουν διατάξεις που κατοχυρώνουν τις φιλόδοξες αξίες που πρέπει να διέπουν τη συμπεριφορά των Μελών και των υπαλλήλων των θεσμικών και λοιπών οργάνων της ΕΕ. Ως ένα σημείο, οι διατάξεις αυτές μοιάζουν ως έναν βαθμό μεταξύ τους ως προς την ορολογία που χρησιμοποιούν και τη φύση των υποχρεώσεων που καθορίζουν. Ωστόσο οι κατηγορίες των εμπλεκομένων διαφέρουν αρκετά, με αποτέλεσμα να καθίσταται αναγκαία η εξέταση καθεμίας από αυτές τις κατηγορίες χωριστά.

10 Στον [πίνακα 1](#) συνοψίζεται ο τρόπος με τον οποίο οι ισχύουσες νομικές διατάξεις εφαρμόζονται στο προσωπικό και τα Μέλη των θεσμικών οργάνων της ΕΕ.

Πίνακας 1 - Νομικές διατάξεις που ισχύουν για το προσωπικό και τα Μέλη των Θεσμικών οργάνων της ΕΕ

	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ			ΜΕΛΗ		
	Κοινοβούλιο	Συμβούλιο	Επιτροπή	Κοινοβούλιο	Συμβούλιο	Επιτροπή
ΝΟΜΙΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ	Άρθρο 298 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ): Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο θεσπίζουν διατάξεις για μια ανοικτή, αποδοτική και ανεξάρτητη ευρωπαϊκή διοίκηση.			Άρθρα 6 και 7 της πράξης περί της εκλογής των μελών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου Το άρθρο 339 ΣΛΕΕ ισχύει επίσης για το Κοινοβούλιο	Εθνικοί κανόνες Το άρθρο 339 ΣΛΕΕ ισχύει επίσης για το Συμβούλιο (όχι μόνο σε υπουργικό επίπεδο, αλλά και σε επίπεδο δημοσίων υπαλλήλων)	Άρθρο 17 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ): Υποχρέωση των Επιτρόπων για απόλυτη ανεξαρτησία (Σημ.: η έκθεση πραγματοποιείται τη δεοντολογική συμπεριφορά προσώπων και όχι των θεσμικών οργάνων αυτών καθαυτών)
	Κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης (άρθρα 11 έως 22γ) ⁴					Άρθρο 245 ΣΛΕΕ: ανεξαρτησία· υποχρεώσεις που απορρέουν από τη θέση· υποχρεώσεις που εξακολουθούν να ισχύουν και μετά την έξοδο από την υπηρεσία Άρθρο 339 ΣΛΕΕ: το καθήκον της μη δημοσιοποίησης πληροφοριών, εφόσον διέπονται από την υποχρέωση τήρησης του επαγγελματικού απορρήτου.

⁴ Για τους μη μόνιμους υπαλλήλους, παρόμοιες απαιτήσεις προβλέπονται στο καθεστώς που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό. Τα θεσμικά όργανα εξειδικεύουν περαιτέρω τις διατάξεις αυτές με την έγκριση ειδικών κανόνων εφαρμογής.

ΝΟΜΙΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ	Δημοσιονομικός κανονισμός (άρθρα 36, παράγραφος 3, και 61)					
	Κώδικας ορθής διοικητικής συμπεριφοράς					
	Διοικητικές αποφάσεις: Οδηγός σχετικά με τις υποχρεώσεις των μονίμων και λοιπών υπαλλήλων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου Εσωτερικοί κανόνες για τη συμβουλευτική επιτροπή σε θέματα παρενόχλησης και αποτροπής της στον χώρο εργασίας	Διοικητικές αποφάσεις: Απόφαση αριθ. 61/15 σχετικά με τις εξωτερικές δραστηριότητες Απόφαση αριθ. 15/15 σχετικά με την παρενόχληση	Διοικητικές αποφάσεις: Απόφαση σχετικά με εξωτερικές δραστηριότητες και υπηρεσίες Απόφαση σχετικά με άδεια για προσωπικούς λόγους Απόφαση για την πρόληψη της ψυχολογικής και σεξουαλικής παρενόχλησης Κώδικας ορθής διοικητικής συμπεριφοράς	Κανόνας 11 και παράρτημα Ι του Κανονισμού του οργάνου-κώδικας δεοντολογίας των βουλευτών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σε θέματα οικονομικών συμφερόντων και σύγκρουσης συμφερόντων	Κώδικας δεοντολογίας του Προέδρου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου	Απόφαση C(2018) 700 της Επιτροπής, της 31ης Ιανουαρίου 2018, σχετικά με έναν κώδικα δεοντολογίας για τα μέλη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ⁵
ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ	Κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης [άρθρα 22α έως 22γ και παράρτημα ΙΧ (Πειθαρχικές διαδικασίες)]			Άρθρα 165, 166 και 167 του Κανονισμού (μέτρα σε περίπτωση μη τήρησης των κανόνων συμπεριφοράς)	Εθνικοί κανόνες	Άρθρο 247 της ΣΛΕΕ: Παραπτώματα Επιτρόπων Απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη σύσταση της ad hoc επιτροπής δεοντολογίας
	Διοικητικές αποφάσεις: Εσωτερικοί κανόνες για την εφαρμογή του άρθρου 22γ του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης	Διοικητικές αποφάσεις: Απόφαση αριθ. 3/2016 σχετικά με την καταγγελία δυσλειτουργιών Αποφάσεις αριθ. 73/06 και 74/06 σχετικά με τις διοικητικές έρευνες και τις πειθαρχικές διαδικασίες	Διοικητικές αποφάσεις: Κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την καταγγελία δυσλειτουργιών Απόφαση 86/2004 της Επιτροπής, Γενικές εκτελεστικές διατάξεις για τις διοικητικές έρευνες και πειθαρχικές διαδικασίες	Απόφαση για τη λειτουργία της συμβουλευτικής επιτροπής που ασχολείται με τις καταγγελίες για παρενόχληση που αφορούν βουλευτές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και τις διαδικασίες για την αντιμετώπιση των καταγγελιών		Άρθρο 12 του κώδικα δεοντολογίας: η ανεξάρτητη επιτροπή δεοντολογίας Άρθρο 13 του κώδικα δεοντολογίας: μέτρα για την εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας

Πηγή: Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο (ΕΕΣ).

⁵ EE L 65 της 21.2.2018, σ. 7.

11 Οι εν λόγω νομικές απαιτήσεις άπτονται ορισμένων εκ των βασικότερων δεοντολογικών ζητημάτων, όπως:

- ο διαφόρων μορφών σύγκρουσης συμφερόντων, μεταξύ άλλων:
 - ο κατά την πρόσληψη, κατά τη διάρκεια της απασχόλησης και μετά την έξοδο από την υπηρεσία,
 - ο δώρα και ψυχαγωγία, εξωτερικές δραστηριότητες και απασχόληση του/της συζύγου,
 - ο εκπροσώπηση ή προώθηση συμφερόντων,
- ο της διαφάνειας,
- ο της καταπολέμησης της παρενόχλησης,
- ο των μηχανισμών επιβολής.

12 Παράλληλα με τον καθορισμό της συμπεριφοράς που οφείλουν να επιδεικνύουν προσωπικό και Μέλη, το νομικό πλαίσιο προβλέπει εργαλεία και διαδικασίες για τη διαπίστωση και την αντιμετώπιση τυχόν αποκλίσεων από τα εν λόγω πρότυπα, βοηθώντας με τον τρόπο αυτό να εξασφαλιστεί η συμμόρφωση με τις νομικές υποχρεώσεις δεοντολογίας. Για τους σκοπούς του εν προκειμένω ελέγχου, ως «πλαίσιο δεοντολογίας» νοούνται κατ' αρχάς οι νομικές, δεοντολογικές απαιτήσεις, και, κατά δεύτερο λόγο, οι διαδικασίες, τα εργαλεία επιβολής, η καθοδήγηση και οι τρόποι επικοινωνίας που συμβάλλουν στην τήρηση των νομικών απαιτήσεων.

13 Η σημασία της ανάπτυξης των περισσότερο ήπιων στοιχείων μιας κουλτούρας δεοντολογίας έχει αρχίσει να κερδίζει ολοένα περισσότερο έδαφος, και θεωρείται συχνά αποτελεσματικότερος τρόπος για την επίτευξη υψηλών προτύπων δεοντολογίας. Τα στοιχεία αυτά είναι τα εξής:

- ο η προώθηση μιας κουλτούρας δεοντολογίας,
- ο η ακεραιότητα των ανώτερων στελεχών,
- ο σύστημα αξιολόγησης που υποστηρίζει τη λογοδοσία και τη δεοντολογική συμπεριφορά,
- ο υποστήριξη μιας ανοικτής οργανωτικής κουλτούρας.

Εμβέλεια και τρόπος προσέγγισης του ελέγχου

14 Αξιολογήσαμε κατά πόσον τα δεοντολογικά πλαίσια των ελεγχθέντων θεσμικών οργάνων της ΕΕ είναι θεμελιωμένα σε σωστές βάσεις. Ο έλεγχός μας κάλυψε όλες τις βαθμίδες των υπαλλήλων και τα Μέλη των ακόλουθων θεσμικών οργάνων: του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (εφεξής «το Κοινοβούλιο», του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου (εφεξής «το Συμβούλιο»), και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (εφεξής «η Επιτροπή»).

15 Είναι η πρώτη φορά που το Συνέδριο ελέγχει τα πλαίσια δεοντολογίας του Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου και της Επιτροπής. Ο έλεγχος αυτός συνάδει με τον στρατηγικό στόχο του Συνεδρίου για την περίοδο 2018-2020, ο οποίος συνίσταται στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης προς την ΕΕ. Το Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και η Επιτροπή επελέγησαν, επειδή είναι τα τρία κύρια θεσμικά όργανα της ΕΕ που συμμετέχουν στην κατάρτιση της ενωσιακής νομοθεσίας και απασχολούν μεγάλο αριθμό υπαλλήλων. Η εξέταση των πλαισίων δεοντολογίας τους παρέχει τις περισσότερες δυνατότητες για συγκριτική ανάλυση.

16 Προκειμένου να αξιολογήσουμε κατά πόσον τα πλαίσια δεοντολογίας του Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου και της Επιτροπής είναι θεμελιωμένα σε σωστές βάσεις:

- i) εξετάσαμε τις νομικές απαιτήσεις δεοντολογίας που ισχύουν στα εν λόγω θεσμικά όργανα για το προσωπικό και τα Μέλη τους και τις διαδικασίες που εφαρμόζονται για την επιβολή τους, και
- ii) αξιολογήσαμε τον βαθμό στον οποίο οι υπάλληλοι των εν λόγω οργάνων γνώριζαν το αντίστοιχο πλαίσιο δεοντολογίας.

Δεν αξιολογήσαμε τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζονταν τα πλαίσια δεοντολογίας.

17 Όσον αφορά την Επιτροπή, το μεγαλύτερο θεσμικό όργανο, σχηματίσαμε μια εικόνα για τις γενικές απαιτήσεις και τις διαδικασίες που εφαρμόζονται στη Γενική Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων και Ασφάλειας. Επικεντρωθήκαμε δε στις ειδικές διατάξεις που εφαρμόζονται στο πλαίσιο των ακόλουθων γενικών διευθύνσεων που είτε χειρίζονται σημαντικό μερίδιο του προϋπολογισμού της ΕΕ είτε διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην κατάρτιση νομοθετικών προτάσεων ή στην παρακολούθηση της εφαρμογής του δικαίου της ΕΕ: ΓΔ Γεωργικής και Αγροτικής Ανάπτυξης, ΓΔ Ανταγωνισμού, ΓΔ Ενέργειας, ΓΔ Έρευνας και Καινοτομίας και Γενική Γραμματεία.

18 Όσον αφορά τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα, αξιολογήσαμε συγκεκριμένα τις απαιτήσεις και τις διαδικασίες που ισχύουν σχετικά με τα εξής ζητήματα:

- ο τα δώρα και την ψυχαγωγία (βλέπε [παράρτημα Ι – μέρος Α](#)),
- ο τις εξωτερικές δραστηριότητες ή υπηρεσίες (βλέπε [παράρτημα Ι – μέρος Β](#)),
- ο τη σύγκρουση συμφερόντων κατά την πρόσληψη, την ad hoc σύγκρουση συμφερόντων και τη σύγκρουση συμφερόντων από δραστηριότητες του/της συζύγου (βλέπε [παράρτημα Ι – μέρος Γ](#)),
- ο την απασχόληση και την ανάληψη καθηκόντων μετά την έξοδο από την υπηρεσία (βλέπε [παράρτημα Ι – μέρος Δ](#)),
- ο την καταπολέμηση της παρενόχλησης (βλέπε [παράρτημα Ι – μέρος Ε](#)),
- ο την καταγγελία δυσλειτουργιών (βλέπε [παράρτημα Ι – μέρος ΣΤ](#)).

19 Εξετάσαμε επίσης τη διαδικασία που ακολουθείται για τις διοικητικές έρευνες, και τις πειθαρχικές διαδικασίες που κινούνται σε σχέση με το προσωπικό. Προκειμένου να καταστεί εφικτός ο εν προκειμένω έλεγχος, δεν αξιολογήσαμε τους κανόνες που ισχύουν για τη διαφάνεια και την εκπροσώπηση συμφερόντων, παρότι πρόκειται για ζητήματα που συνδέονται με το γενικό πλαίσιο δεοντολογίας. Η εμβέλεια του ελέγχου μας δεν καλύπτει επίσης τις διαδικασίες που εφαρμόζονται σε περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων στο πλαίσιο των δημοσίων συμβάσεων, καθώς αυτές εμπίπτουν στο πεδίο των ελέγχων συμμόρφωσης του Συνεδρίου.

20 Προκειμένου να κάνουμε μια καταγραφή των πλαισίων δεοντολογίας και των διαδικασιών που εφαρμόζονται για την επιβολή τους, αποστείλαμε ερωτηματολόγιο στα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα. Αναλύσαμε επίσης τα εσωτερικά έγγραφα που μας διαβίβασαν το Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και η Επιτροπή (ΓΔ Ανθρωπίνων Πόρων και Ασφάλειας και οι λοιπές επιλεγμένες γενικές διευθύνσεις). Συγκρίναμε τις διαφορετικές δεοντολογικές απαιτήσεις που ισχύουν στα διάφορα θεσμικά όργανα, και αξιολογήσαμε πόσον αυτές ήταν ανάλογες των αντίστοιχων εξωτερικών προτύπων (ήτοι των αρχών, των κατευθυντήριων γραμμών και των βέλτιστων πρακτικών του ΟΟΣΑ, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία). Τέλος, εξετάσαμε άλλες σχετικές εκθέσεις στο πεδίο της δεοντολογίας, και πραγματοποιήσαμε συνεντεύξεις με υπαλλήλους των θεσμικών οργάνων, οι οποίοι, στο πλαίσιο των καθηκόντων τους, ασχολούνται με το δεοντολογικό πλαίσιο.

21 Τα κυριότερα κριτήρια ελέγχου που εφαρμόσαμε εν προκειμένω ήταν τα διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα που ανέπτυξε ο ΟΟΣΑ, η νομοθεσία της ΕΕ και οι δεοντολογικές απαιτήσεις και διαδικασίες που θέτουν τα θεσμικά όργανα. Η συγκριτική ανάλυση των πλαισίων δεοντολογίας των ελεγχθέντων θεσμικών οργάνων χρησίμευσε επίσης ως πρόσθετο κριτήριο.

22 Προς συμπλήρωση των εν λόγω πηγών ελέγχου, συγκροτήσαμε ένα πάνελ εμπειρογνομόνων, στο πλαίσιο του οποίου συζητήθηκαν τα χαρακτηριστικά ενός συνεκτικού και περιεκτικού πλαισίου δεοντολογίας στους δημόσιους οργανισμούς. Προσκαλέσαμε τέσσερις εμπειρογνώμονες του τομέα: έναν εκπρόσωπο του ΟΟΣΑ, έναν εκπρόσωπο της Διεθνούς Διαφάνειας, έναν εκπρόσωπο του ανώτατου οργάνου ελέγχου ενός κράτους μέλους και έναν πανεπιστημιακό. Οι εμπειρογνώμονες αυτοί μας βοήθησαν να αξιολογήσουμε συγκεκριμένα στοιχεία των πλαισίων δεοντολογίας.

23 Προκειμένου να σχηματίσουμε μια εικόνα του βαθμού στον οποίο οι υπάλληλοι γνωρίζουν τα πλαίσια δεοντολογίας, καθώς και του τρόπου με τον οποίο αυτοί αντιλαμβάνονται την κουλτούρα δεοντολογίας, διενεργήσαμε έρευνα σε αντιπροσωπευτικό δείγμα των υπαλλήλων των ελεγχθέντων θεσμικών οργάνων (βλέπε [παράρτημα II](#)).

Παρατηρήσεις

Τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα της ΕΕ διαθέτουν ως επί το πλείστον κατάλληλα πλαίσια δεοντολογίας

Υπάρχουν τα βασικά στοιχεία που χαρακτηρίζουν ένα πλαίσιο δεοντολογίας

24 Για τους υπαλλήλους των θεσμικών οργάνων της ΕΕ, οι κύριες πηγές από τις οποίες εκπορεύεται το πλαίσιο δεοντολογίας είναι η Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), ο δημοσιονομικός κανονισμός και ο τίτλος II, «Δικαιώματα και υποχρεώσεις του υπαλλήλου», του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης⁶ (βλέπε [πίνακα 1](#)). Οι απαιτήσεις εξειδικεύονται περαιτέρω στις διατάξεις και τις κατευθυντήριες οδηγίες εφαρμογής του κάθε οργάνου, στις οποίες παρέχονται περαιτέρω διευκρινίσεις, χωρίς να γεννιούνται νέες ουσιαστικές υποχρεώσεις. Γενικώς, τα πλαίσια δεοντολογίας που ισχύουν για το προσωπικό των ελεγχθέντων θεσμικών οργάνων παρουσιάζουν μεγάλες ομοιότητες μεταξύ τους.

25 Για τα Μέλη πάλι, η κατάσταση παρουσιάζει ακόμη περισσότερες διαφορές. Η φύση της θέσης και των καθηκόντων των Μελών διαφέρει από το ένα θεσμικό όργανο στο άλλο, όπως και από τη θέση και τα καθήκοντα των υπαλλήλων των οργάνων αυτών. Η βασική πηγή των απαιτήσεων δεοντολογίας που ισχύουν για τα Μέλη είναι η ΣΛΕΕ, η οποία ορίζει επίσης ποινές και κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης. Λεπτομερέστερες διατάξεις (βλέπε [πίνακα 1](#)) περιλαμβάνονται στους εφαρμοστέους κώδικες δεοντολογίας και στους εσωτερικούς κανονισμούς. Οι κανόνες προσδιορίζονται περαιτέρω σε άλλα έγγραφα όπως σε κατευθυντήριες γραμμές (π.χ. οδηγός για τους βουλευτές του Κοινοβουλίου σχετικά με την καταπολέμηση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας)⁷.

26 Τα πλαίσια δεοντολογίας των ελεγχθέντων θεσμικών οργάνων συνάδουν με τις βασικές απαιτήσεις των κατευθυντήριων γραμμών του ΟΟΣΑ και με τα άλλα κριτήρια (βλέπε σημείο [21](#)). Τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα διαθέτουν ως επί το πλείστον κατάλληλα πλαίσια δεοντολογίας τόσο για το προσωπικό όσο και για τα Μέλη τους:

⁶ Για τους μη μόνιμους υπαλλήλους, παρόμοιες απαιτήσεις προβλέπονται στο καθεστώς που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό.

⁷ «Zero harassment in the workplace – A guide for Members of the European Parliament», 2017.

- ο Τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα έχουν αναπτύξει πολιτικές σχετικά με τα δώρα και την ψυχαγωγία, οι οποίες καθορίζουν τα δώρα, τη φιλοξενία και άλλα ωφελήματα, καθώς και διαδικασίες για την αποδοχή και την αναφορά τους (βλέπε [παράρτημα Ι – μέρος Α](#)).
- ο Οι κανόνες σχετικά με τις εξωτερικές δραστηριότητες του προσωπικού και των Μελών, καθώς και οι κανόνες και τα συστήματα που διέπουν την απασχόληση υπαλλήλου μετά την έξοδό του από την υπηρεσία της ΕΕ, καλύπτουν τομείς που ενέχουν κινδύνους, ανταποκρίνονται στα κριτήρια των αποδεκτών δραστηριοτήτων και καθορίζουν τις διαδικασίες γνωστοποίησης και χορήγησης άδειας (βλέπε [παράρτημα Ι, μέρος Β και μέρος Δ](#)).
- ο Επίσης, οι εν λόγω πολιτικές καλύπτουν περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων, όπως η σύγκρουση συμφερόντων κατά την πρόσληψη, η ad hoc σύγκρουση συμφερόντων και η απασχόληση του/της συζύγου ή συντρόφου υπαλλήλου ή Μέλους, σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα που χρησιμοποιήθηκαν ως κριτήρια ελέγχου (βλέπε [παράρτημα Ι – μέρος Γ](#)).
- ο Τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα έχουν αναπτύξει πολιτικές κατά της παρενόχλησης, που συνάδουν με τις ουσιαστικές απαιτήσεις των συναφών προτύπων (βλέπε [παράρτημα Ι – μέρος Ε](#)).
- ο Τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα έχουν αναπτύξει κατάλληλες πολιτικές για την καταγγελία δυσλειτουργιών, οι οποίες αποτελούν απόρροια των συνεχών αναθεωρήσεων των τελευταίων ετών. Οι πολιτικές περιέχουν ορισμούς και αναφέρουν μηχανισμούς προστασίας για τους μάρτυρες δημοσίου συμφέροντος ([παράρτημα Ι – Μέρος ΣΤ](#)).

27 Τα πλαίσια δεοντολογίας υποστηρίζονται καταλλήλως από μηχανισμούς διεξαγωγής ερευνών και επιβολής κυρώσεων. Όσον αφορά τους υπαλλήλους των ελεγχθέντων θεσμικών οργάνων, οι μηχανισμοί αυτοί παρουσιάζουν ομοιότητες, καθώς οι διοικητικές έρευνες και οι πειθαρχικές διαδικασίες προβλέπονται στο άρθρο 86 και το παράρτημα ΙΧ «Πειθαρχική διαδικασία» του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης. Το εύρος των κυρώσεων είναι αρκετά περιεκτικό, περιλαμβάνοντας μέτρα που θίγουν πρωτίστως τη φήμη του υπαλλήλου (π.χ. έγγραφη προειδοποίηση και επίπληξη), μέτρα που επηρεάζουν τη θέση του εντός του οργανισμού (π.χ. υποβιβασμός σε κλιμάκιο και βαθμό) και μέτρα που αλλάζουν αμετάκλητα τη σχέση του υπαλλήλου με τον οργανισμό (π.χ. παύση, συνοδευόμενη ενδεχομένως από μείωση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων). Ορισμένες από αυτές τις κυρώσεις έχουν οικονομικές συνέπειες.

28 Για τα Μέλη, η επιβολή κυρώσεων και ποινών ορίζεται κατά κύριο λόγο στη ΣΛΕΕ. Οι διατάξεις αυτές συμπληρώνονται από τις διατάξεις του αντίστοιχου κώδικα δεοντολογίας και

του Κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Η δέσμη εργαλείων επιβολής του νόμου που προβλέπονται στις Συνθήκες είναι μάλλον πολυσυλλεκτική, καθώς περιλαμβάνει τόσο διαδικασίες πολιτικής και δικονομικής φύσης, όσο και εσωτερικές πειθαρχικές διαδικασίες.

29 Συγκεντρώσαμε ορισμένους τομείς στους οποίους ο βαθμός κάλυψης, η εξειδίκευση, η σαφήνεια και το επίπεδο καθοδήγησης που παρέχουν τα πλαίσια δεοντολογίας των θεσμικών οργάνων για το προσωπικό και τα Μέλη τους επιδέχονται βελτιώσεις (βλέπε σημεία **32** έως **63**) και εναρμόνιση (βλέπε σημεία **64** έως **68**). Εντοπίσαμε επίσης περιπτώσεις βέλτιστων πρακτικών, κυρίως στο επίπεδο της Επιτροπής (βλέπε σημεία **69** έως **76**).

Δεν υπάρχει κοινό πλαίσιο δεοντολογίας στην ΕΕ που να διέπει τις εργασίες των εκπροσώπων των κρατών μελών στο Συμβούλιο

30 Τα Μέλη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής «Μέλη του Συμβουλίου») είναι, αντιστοίχως, οι αρχηγοί κρατών και κυβερνήσεων και οι υπουργοί. Εκπρόσωποι των κρατών μελών είναι και κρατικοί δημόσιοι υπάλληλοι που συμμετέχουν σε ομάδες εργασίας, επιτροπές και κόμματα. Εξαιρουμένου του Προέδρου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου⁸, οι προαναφερόμενοι δεν υπάγονται σε κάποιο κοινό πλαίσιο δεοντολογίας σε επίπεδο ΕΕ. Οι εργασίες των εκπροσώπων των κρατών μελών στο πλαίσιο του Συμβουλίου διέπονται από την εθνική νομοθεσία τους.

31 Δεν έχουμε συνολική εικόνα στο Συμβούλιο όλων των εθνικών πλαισίων δεοντολογίας που ισχύουν για τα μέλη του και τους λοιπούς εκπροσώπους των κρατών μελών. Δεν υπάρχει επίσης διασφάλιση ότι οι απαιτήσεις που ισχύουν σε εθνικό επίπεδο καλύπτουν όλα τα απαραίτητα στοιχεία και τους σχετικούς κινδύνους όσον αφορά τη φύση της θέσης και των συναφών εργασιών.

Διαπιστώνονται ορισμένες αδυναμίες στα πλαίσια δεοντολογίας των θεσμικών οργάνων

32 Συγκρίναμε τα πλαίσια δεοντολογίας των ελεγχθέντων θεσμικών οργάνων με τα διεθνή πρότυπα και διαπιστώσαμε ορισμένες αδυναμίες.

⁸ Βλέπε άρθρο 15 της ΣΛΕΕ, και τον κώδικα δεοντολογίας που είναι ένα δημόσιο αυτορρυθμιστικό έγγραφο που εγκρίθηκε από τον Πρόεδρο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου.

Το Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο δεν είχαν αναπτύξει συνολικές στρατηγικές περί δεοντολογίας

33 Στο υπόδειγμα του ΟΟΣΑ (βλέπε σημείο **04**) υπογραμμίζεται ότι τα πλαίσια δεοντολογίας πρέπει να καθορίζονται από στρατηγική που να σκιαγραφεί στόχους και προτεραιότητες, να αναπτύσσονται με τη χρήση κατάλληλων δεδομένων και δεικτών, και να συνυπολογίζουν κινδύνους συμφυείς με τη δεοντολογία.

34 Η συνολική στρατηγική της Επιτροπής διατυπώνεται στο στρατηγικό σχέδιο για την περίοδο 2017-2020 της ΓΔ Ανθρωπίνων Πόρων και Ασφάλειας, το οποίο περιλαμβάνει διατάξεις για θέματα δεοντολογίας που απευθύνονται στο προσωπικό. Η ετήσια διαδικασία εκτίμησης κινδύνου της ΓΔ Ανθρωπίνων Πόρων και Ασφάλειας καλύπτει και ζητήματα δεοντολογίας, και συνδέεται με την κατάρτιση του ετήσιου σχεδίου διαχείρισης (ΕΣΔ).

35 Το στρατηγικό σχέδιο θέτει δύο στόχους. Πρώτος στόχος είναι η αδιάλειπτη υποχρέωση συμμόρφωσης διοικητικών στελεχών και υπαλλήλων με τα υψηλότερα επαγγελματικά και δεοντολογικά πρότυπα. Δεύτερος στόχος είναι η σαφής και αποτελεσματική εφαρμογή των κανόνων εφαρμογής του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης. Η επίτευξη των στόχων αυτών παρακολουθείται βάσει δεικτών επιδόσεων.

36 Στο πλαίσιο της εκτίμησης κινδύνου για το 2018, εντοπίστηκε ένας γενικός κίνδυνος και, συγκεκριμένα, ότι τα μέτρα ή/και οι διαδικασίες που ήδη εφαρμόζονται και στοχεύουν στον περιορισμό τυχόν κινδύνων προσβολής της φήμης του οργάνου από εξωτερικές δραστηριότητες ή από τη συμπεριφορά εν ενεργεία / πρώην υπαλλήλων ενδέχεται να χρειάζονται συμπληρωματικές βελτιώσεις, ούτως ώστε να ανταποκρίνονται στην ολοένα αυξανόμενη ευαισθητοποίηση σε ζητήματα που εμπίπτουν στη δημόσια σφαίρα. Το επίπεδο κινδύνου βαθμολογείται με 9 στην κλίμακα του 25, και οι δράσεις για τον μετριασμό αυτού του κινδύνου παρακολουθούνται στο πλαίσιο του ΕΣΔ.

37 Στο επίπεδο των ελεγχθεισών γενικών διευθύνσεων της Επιτροπής, διεξάγεται ετησίως άσκηση διαχείρισης κινδύνων για τον εντοπισμό, την εκτίμηση και τη διαχείριση σημαντικών και κρίσιμων κινδύνων, περιλαμβανομένων εκείνων που συνδέονται με ζητήματα δεοντολογίας. Μεταξύ των ελεγχθεισών γενικών διευθύνσεων, η ΓΔ Ανταγωνισμού ήταν αυτή που περιλάμβανε τις πιο συγκεκριμένες δράσεις στις διαδικασίες σχεδιασμού της στρατηγικής και της διαχείρισής της στον τομέα της δεοντολογίας.

38 Στο Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, δεν υπάρχει συνολική στρατηγική δεοντολογίας, στην οποία να περιγράφονται στόχοι και προτεραιότητες που πρέπει να παρακολουθούνται από δείκτες επιδόσεων, ούτε για το προσωπικό ούτε για τα Μέλη. Μολονότι το Κοινοβούλιο προέβη το 2017 σε αξιολόγηση των ελάχιστων προτύπων εσωτερικού ελέγχου, στο πλαίσιο

της οποίας αξιολογήθηκαν και ζητήματα δεοντολογίας, το Συμβούλιο δεν έχει διενεργήσει μέχρι σήμερα ολοκληρωμένη εκτίμηση κινδύνων στον τομέα της δεοντολογίας.

Οι διαδικασίες για την επαλήθευση των δηλώσεων και τις κατευθυντήριες γραμμές για το προσωπικό δεν έχουν τυποποιηθεί σε ικανοποιητικό βαθμό

39 Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, κάθε οργανισμός πρέπει να καθορίζει διαδικασίες για τον εντοπισμό, τη διαχείριση και την επίλυση περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων. Οι διαδικασίες αυτές πρέπει να εξασφαλίζουν ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι γνωρίζουν τι οφείλουν να δηλώσουν σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων⁹.

40 Το πλαίσιο δεοντολογίας που ισχύει για τις περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στις δηλώσεις που υποβάλλει ο κάθε υπάλληλος. Ένα τέτοιο σύστημα βασίζεται στην προσωπική ακεραιότητα του καθενός, καθώς και στον βαθμό εξοικείωσης κάθε υπαλλήλου με τις ισχύουσες απαιτήσεις. Ωστόσο, το πλαίσιο δεοντολογίας δεν μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά χωρίς κατάλληλα συστήματα ελέγχου. Το επίπεδο ελέγχου πρέπει να αντικατοπτρίζει το επίπεδο των κινδύνων, ενώ θα πρέπει να συνεκτιμάται η διοικητική επιβάρυνση που προκαλούν οι έλεγχοι αυτοί.

41 Οι βασικές υποχρεώσεις των υπαλλήλων της ΕΕ απορρέουν από τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης και τον δημοσιονομικό κανονισμό. Βάσει των κανόνων εφαρμογής που ισχύουν στα θεσμικά όργανα, οι υπάλληλοι οφείλουν να υποβάλλουν υπεύθυνες δηλώσεις σε διάφορες περιπτώσεις (βλέπε [πλαίσιο 1](#)):

⁹ «Managing conflict of interest in the public sector», ΟΟΣΑ, 2005.

Πλαίσιο 1

Ενδεικτικά είδη δηλώσεων που καλούνται να υποβάλλουν οι υπάλληλοι των ελεγχθέντων θεσμικών οργάνων

- ο δώρα και ψυχαγωγία (άρθρο 11 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης),
- ο σύγκρουση συμφερόντων κατά την πρόσληψη (άρθρο 11, παράγραφος 3, του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης),
- ο δήλωση σύγκρουσης συμφερόντων ad hoc (άρθρο 11α του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης),
- ο αίτημα χορήγησης άδειας για εξωτερική δραστηριότητα (άρθρο 12 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης),
- ο κερδοσκοπική δραστηριότητα συζύγου υπαλλήλου (άρθρο 13 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης),
- ο δραστηριότητες μετά την έξοδο από την υπηρεσία (άρθρο 16 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης).

42 Οι δηλώσεις αυτές επαφίενται συχνά στην κρίση του υπαλλήλου. Συγκεκριμένα στοιχεία για μια υπόθεση παρέχονται μόνον όταν ο υπάλληλος κρίνει ότι υπάρχει όντως σχετικός λόγος. Τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα διαθέτουν συνήθως πάγιες διαδικασίες και ροές εργασιών για την αξιολόγηση των στοιχείων που παρέχονται στις δηλώσεις των υπαλλήλων και την κατάλληλη συνέχεια (περιλαμβανομένης της χορήγησης άδειας, εφόσον απαιτείται).

43 Μολονότι τα εν λόγω θεσμικά όργανα υπέδειξαν ότι εξετάζουν και συνεκτιμούν κάθε άλλη διαθέσιμη πληροφορία, στις διαδικασίες και τις ροές εργασίας τους δεν διευκρινίζεται ποιες άλλες πληροφορίες από εσωτερικές (π.χ. προσωπικά αρχεία ή άλλες υφιστάμενες δηλώσεις) ή από εξωτερικές (π.χ. ιστότοποι) πηγές υποβάλλονται σε επαλήθευση και διασταύρωση.

44 Προϋπόθεση για τη συνεπή συμμόρφωση των υπαλλήλων με τις απαιτήσεις δεοντολογίας είναι να διατίθενται σαφείς και λεπτομερείς κατευθυντήριες γραμμές επί του αντικειμένου. Ωστόσο, διαπιστώσαμε ότι η καθοδήγηση που ήταν διαθέσιμη δεν ήταν πάντοτε διατυπωμένη σαφώς ή αρκούντως λεπτομερώς (βλέπε [πλαίσιο 2](#)):

Πλαίσιο 2

Παραδείγματα ανεπαρκούς καθοδήγησης

Δηλώσεις κατά την πρόσληψη

Στα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα, οι υποψήφιοι πρέπει να δηλώνουν κατά την πρόσληψή τους τα οικονομικά συμφέροντά τους, μόνον όμως εφόσον αυτά θα μπορούσαν δυνητικά να επηρεάσουν τον υποψήφιο κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Ως εκ τούτου, οποιαδήποτε μετέπειτα ενέργεια των διοικητικών στελεχών βασίζεται αποκλειστικά στα στοιχεία που έχουν δηλώσει οι ίδιοι οι υποψήφιοι βάσει του τι έκριναν αυτοί απαραίτητο.

Οι οδηγίες που παρέχονται σχετικά με τις καταστάσεις που θα μπορούσαν να οδηγήσουν (δυνητικά) σε σύγκρουση συμφερόντων είναι περιορισμένες.

Έλλειψη συγκεκριμένης καθοδήγησης για καταστάσεις χρήζουν προσοχής

Η ΓΔ Γεωργίας και Αγροτικής Ανάπτυξης της Επιτροπής εξέδωσε οδηγό δεοντολογίας, με τον οποίο προσφέρει στους υπαλλήλους της πρόσθετες χρήσιμες πληροφορίες, παραδείγματα και εξηγήσεις όσον αφορά τις απαιτήσεις δεοντολογίας. Ωστόσο, ο οδηγός δεν υπεισέρχεται σε ορισμένες καταστάσεις που θα μπορούσαν να σχετίζονται με το έργο της ΓΔ, ήτοι:

- εάν ο υπάλληλος ασκεί γεωργική δραστηριότητα·
- εάν ο υπάλληλος είναι δικαιούχος επιδότησης της ΕΕ στο πλαίσιο της κοινής γεωργικής πολιτικής.

45 Οι πολιτικές δεοντολογίας δεν παρέχουν πάντοτε σαφή καθοδήγηση σχετικά με τα κριτήρια βάσει των οποίων αξιολογούνται οι δηλώσεις, ιδίως καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής στην πράξη των κριτηρίων που προβλέπονται στη νομική βάση. Μολονότι τα κριτήρια αξιολόγησης είναι σαφή όσον αφορά τα δώρα και την ψυχαγωγία, καθώς και όσον αφορά επαναλαμβανόμενες εξωτερικές δραστηριότητες, δεν προβλέπεται αρκετή καθοδήγηση για περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων που απορρέουν είτε από οικονομικά συμφέροντα υπαλλήλων, είτε από τις δραστηριότητές τους μετά την έξοδο από την υπηρεσία, είτε από την επαγγελματική δραστηριότητα του/της συζύγου ή συντρόφου τους. Και, μολονότι είναι αδύνατον να καλύψουν όλες οι περιπτώσεις, η παροχή σαφών οδηγιών για την εφαρμογή των νομικών κριτηρίων θα περιορίζε τον κίνδυνο ασυνεπούς μεταχείρισης

Περιορισμένος ο έλεγχος των δηλώσεων των Μελών

46 Όπως αναφέρεται στο σημείο 42, πληροφορίες που αφορούν τα Μέλη των θεσμικών οργάνων συλλέγονται κυρίως μέσω των σχετικών δηλώσεών τους. Η ποιότητα των πληροφοριών και τα κριτήρια αξιολόγησης είναι καίριας σημασίας για την επαρκή διαχείριση των κινδύνων που σχετίζονται με τη δεοντολογία. Δεν υπάρχουν γραπτές τυπικές διαδικασίες και ροές εργασιών για τον έλεγχο των πληροφοριών αυτών.

47 Δυνάμει του κώδικα δεοντολογίας τους, τα Μέλη της Επιτροπής καλούνται να υποβάλλουν δηλώσεις σχετικά με θέματα όπως οι προηγούμενες δραστηριότητες, τρέχουσες εξωτερικές δραστηριότητες, τα οικονομικά συμφέροντά τους και την επαγγελματική δραστηριότητα του/της συζύγου ή συντρόφου τους. Οι δηλώσεις αυτές υπόκεινται σε έλεγχο που διεξάγεται υπό την εποπτεία του προέδρου. Ούτε και σε αυτή την περίπτωση προβλέπεται κάποια γραπτή τυπική διαδικασία για τον έλεγχο της ακρίβειας, της αξιοπιστίας ή της πληρότητας των πληροφοριών.

48 Τα Μέλη (βουλευτές) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου υποχρεούνται επίσης να υποβάλλουν δήλωση περί συμφερόντων, η οποία καλύπτει θέματα όπως η επαγγελματική δραστηριότητα κατά τη διάρκεια των τελευταίων τριών ετών πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους στο Κοινοβούλιο, η τακτική και η περιστασιακή αμειβόμενη δραστηριότητα (εξωτερικές δραστηριότητες), και τυχόν άλλα οικονομικά συμφέροντα τα οποία ενδεχομένως να τους επηρεάζουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Αυτό που ελέγχεται στις δηλώσεις των βουλευτών είναι η γενική αξιοπιστία τους: με άλλα λόγια, επαληθεύεται ότι δεν περιέχουν προδήλως εσφαλμένα, δυσανάγνωστα ή ακατάληπτα στοιχεία. Οι δηλώσεις αυτές υπόκεινται σε έλεγχο που διεξάγεται υπό την εποπτεία του προέδρου. Ο έλεγχος αυτός αφορά την ύπαρξη προφανών συντακτικών λαθών ή ανακολουθιών μεταξύ διαφορετικών δηλώσεων και το εμπρόθεσμο ή μη της υποβολής της. Αν περιέλθουν στη διάθεση του Προέδρου πληροφορίες ότι η δήλωση είναι ουσιαστικά εσφαλμένη ή παρωχημένη, ο Πρόεδρος μπορεί να συμβουλευτεί τη συμβουλευτική επιτροπή δεοντολογίας των βουλευτών και, εφόσον κριθεί σκόπιμο, πρέπει να ζητά από το Μέλος να διορθώσει τη δήλωσή του. Σε περίπτωση φερόμενης παραβίασης του κώδικα δεοντολογίας, ο Πρόεδρος πρέπει να παραπέμψει την υπόθεση στη συμβουλευτική επιτροπή. Στις διαδικασίες του Κοινοβουλίου δεν προβλέπονται άλλοι έλεγχοι σχετικά με την ακρίβεια και την πληρότητα ή/και την αξιολόγηση των δηλώσεων των βουλευτών¹⁰. Για τον Πρόεδρο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, δεν προβλέπεται διαδικασία για την επαλήθευση ή την αξιολόγηση της δήλωσης.

¹⁰ Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, σε ορισμένα κράτη μέλη (π.χ. στη Γαλλία και την Πολωνία), οι δηλώσεις των Μελών των θεσμικών οργάνων υπόκεινται σε πρόσθετο έλεγχο από τις αρμόδιες αρχές βάσει της εθνικής νομοθεσίας.

49 Η βασική εγγύηση για τις δηλώσεις των βουλευτών του Κοινοβουλίου, του Προέδρου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και των Επιτρόπων είναι η διαφάνεια και η προσοχή των ενδιαφερομένων μερών, των μέσων ενημέρωσης και της ευρύτερης κοινής γνώμης και, στην περίπτωση των Επιτρόπων, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Όσον αφορά τον Πρόεδρο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, ο πρόσθετος έλεγχος ασκείται από τα κράτη μέλη.

50 Η απουσία γραπτής τυπικής διαδικασίας που να οργανώνει τους ελέγχους των δηλώσεων των Μελών εγκυμονεί τον κίνδυνο ασυνεπούς ερμηνείας των υποχρεώσεων και σημαίνει ότι λιγοστεύουν και οι πιθανότητες το θεσμικό όργανο να εντοπίσει τυχόν ανακρίβειες και άλλα προβλήματα προτού αυτά προσελκύσουν την προσοχή του κοινού, γεγονός που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την εμπιστοσύνη των πολιτών.

Ελλειπείς και ασαφείς πολιτικές σχετικά με τα δώρα και την ψυχαγωγία

51 Σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες του ΟΟΣΑ, οι οργανισμοί πρέπει να αντιμετωπίζουν πιθανές περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων από δώρα και ωφελήματα. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η καθιέρωση διοικητικής διαδικασίας για τον έλεγχο δώρων και ωφελημάτων, με την οποία προσδιορίζονται, παραδείγματος χάριν, αποδεκτά και μη αποδεκτά δώρα, καθώς και για την αποδοχή συγκεκριμένων ειδών δώρων για λογαριασμό του οργάνου¹¹.

52 Συνολικά, τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα έχουν καταρτίσει ορθές πολιτικές όσον αφορά τα δώρα και την ψυχαγωγία για τους υπαλλήλους και τα Μέλη τους (βλέπε [παράρτημα Ι – μέρος Α](#)). Οι πολιτικές αυτές συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις του άρθρου 11 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, το οποίο θεσπίζει κανόνες που διέπουν την αποδοχή τιμητικών διακρίσεων, παρασήμων, εύνοιας, δωρεάς ή αμοιβής οποιασδήποτε φύσεως, και παρέχουν περαιτέρω διευκρινίσεις. Οι κώδικες δεοντολογίας που ισχύουν για τα Μέλη της Επιτροπής και τον Πρόεδρο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου περιλαμβάνουν διατάξεις σχετικά με δώρα και άλλα ωφελήματα. Για τους βουλευτές του ΕΚ, οι πολιτικές αυτές διευκρινίζονται περαιτέρω στα μέτρα εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας τους¹².

53 Ωστόσο, οι πολιτικές αυτές παρουσιάζουν κενά και δεν είναι πάντοτε σαφείς, σε ορισμένους δε τομείς επιδέχονται βελτιώσεις (βλέπε [πλαίσιο 3](#)).

¹¹ «Managing Conflict of Interest in the Public Sector, A Toolkit», ΟΟΣΑ, 2005.

¹² Απόφαση του Προεδρείου του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για μέτρα εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας για τους βουλευτές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σε θέματα οικονομικών συμφερόντων και σύγκρουσης συμφερόντων (15 Απριλίου 2013).

Πλαίσιο 3

Κενά στις πολιτικές για τα δώρα και την ψυχαγωγία

Κοινοβούλιο

- Δεν υπάρχει ορισμός των δώρων ή της φιλοξενίας στους κανόνες εφάρμογής που αφορούν τους υπαλλήλους.
- Οι κανόνες που ισχύουν για τους υπαλλήλους σχετικά με την αποδοχή δώρων εστιάζουν στην αξία των δώρων, χωρίς να τίγονται περιπτώσεις κατά τις οποίες η αποδοχή δώρου (ανεξαρτήτως αξίας) θα μπορούσε να εκληφθεί ως απειλή της ανεξαρτησίας τους.
- Δεν υπάρχουν κανόνες που να ρυθμίζουν την αποδοχή φιλοξενίας από τους υπαλλήλους.
- Δεν υπάρχουν κανόνες που να ρυθμίζουν την αποδοχή δώρων από τους υπαλλήλους για λογαριασμό του οργάνου.

Συμβούλιο

- Οι κανόνες που ισχύουν για τους υπαλλήλους και τον Πρόεδρο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου γενικά αποθαρρύνουν την αποδοχή δώρων σε κάθε περίπτωση. Ωστόσο, οι κανόνες δεν εξηγούν ικανοποιητικά τις περιπτώσεις κατά τις οποίες η αποδοχή δώρου (ανεξαρτήτως αξίας) θα μπορούσε να εκληφθεί ως απειλή της ανεξαρτησίας τους.

Επιτροπή

- Δεν υπάρχει ορισμός για τα δώρα και τη φιλοξενία που να ισχύει για τα Μέλη.

Οι κανόνες για την καταγγελία δυσλειτουργιών δεν είναι προσαρμοσμένοι στην ιδιαίτερη περίπτωση των διαπιστευμένων κοινοβουλευτικών βοηθών

54 Για τη διευκόλυνση της αναφοράς παραπτωμάτων και κρουσμάτων διαφθοράς, πρέπει να υπάρχουν αποτελεσματικά θεσμικά πλαίσια και σαφείς διαδικασίες και δίαυλοι¹³. Οι μάρτυρες δημόσιου συμφέροντος που ενεργούν με καλή πίστη πρέπει να προστατεύονται από αντίποινα. Στο **παράρτημα Ι – μέρος ΣΤ** γίνεται επισκόπηση των ισχυόντων κανόνων της ΕΕ που ρυθμίζουν το εν λόγω θέμα.

¹³ «Whistleblower protection: encouraging reporting, CleanGovBiz guidance», ΟΟΣΑ, 2012.

55 Οι εσωτερικοί κανόνες του Κοινοβουλίου για την εφαρμογή του άρθρου 22γ του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης σχετικά με την καταγγελία δυσλειτουργιών, περιέχουν διατάξεις που διέπουν την παροχή συμβουλών και βοήθειας, καθώς και τη λήψη μέτρων προστασίας για τους μάρτυρες δημόσιου συμφέροντος. Οι διατάξεις αυτές ισχύουν για όλους τους υπαλλήλους, συμπεριλαμβανομένων των διαπιστευμένων κοινοβουλευτικών βοηθών των βουλευτών(ΔΚΒ).

56 Η φύση των εργασιών των ΔΚΒ διαφέρει από εκείνη των άλλων υπαλλήλων: προσλαμβάνονται με διαφορετικό τρόπο, και απασχολούνται απευθείας από τους βουλευτές. Σύμφωνα με τους εσωτερικούς κανόνες του Κοινοβουλίου, για τους υπαλλήλους που καταγγέλλουν δυσλειτουργίες προβλέπεται ως προστατευτικό μέτρο η μετάθεσή τους. Οι κανόνες για την καταγγελία δυσλειτουργιών δεν παρέχουν ωστόσο εγγυήσεις ειδικά σχεδιασμένες ώστε να ανταποκρίνονται στην ειδική φύση της θέσης των ΔΚΒ.

Οι διατάξεις που διέπουν τις ενέργειες των βουλευτών του Κοινοβουλίου μετά τη λήξη της θητείας τους είναι λιγότερο εκτενείς

57 Στις ορθές πρακτικές του ΟΟΣΑ όσον αφορά την αποχώρηση από δημόσια υπηρεσία¹⁴ ορίζεται ότι, σε κάθε οργανισμό, πρέπει να λειτουργούν συστήματα που ρυθμίζουν τι έπεται της εξόδου από την υπηρεσία, όταν οι δραστηριότητες που αναλαμβάνονται μετά την έξοδο από τον οργανισμό αυτό θέτουν πραγματικά ή εν δυνάμει προβλήματα. Σχετική ρύθμιση χρειάζεται και για περιπτώσεις κατά τις οποίες ο ενδιαφερόμενος δεν έχει ακόμη αποχωρήσει από την υπηρεσία και διαπραγματεύεται δραστηριότητες που σχεδιάζει να αναλάβει μετά την έξοδό του. Στο [παράρτημα Ι – μέρος Δ](#) παρατίθεται επισκόπηση των βασικών σημείων των υφιστάμενων κανόνων που ρυθμίζουν τις δραστηριότητες μετά την έξοδο από την υπηρεσία και τη λήξη της θητείας στην ΕΕ. Δεδομένου ότι δεν υπάρχει εκτίμηση των αντιδεοντολογικών συμπεριφορών πρώην υπαλλήλων και Μελών, οι διαφορές που παρατίθενται κατωτέρω δεν δικαιολογούνται.

58 Όσον αφορά τους υπαλλήλους, το πλαίσιο δεοντολογίας περιέχει διατάξεις που αναφέρονται στις δραστηριότητες μετά την έξοδο από την υπηρεσία και, ειδικότερα, ορισμένες διατάξεις «αποστασιοποίησης». Υπάλληλος ο οποίος προτίθεται να ασκήσει επαγγελματική δραστηριότητα εντός δύο ετών από την έξοδο από την υπηρεσία οφείλει να ενημερώσει το οικείο όργανο, το οποίο μπορεί να εγκρίνει ή να απορρίψει τη νέα δραστηριότητα.

¹⁴ «Post-Public Employment – Good Practices for preventing Conflict of Interest», ΟΟΣΑ, 2010

59 Κατά τη διάρκεια του 12μήνου που έπεται της εξόδου από την υπηρεσία, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή απαγορεύει την από μέρους τέως ανωτέρων υπαλλήλων εκπροσώπηση ή προώθηση συμφερόντων ενώπιον νυν υπαλλήλων του οργάνου στο οποίο υπηρετήσαν προς όφελος επιχειρήσεων, πελατών ή εργοδοτών για τους οποίους ήταν υπεύθυνοι κατά την τελευταία τριετία πριν την έξοδό τους από την υπηρεσία. Σε ορισμένες περιπτώσεις, το θεσμικό όργανο μπορεί να παρατείνει την εν λόγω 12μηνη περίοδο σε 24μηνη.

60 Οι διατάξεις που ρυθμίζουν τα μετά τη λήξη της θητείας Επιτρόπων καθορίζονται στον κώδικα δεοντολογίας τους. Οι πρώην Επίτροποι οφείλουν να κοινοποιούν στο Σώμα κάθε πρόθεσή τους να ασκήσουν επαγγελματική δραστηριότητα κατά τους επόμενους 24 μήνες (36 μήνες για τον Πρόεδρο) από τη λήξη της θητείας τους. Η Επιτροπή αξιολογεί κατά πόσον η σχεδιαζόμενη δραστηριότητα είναι συμβατή με την υποχρέωση εντιμότητας και διακριτικότητας. Όταν η σχεδιαζόμενη δραστηριότητα σχετίζεται με το χαρτοφυλάκιο του πρώην Επιτρόπου, η Επιτροπή οφείλει να ζητήσει τη γνώμη της ανεξάρτητης επιτροπής δεοντολογίας.

61 Οι πρώην βουλευτές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου που δραστηριοποιούνται σε ομάδες συμφερόντων ή αναλαμβάνουν δραστηριότητες εκπροσώπησης που συνδέονται με την ΕΕ υποχρεούνται, σύμφωνα με το άρθρο 6 του κώδικα δεοντολογίας, να ενημερώνουν το Κοινοβούλιο σχετικά με τις δραστηριότητες αυτές και απαγορεύεται να απολαύουν των διευκολύνσεων που παρέχονται σε πρώην βουλευτές (π.χ. η διά βίου κάρτα ελευθέρας εισόδου). Δεν προβλέπονται περαιτέρω απαγορεύσεις σχετικά με δραστηριότητες των βουλευτών μετά τη λήξη της θητείας τους, ούτε η υποχρέωση πρώην βουλευτών να αναφέρουν τυχόν άλλες δραστηριότητες στο Κοινοβούλιο.

62 Η θητεία και τα καθήκοντα των βουλευτών είναι διαφορετικής φύσης από τα αντίστοιχα του Προέδρου του Συμβουλίου και των Επιτρόπων, πρωτίστως επειδή οι βουλευτές εκλέγονται απευθείας από τους πολίτες. Υπάρχουν, ωστόσο, πιθανότητες εμφάνισης περιπτώσεων εικαζόμενης σύγκρουσης συμφερόντων, δεδομένων των νομοθετικών εργασιών των βουλευτών σε αντικείμενα που ενδεχομένως να επηρεάζουν άμεσα τους συναφείς κλάδους.

63 Δυνάμει του κώδικα δεοντολογίας ο Πρόεδρος του Συμβουλίου απαγορεύεται να εκπροσωπεί συμφέροντα ενώπιον υπαλλήλων ή Μελών των θεσμικών οργάνων της ΕΕ κατά το 18μηνο που έπεται της λήξης της θητείας του. Κατά την ίδια περίοδο, οφείλει επίσης να αναφέρει στον Γενικό Γραμματέα, τουλάχιστον τέσσερις εβδομάδες νωρίτερα, κάθε πρόθεσή του να ασκήσει οποιαδήποτε επαγγελματική δραστηριότητα.

Τα πλαίσια δεοντολογίας των ελεγχθέντων θεσμικών οργάνων περιέχουν τομείς που επιδέχονται εναρμόνιση, καθώς και παραδείγματα ορθής πρακτικής

64 Τα πλαίσια δεοντολογίας των ελεγχθέντων θεσμικών οργάνων διαφέρουν μεταξύ τους. Αυτό συμβαίνει επειδή τα όργανα αυτά δεν έχουν τις ίδιες δραστηριότητες, αλλά και επειδή οι κίνδυνοι που ενυπάρχουν στην άσκηση του έργου τους είναι σε πολλούς τομείς διαφορετικοί. Ωστόσο, πολλοί είναι οι τομείς όπου δικαιολογείται να υπάρχουν εναρμονισμένες προσεγγίσεις για τον χειρισμό ζητημάτων δεοντολογίας μεταξύ των θεσμικών οργάνων, εάν ληφθεί, παραδείγματος χάριν, υπόψη ότι η αντίληψη των πολιτών για τα διάφορα θεσμικά όργανα της ΕΕ είναι σχετικά ίδια, ότι οι υπάλληλοι των θεσμικών οργάνων υπόκεινται στο ίδιο νομικό καθεστώς, καθώς επίσης ότι προβλέπεται η διοργανική μετακίνηση του προσωπικού.

Πολιτικές για τα δώρα και την ψυχαγωγία

65 Μολονότι, στα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα, τα κύρια χαρακτηριστικά των πολιτικών σχετικά με τα δώρα και την ψυχαγωγία παρουσιάζουν ομοιότητες, διαπιστώσαμε ορισμένες διαφορές οι οποίες δεν δικαιολογούνταν ούτε από τη φύση των δραστηριοτήτων ούτε από τους συναφείς κινδύνους (βλέπε [πλαίσιο 4](#)).

Πλαίσιο 4

Παράδειγμα ανομοιογενούς περιεχομένου κανόνων που διέπουν τα δώρα και την φιλοξενία

Ορισμός των δώρων και της φιλοξενίας

Το άρθρο 11 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης δεν ορίζει τι νοείται ως «δώρο» ή «φιλοξενία».

Η Επιτροπή και το Συμβούλιο ορίζουν τα εξής στους κανόνες εφαρμογής που αφορούν τους υπαλλήλους ως προς τα δώρα και τη φιλοξενία: χρηματικό ποσό ή οποιοδήποτε φυσικό αντικείμενο, ή η δυνατότητα δωρεάν συμμετοχής σε εκδηλώσεις, ανοικτές στο κοινό ή ιδιωτικής φύσης, προσβάσιμες μόνο επί πληρωμή και αποτιμώμενες σε ορισμένη αξία (όπως δωρεάν εισιτήρια για αθλητικές διοργανώσεις, συναυλίες, θεατρικές παραστάσεις, συνέδρια κ.λπ.), ή οποιοδήποτε άλλο πλεονέκτημα αποτιμώμενο σε χρήμα, όπως τα έξοδα μετακίνησης.

Το Κοινοβούλιο ορίζει τα δώρα στους κανόνες εφαρμογής που ισχύουν για τους βουλευτές του ως οιοδήποτε (οιαδήποτε) μεμονωμένο(α) και διακριτό(α) υλικό(α) αντικείμενο(α) αποτελούμενο(α) από ένα ή περισσότερα μέρη, το(τα) οποίο(α) που δίδεται(ονται) από ένα δωρητή σε βουλευτή επ' ευκαιρία ορισμένου γεγονότος.

Αξία αποδεκτών δώρων

Στην Επιτροπή και στο Συμβούλιο, οι υπάλληλοι μπορούν να δέχονται δώρα αξίας μικρότερης των 50 ευρώ χωρίς προηγούμενη άδεια. Δώρα αξίας μεταξύ 50 και 150 ευρώ γίνονται δεκτά κατόπιν σχετικής άδειας. Δώρα αξίας μεγαλύτερης των 150 ευρώ δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να γίνουν δεκτά.

Αντιθέτως, στο Κοινοβούλιο, οι υπάλληλοι μπορούν να δέχονται δίχως προηγούμενη άδεια δώρα αξίας μικρότερης των 100 ευρώ. Για δώρα αξίας άνω των 100 ευρώ απαιτείται προηγούμενη άδεια.

Πολιτικές σχετικά με τις εξωτερικές δραστηριότητες των υπαλλήλων

66 Υπό την προϋπόθεση προηγούμενης άδειας, επιτρέπεται στους υπαλλήλους της ΕΕ να ασκούν δραστηριότητες στην ιδιωτική τους σφαίρα, εκτός εργασίας. Σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορούν να εισπράξουν αμοιβή για αυτές. Ωστόσο, το ποσό που μπορούν νομίμως να εισπράξουν διαφέρει μεταξύ των θεσμικών οργάνων (βλέπε [παράρτημα Ι — μέρος Β](#)). Το προσωπικό του Κοινοβουλίου δεν μπορεί να εισπράξει αμοιβή πλην της επιστροφής των εξόδων που πραγματοποιήθηκαν άμεσα ή έμμεσα κατά την άσκηση εξωτερικής δραστηριότητας. Στο Συμβούλιο, υπάλληλος δεν μπορεί να λάβει περισσότερα από 5 000 ευρώ για εξωτερικές δραστηριότητες σε ένα δεδομένο έτος. Στην Επιτροπή,

υπάρχει ετήσιο ανώτατο όριο για τις καθαρές αποδοχές του προσωπικού (10 000 ευρώ). Πέρα από το ανώτατο αυτό όριο, η εξωτερική δραστηριότητα δεν επιτρέπεται.

Οι δηλώσεις των Μελών για τα συμφέροντα και τις δραστηριότητες των μελών της οικογενείας

67 Σύμφωνα με τον κώδικα δεοντολογίας που ισχύει για τους βουλευτές του Κοινοβουλίου, αυτοί οφείλουν να υποβάλουν δήλωση σχετικά με τα οικονομικά συμφέροντα και τις δραστηριότητες των ιδίων. Τα οικονομικά συμφέροντα των μελών της οικογενείας τους πρέπει να συμπληρώνονται στις δηλώσεις μόνο όταν οι βουλευτές πιστεύουν ότι υπάρχει ενδεχόμενο τα συμφέροντα αυτά να επηρεάσουν τις επιδόσεις των καθηκόντων τους, και δεν είναι σε θέση να διευθετήσουν τη σύγκρουση συμφερόντων με άλλον τρόπο. Το ίδιο ισχύει για τις δηλώσεις σχετικά με την επαγγελματική δραστηριότητα των μελών της οικογενείας των βουλευτών.

68 Αντιθέτως, οι Επίτροποι¹⁵ και ο Πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου είναι υποχρεωμένοι να δηλώνουν τα οικονομικά συμφέροντα και την επαγγελματική δραστηριότητα των συζύγων και των συντρόφων τους.

Πρακτικές και συγκεκριμένες οδηγίες στην Επιτροπή

69 Κατά την εξέταση των πλαισίων δεοντολογίας, εντοπίσαμε περιπτώσεις κατά τις οποίες ένα συγκεκριμένο θεσμικό όργανο διέθετε καλύτερα καταρτισμένους και σαφέστερους κανόνες ή κατευθυντήριες γραμμές για ορισμένες πτυχές των απαιτήσεων δεοντολογίας.

70 Η Επιτροπή, ως το μεγαλύτερο θεσμικό όργανο, έρχεται αντιμέτωπη με τη μεγαλύτερη ποικιλία καταστάσεων δεοντολογικού χαρακτήρα. Σε πολλές περιπτώσεις, έχει αναπτύξει ειδικότερες και σαφέστερες κατευθυντήριες γραμμές, απευθυνόμενες ιδίως στο προσωπικό της. Ορισμένες γενικές διευθύνσεις έχουν αναπτύξει ειδικούς κώδικες δεοντολογίας και πρόσθετες διαδικασίες που αποσκοπούν στην καλύτερη αντιμετώπιση καταστάσεων και κινδύνων που εμφανίζονται συχνά εντός της Επιτροπής.

71 Από τις ΓΔ που εξετάσαμε, η ΓΔ Ανταγωνισμού διαθέτει τις λεπτομερέστερες οδηγίες και πρόσθετες διαδικασίες. Ειδικότερα, ο κώδικας δεοντολογίας της εισάγει την έννοια των γενικά εφαρμοστέων «δηλώσεων για συγκεκριμένη υπόθεση», και των «δηλώσεων για

¹⁵ Στην Επιτροπή, η δήλωση πρέπει επίσης να περιλαμβάνει τα οικονομικά συμφέροντα των ανήλικων τέκνων, στις περιπτώσεις που ενδέχεται να απορρέει εξ αυτών σύγκρουση συμφερόντων. Βλέπε άρθρο 3, παράγραφος 4, στοιχείο α), του κώδικα δεοντολογίας των Επιτρόπων.

συγκεκριμένη έρευνα» στο πλαίσιο των ελέγχων συμπράξεων και συγκεντρώσεων. Ο οδηγός δεοντολογίας της ΓΔ Γεωργίας και Αγροτικής Ανάπτυξης περιλαμβάνει επίσης κατευθυντήριες γραμμές, παραδείγματα και εξηγήσεις όσον αφορά τις απαιτήσεις δεοντολογίας, αν και στο **πλαίσιο 2** επισημαίνουμε ορισμένους περιορισμούς.

72 Πέραν από τις συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές που εγκρίνουν οι ΓΔ, η Επιτροπή έχει καταρτίσει λεπτομερείς επεξηγήσεις και παραδείγματα πραγματικών καταστάσεων που μπορεί να συμβουλευθεί κανείς στο ενδοδίκτυο της. Στα παραδείγματα αυτά καλύπτονται θέματα όπως οι εξωτερικές δραστηριότητες, η απασχόληση του/της συζύγου, καθώς και τα δώρα και η φιλοξενία.

Επιτροπή δεοντολογίας για τους Επιτρόπους

73 Στο Κοινοβούλιο και στην Επιτροπή έχουν συσταθεί επιτροπές που συμβουλεύουν τους προέδρους των δύο θεσμικών οργάνων σχετικά με την εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας των Μελών. Στο Κοινοβούλιο, η επιτροπή αυτή καλείται συμβουλευτική επιτροπή δεοντολογίας των βουλευτών. Στην Επιτροπή, καλείται ανεξάρτητη επιτροπή δεοντολογίας.

74 Η συμβουλευτική επιτροπή δεοντολογίας των βουλευτών απαρτίζεται από πέντε βουλευτές που επιλέγονται από κοινού από την Επιτροπή Συνταγματικών Υποθέσεων και την Επιτροπή Νομικών Θεμάτων του Κοινοβουλίου. Η ανεξάρτητη επιτροπή δεοντολογίας της Επιτροπής απαρτίζεται από τρία πρόσωπα που επιλέγονται βάσει των ικανοτήτων, της πείρας, της ανεξαρτησίας και των επαγγελματικών προσόντων τους. Οι συμμετέχοντες σε αυτές τις επιτροπές μπορούν να επηρεάσουν την αντίληψη περί αντικειμενικότητας και ανεξαρτησίας.

Συγκεκριμένες πολιτικές κατά της παρενόχλησης για περιπτώσεις στις οποίες εμπλέκονται βουλευτές του Κοινοβουλίου

75 Το Κοινοβούλιο διαθέτει ειδική πολιτική για υποθέσεις που αφορούν καταγγελίες για παρενόχληση εις βάρος βουλευτών του. Η πολιτική αυτή προβλέπει σαφώς ορισμένη διαδικασία και παρέχει εγγυήσεις στους καταγγέλλοντες ένεκα του ευαίσθητου χαρακτήρα των υποθέσεων αυτών¹⁶.

¹⁶ Οδηγός για τους βουλευτές σχετικά με την πρόληψη και την καταπολέμηση της παρενόχλησης (βλέπε υποσημείωση 7).

Σαφώς διατυπωμένες πολιτικές κατά της παρενόχλησης σε επίπεδο υπαλλήλων

76 Όπως περιγράφεται στο [παράρτημα Ι – μέρος Ε](#), όλα τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα εφαρμόζαν ορθές πολιτικές κατά της παρενόχλησης. Στο [πλαίσιο 5](#) παρουσιάζουμε ορισμένους κανόνες εφαρμογής των πολιτικών κατά της παρενόχλησης, με ιδιαίτερα σαφή διατύπωση και ευρύ πεδίο εφαρμογής.

Πλαίσιο 5

Παραδείγματα σαφώς διατυπωμένων πολιτικών κατά της παρενόχλησης

Στην πολιτική του Κοινοβουλίου κατά της παρενόχλησης παρέχονται χαρακτηριστικά παραδείγματα παρενόχλησης στην πράξη.

Στην πολιτική του Συμβουλίου κατά της παρενόχλησης αναφέρονται σύγχρονα μέσα παρενόχλησης, όπως το διαδίκτυο και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο.

Στην πολιτική της Επιτροπής κατά της παρενόχλησης προβλέπεται ρητώς ότι τα αιτήματα παροχής συνδρομής εξετάζονται το συντομότερο δυνατόν.

Η πολιτική της Επιτροπής παραπέμπει στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης για τον προσδιορισμό των συναφών κυρώσεων.

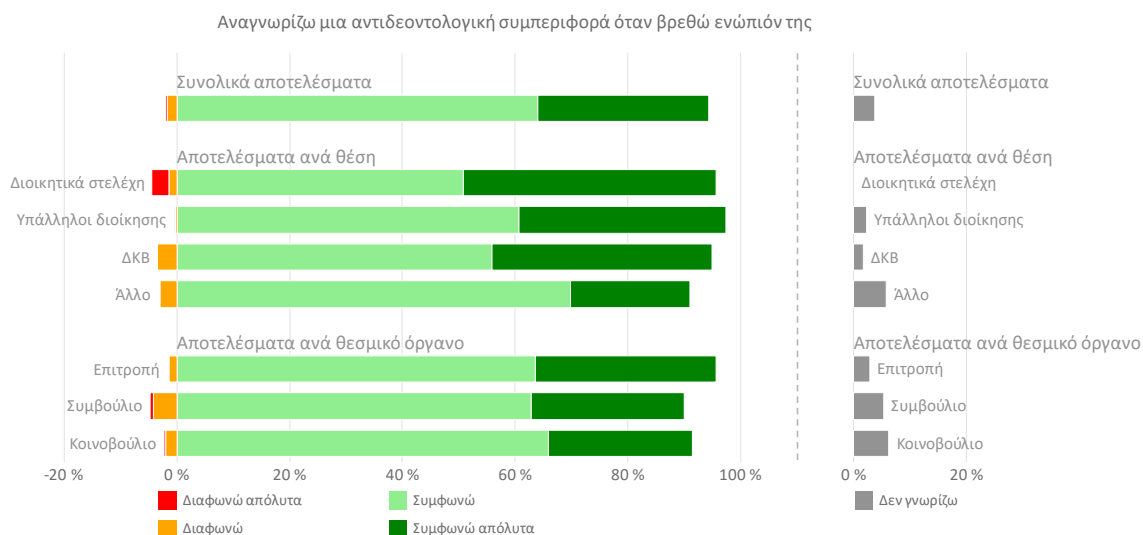
Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ανάμεικτη εικόνα όσον αφορά τις γνώσεις των υπαλλήλων σε θέματα δεοντολογίας και τον τρόπο με τον οποίο τα αντιλαμβάνονται

77 Όπως αναφέρεται στο σημείο [13](#), οι οργανισμοί που επαγρυπνούν για τη διατήρηση υψηλών προτύπων δεοντολογίας δεν μπορούν να βασίζονται αποκλειστικά σε κανόνες και μηχανισμούς εφαρμογής. Αντ' αυτού, πρέπει να υποστηρίζουν τις φιλοδοξίες τους με την ανάπτυξη της δέουσας νοοτροπίας περί ακεραιότητας. Μια τέτοια νοοτροπία μπορεί να αναπτυχθεί μόνον εάν τα άτομα που εργάζονται σε έναν οργανισμό διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες και γνώσεις περί δεοντολογίας, και αναγνωρίζουν την προσήλωση του οργανισμού στην τήρηση δεοντολογικών αρχών. Οι οργανισμοί μπορούν να επιτύχουν το πρώτο σκέλος με την κατάλληλη επιμόρφωση και καθοδήγηση, και το δεύτερο με τη συνετή διαχείριση και τη διαφανή και συνεπή εφαρμογή του πλαισίου δεοντολογίας. Όπως εξηγείται στο σημείο [16](#), στο επίκεντρο του εν προκειμένω ελέγχου βρίσκονται τα πλαίσια δεοντολογίας των θεσμικών οργάνων. Οι τρόποι με τους οποίους το Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και η Επιτροπή εφαρμόζουν τα πλαίσια δεοντολογίας τους δεν εμπίπτουν στο πεδίο των εργασιών μας. Ωστόσο, διενεργήσαμε έρευνα σε αντιπροσωπευτικό δείγμα των υπαλλήλων των τριών

θεσμικών οργάνων, προκειμένου να αξιολογήσουμε τον βαθμό των γνώσεών τους σχετικά με τα πλαίσια δεοντολογίας και τον τρόπο με τον οποίο τα αντιλαμβάνονται (βλέπε σημείο 23 και [παράρτημα II](#)). Μολονότι τα αποτελέσματα της έρευνας δεν αποτελούν αυτά καθαυτά αποδεικτικά στοιχεία ελέγχου, παρέχουν ενδείξεις για τον τρόπο με τον οποίο οι υπάλληλοι αντιλαμβάνονται τις συμπεριφορές και τις ικανότητες τόσο των ίδιων όσο και των συναδέλφων τους, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί στην πράξη το πλαίσιο δεοντολογίας του θεσμικού οργάνου τους. Τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας παρουσιάζονται στα σημεία που ακολουθούν.

78 Η εικόνα που προκύπτει από την έρευνα είναι ανάμεικτη. Διαπιστώσαμε ότι σχεδόν όλοι οι υπάλληλοι με τους οποίους ήρθαμε σε επικοινωνία πιστεύουν ότι είναι σε θέση να αναγνωρίσουν μια αντιδεοντολογική συμπεριφορά που θα λάμβανε χώρα ενώπιόν τους (βλέπε [γράφημα 2](#)), κάτι που δείχνει ότι αξιολογούν ως υψηλό το «περί δεοντολογίας ένστικτό» τους. Ωστόσο, μόνο το 23,4 % των υπαλλήλων θεωρούν ότι οι συνάδελφοί τους δεν θα δίσταζαν να αναφέρουν αντιδεοντολογική συμπεριφορά στους ιεραρχικά ανωτέρους τους (βλέπε απαντήσεις στις ερωτήσεις 11.1 και 11.3 του ερωτηματολογίου, στο [παράρτημα II](#)).

Γράφημα 2 - Οι περισσότεροι υπάλληλοι αναγνωρίζουν πότε μια συμπεριφορά είναι αντιδεοντολογική

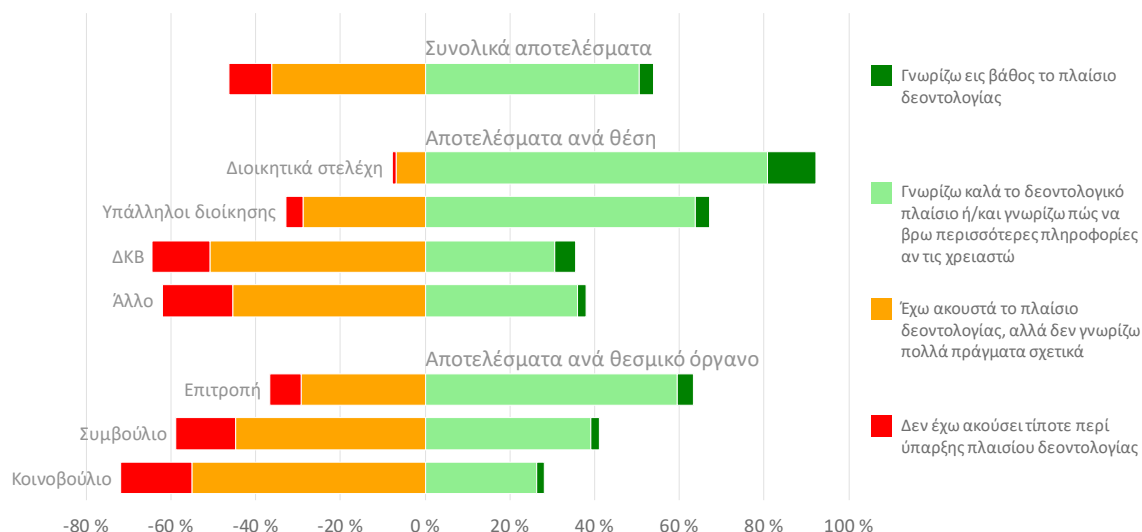


Πηγή: ΕΕΣ, με παρέκταση των αποτελεσμάτων της έρευνας που απευθύνανε σε υπαλλήλους των τριών θεσμικών οργάνων της ΕΕ: απαντήσεις στην ερώτηση 11.1 (βλέπε [παράρτημα II — Αποτελέσματα της έρευνας](#)).

79 Περίπου το ήμισυ των υπαλλήλων ισχυρίζονται ότι διαθέτουν τουλάχιστον καλή γνώση του πλαισίου δεοντολογίας του οργάνου τους (βλέπε [γράφημα 3](#)). Το γεγονός αυτό υποδηλώνει πιθανό έλλειμμα επικοινωνίας: τα πρότυπα, οι κανόνες, οι διαδικασίες και οι πρακτικές που συνιστούν το πλαίσιο δεοντολογίας του οργάνου πρέπει να αποτελούν αντικείμενο ειδικής ενημέρωσης. Από την άποψη αυτή, έχει ενδιαφέρον να επισημανθούν οι διαφορές μεταξύ των διαφόρων βαθμίδων θέσεων (οι διευθυντές, και μετά από αυτούς οι

διοικητικοί υπάλληλοι, υποστηρίζουν ότι διαθέτουν τις καλύτερες γνώσεις) και των διαφορετικών θεσμικών οργάνων (με το προσωπικό της Επιτροπής να παρουσιάζεται περισσότερο σίγουρο, έχοντας προβάδισμα έναντι του προσωπικού του Συμβουλίου και του Κοινοβουλίου).

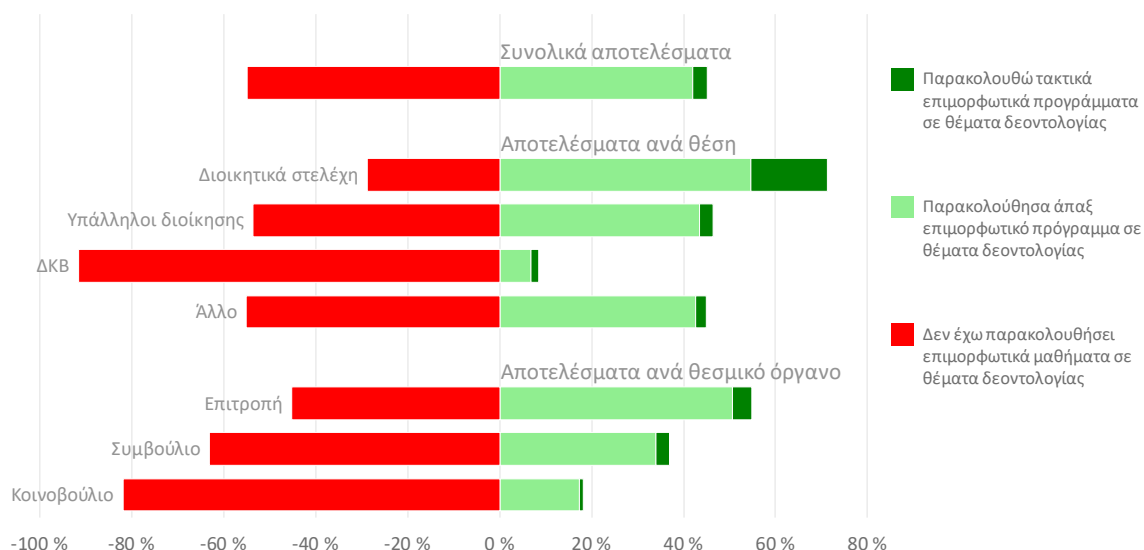
Γράφημα 3 - Περίπου το ήμισυ των υπαλλήλων αξιολογούν το επίπεδο των γνώσεών τους σχετικά με το πλαίσιο δεοντολογίας ως καλό ή πολύ καλό



Πηγή: ΕΕΣ, με παρέκταση των αποτελεσμάτων της έρευνας που απευθύνουμε σε υπαλλήλους των τριών θεσμικών οργάνων της ΕΕ: απαντήσεις στην ερώτηση 1 (βλέπε [παράρτημα II — Αποτελέσματα της έρευνας](#)).

80 Με την έρευνα αναδείχθηκαν ως έναν βαθμό οι λόγοι που εξηγούν το σχετικά χαμηλό επίπεδο γνώσεων όσον αφορά το πλαίσιο δεοντολογίας. Πρώτον, λιγότερο από το ήμισυ των υπαλλήλων δηλώνουν ότι έχουν συμμετάσχει σε κάποιου είδους επιμόρφωση σχετικά με ζητήματα δεοντολογίας στο πλαίσιο των εργασιών τους στα θεσμικά όργανα της ΕΕ (βλέπε [γράφημα 4](#)). Το ποσοστό των υπαλλήλων που παρακολουθούν τακτικά μαθήματα επιμόρφωσης σε θέματα δεοντολογίας ανέρχεται μόλις στο 3 % περίπου.

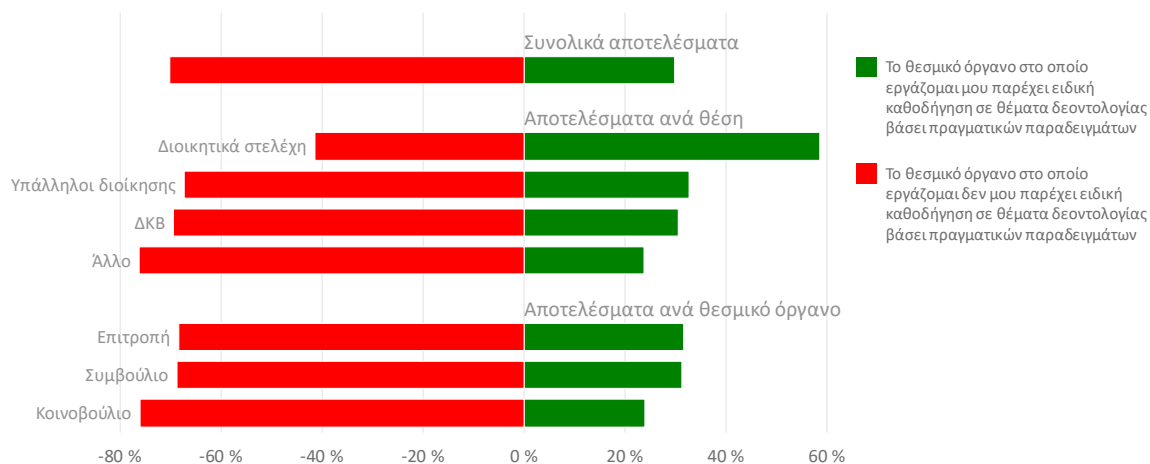
Γράφημα 4 - Λιγότερο από το ήμισυ των υπαλλήλων έχουν παρακολουθήσει επιμόρφωση σχετικά με ζητήματα δεοντολογίας



Πηγή: ΕΕΣ, με παρέκταση των αποτελεσμάτων της έρευνας που απευθύνανε σε υπαλλήλους των τριών θεσμικών οργάνων της ΕΕ: απαντήσεις στην ερώτηση 4 (βλέπε [παράρτημα II — Αποτελέσματα της έρευνας](#)).

81 Δεύτερον, περίπου το 70 % του προσωπικού δηλώνει ότι οι κατευθυντήριες γραμμές που παρέχει το οικείο όργανό τους σχετικά με τη δεοντολογία δεν είναι συγκεκριμένες και δεν βασίζονται σε πραγματικά παραδείγματα (βλέπε [γράφημα 5](#)). Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι οι διαφορές μεταξύ των τριών θεσμικών οργάνων (με το ποσοστό αρνητικών απαντήσεων να κυμαίνεται από 68,4 % για την Επιτροπή έως 76,1 % για το Κοινοβούλιο) δεν είναι τόσο έντονες όσο οι διαφορές μεταξύ των διαφόρων τύπων θέσεων (με το ποσοστό αρνητικών απαντήσεων να κυμαίνεται από 41,4 % για τα διοικητικά στελέχη έως 70 % για υπαλλήλους σε μη διευθυντικές θέσεις). Εξ αυτού συνάγεται ότι το πρόβλημα ίσως να έγκειται όχι μόνον, ή όχι κατά κύριο λόγο, στην ποιότητα της καθοδήγησης αλλά και στη διάδοσή της.

Γράφημα 5 – Λιγότερο από το ένα τρίτο των υπαλλήλων δήλωσαν ότι η περί δεοντολογίας καθοδήγηση που είχε λάβει από το θεσμικό όργανο ήταν συγκεκριμένη και βασιζόταν σε πραγματικά παραδείγματα

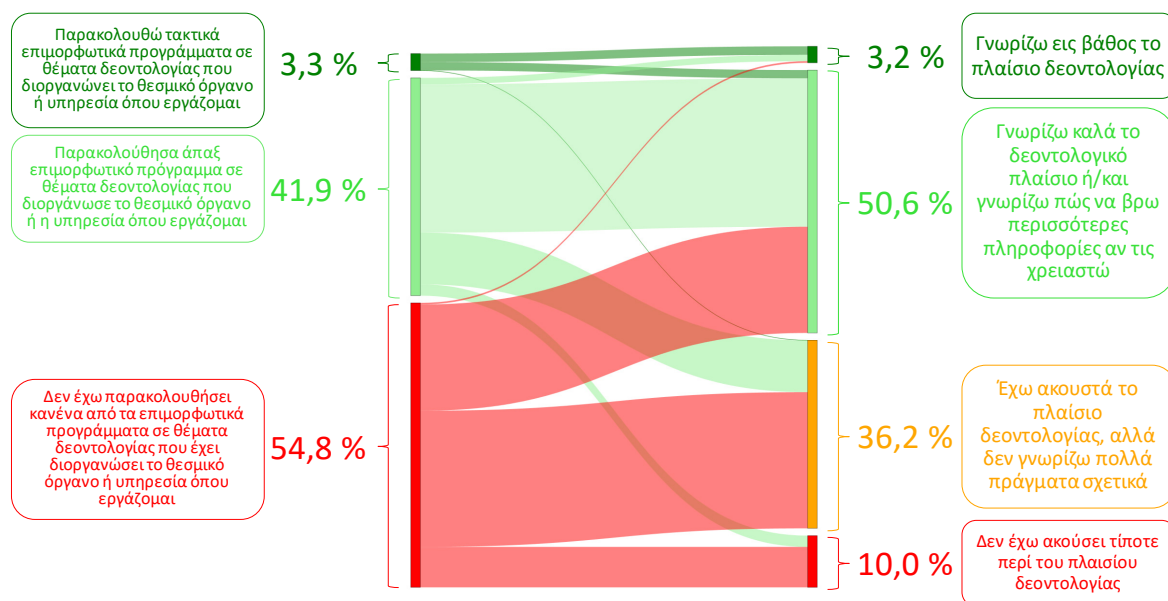


Πηγή: ΕΕΣ, με παρέκταση των αποτελεσμάτων της έρευνας που απευθύνανε σε υπαλλήλους των τριών θεσμικών οργάνων της ΕΕ: απαντήσεις στην ερώτηση 9 (βλέπε [παράρτημα II – Αποτελέσματα της έρευνας](#)).

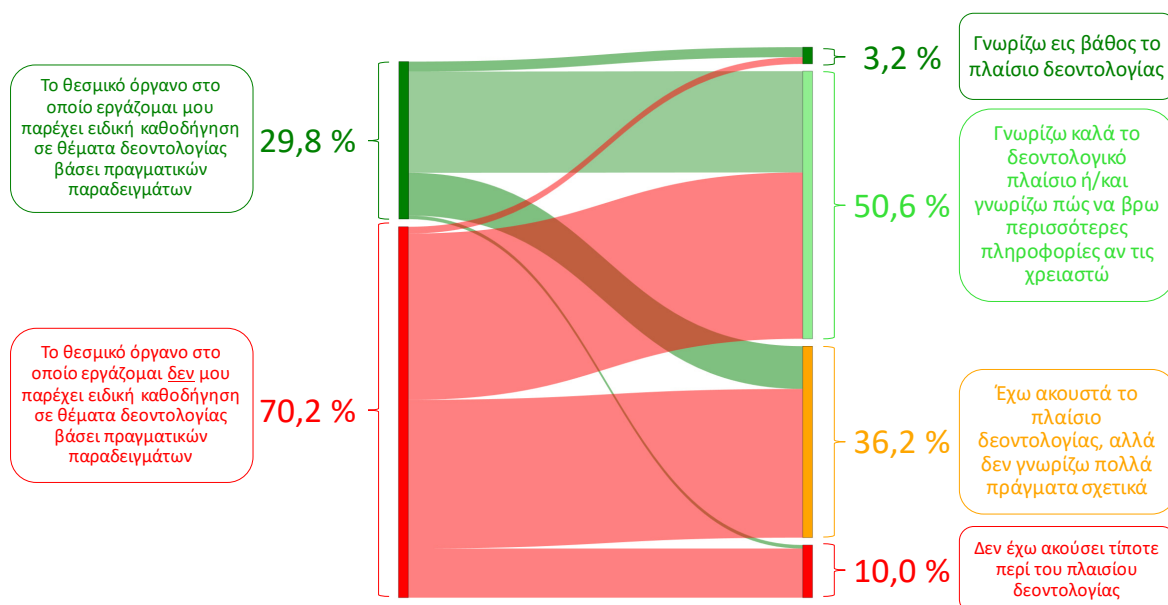
82 Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας φαίνεται ότι στατιστικά υπάρχει σημαντική εξάρτηση μεταξύ της ποσότητας και της ποιότητας της επιμόρφωσης, της προσφερόμενης καθοδήγησης και του επιπέδου γνώσεων περί δεοντολογίας που εκτιμούν ότι κατέχουν οι ίδιοι οι υπάλληλοι (βλέπε [γράφημα 6](#)). Όσοι έχουν συμμετάσχει σε περισσότερες επιμορφωτικές δραστηριότητες ή, ειδικότερα, όσοι έχουν λάβει καθοδήγηση βασιζόμενη σε πραγματικά παραδείγματα, είναι πιθανότερο να αισθάνονται σίγουροι για τις ικανότητές τους σε θέματα δεοντολογίας. Ωστόσο, όπως αναφέρεται στα σημεία [80](#) και [81](#), ένα μικρό μόνο μέρος των υπαλλήλων δήλωσε ότι έχει συμμετάσχει σε μαθήματα περί δεοντολογίας ή ότι έχει λάβει ποιοτική καθοδήγηση για συναφή θέματα.

Γράφημα 6 - Οι υπάλληλοι που συμμετέχουν σε επιμόρφωση και λαμβάνουν καθοδήγηση έχουν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους σε θέματα δεοντολογίας

α) Επιμόρφωση σε θέματα δεοντολογίας και αυτοαξιολόγηση των γνώσεων σε θέματα δεοντολογίας



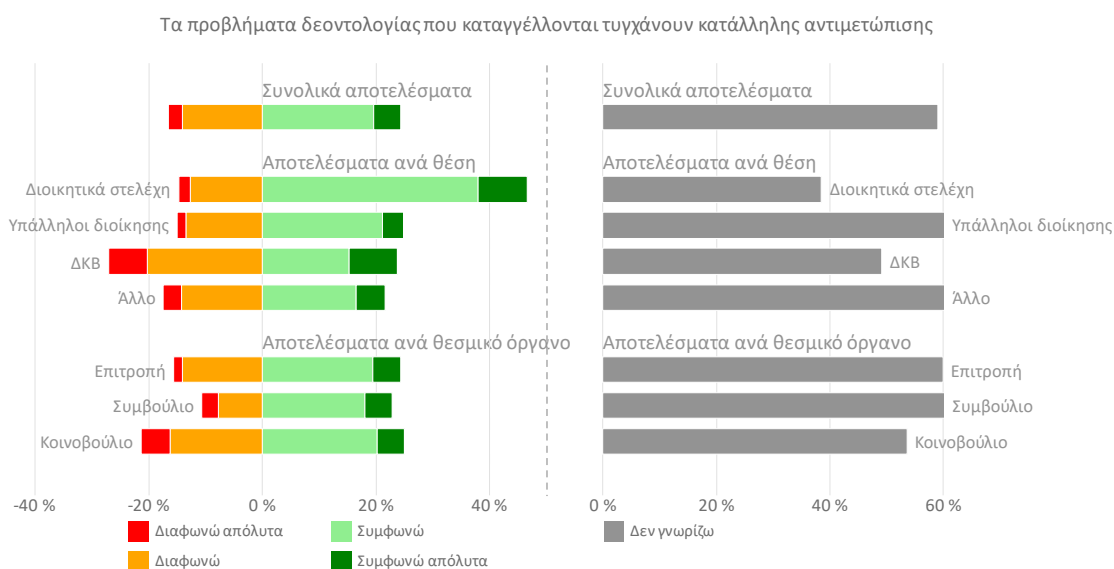
β) Συγκεκριμένη καθοδήγηση σε θέματα δεοντολογίας και αυτοαξιολόγηση των γνώσεων σε θέματα δεοντολογίας



Πηγή: ΕΕΣ, με παρέκταση των αποτελεσμάτων της έρευνας που απευθύνανε σε υπαλλήλους των τριών θεσμικών οργάνων της ΕΕ: σχέση μεταξύ απαντήσεων στις ερωτήσεις 4 και 9 και στην ερώτηση 1 (βλέπε [παράρτημα II](#) — Αποτελέσματα της έρευνας).

83 Μολονότι το 59 % των υπαλλήλων θεωρούν ότι το όργανό τους διαθέτει αρκετά αναπτυγμένη κουλτούρα δεοντολογίας, και το 51 % των υπαλλήλων θεωρούν ότι το θεσμικό όργανο στο οποίο εργάζονται ανταποκρίνεται στις πολιτικές που έχει αναπτύξει σχετικά με τη δεοντολογία και την ακεραιότητα¹⁷, το 59 % περίπου δηλώνουν ότι δεν γνωρίζουν αν το όργανό τους χειρίζεται καταλλήλως τα συναφή προβλήματα που καταγγέλλονται. Αυτοί που έχουν εμπιστοσύνη (24 % των υπαλλήλων) στον τρόπο με τον οποίο τα θεσμικά τους όργανα χειρίζονται τα ζητήματα αυτά είναι περισσότεροι από εκείνους που δεν έχουν (17 % των υπαλλήλων) (βλέπε [γράφημα 7](#)).

Γράφημα 7 – Η πλειονότητα των υπαλλήλων δεν γνωρίζουν αν το θεσμικό τους όργανο χειρίζεται καταλλήλως τα ζητήματα δεοντολογίας



Πηγή: ΕΕΣ, με παρέκταση των αποτελεσμάτων της έρευνας που απευθύνανε σε υπαλλήλους των τριών θεσμικών οργάνων της ΕΕ: απαντήσεις στην ερώτηση 11.12 (βλέπε [παράρτημα II – Αποτελέσματα της έρευνας](#)).

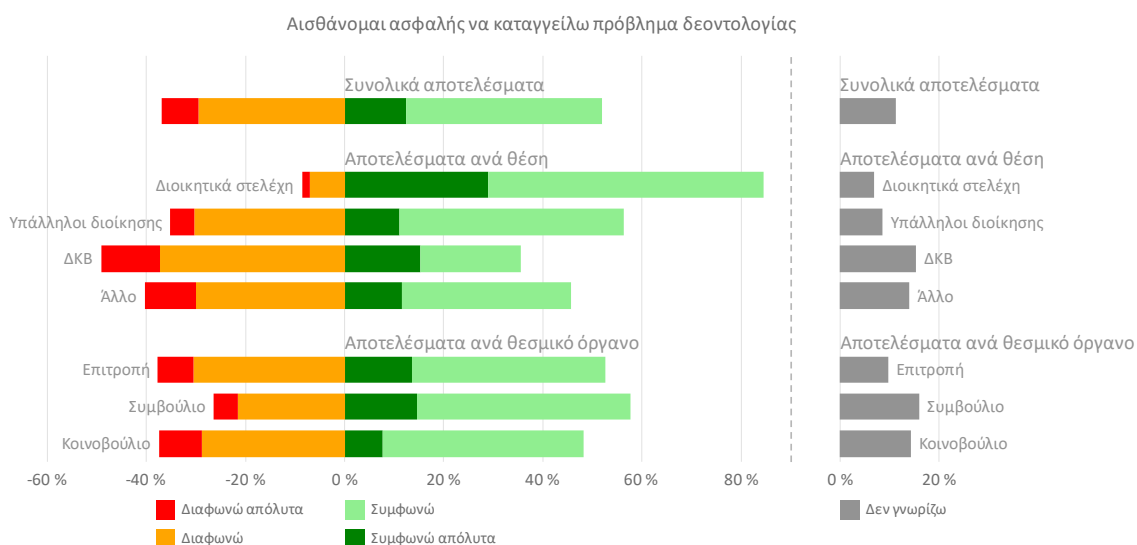
84 Διαπιστώσαμε ότι οι υπάλληλοι είναι διστακτικοί όσον αφορά την καταγγελία προβλημάτων δεοντολογίας. Μολονότι, το ήμισυ περίπου των συμμετεχόντων στην έρευνα αισθάνονται αρκετά ασφαλείς ώστε να αναφέρουν οι ίδιοι αντιδεοντολογικές συμπεριφορές, μόνο το ένα τρίτο περίπου πιστεύει ότι τα άτομα που αναφέρουν τέτοιου είδους προβλήματα προστατεύονται (βλέπε [γράφημα 8](#)). Και στις δύο περιπτώσεις, μία συγκεκριμένη ομάδα υπαλλήλων –οι ΔΚΒ– έδωσε αισθητά περισσότερες αρνητικές απαντήσεις. Ενδεχομένως να υπάρχει σχέση μεταξύ της λιγότερης ασφάλειας που αισθάνονται οι υπάλληλοι να αναφέρουν προβλήματα δεοντολογίας και της προσωρινής φύσης των συμβάσεων εργασίας τους, σε συνδυασμό με την εξάρτησή τους, όσον αφορά τις προοπτικές σταδιοδρομίας, από

¹⁷ Απαντήσεις στις ερωτήσεις 11.9 και 11.10, βλέπε [παράρτημα II – Αποτελέσματα της έρευνας](#).

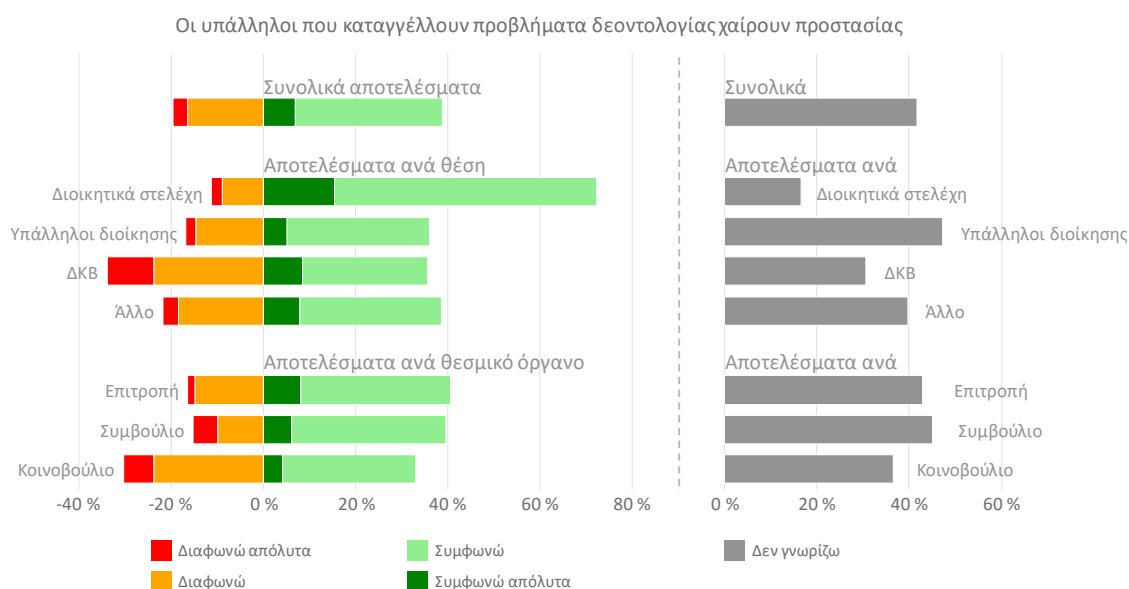
τον αντίστοιχο βουλευτή του Κοινοβουλίου. Αυτό ενισχύει επίσης τις παρατηρήσεις που διατυπώνονται στα σημεία 54 έως 56.

Γράφημα 8 – Το αίσθημα ασφάλειας υπαλλήλου να αναφέρει κάποιο πρόβλημα δεοντολογίας είναι χαμηλό:

α) Περίπου το ήμισυ των υπαλλήλων αισθάνονται ασφάλεια να καταγγείλουν προβλήματα δεοντολογίας



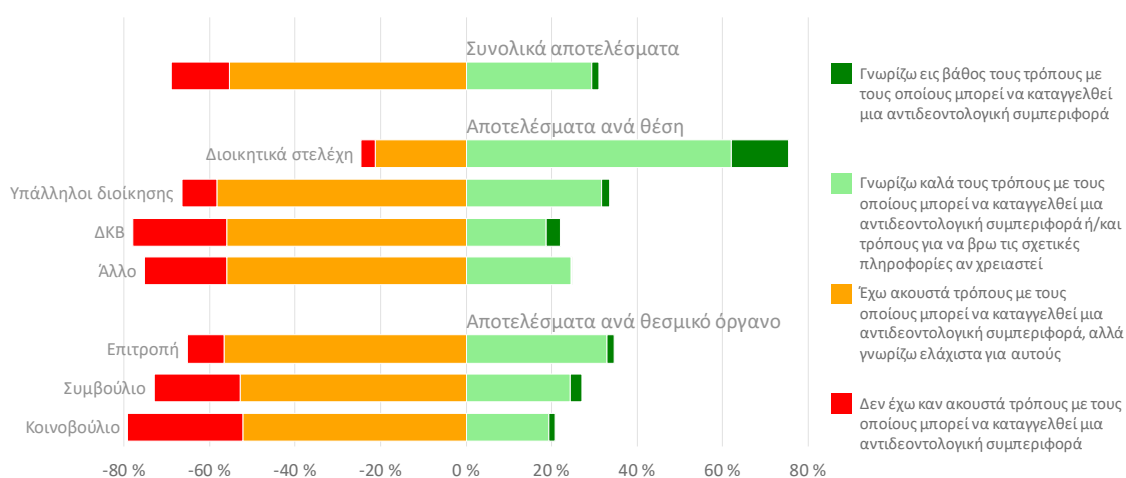
β) Μόνο το ένα τρίτο των υπαλλήλων πιστεύουν ότι όσοι καταγγέλλουν προβλήματα δεοντολογίας χαίρουν προστασίας



Πηγή: ΕΕΣ, με παρέκταση των αποτελεσμάτων της έρευνας που απευθύνανε σε υπαλλήλους των τριών θεσμικών οργάνων της ΕΕ: απαντήσεις στις ερωτήσεις 11.2 και 11.5 (βλέπε [παράρτημα II — Αποτελέσματα της έρευνας](#)).

85 Η απροθυμία ενός υπαλλήλου να καταγγείλει προβλήματα δεοντολογίας ενδέχεται επίσης να αποτελεί απόρροια της άγνοιας για την ύπαρξη σχετικών διαδικασιών και εγγυήσεων. Το 55 % περίπου των υπαλλήλων ισχυρίζονται ότι έχουν ακουστά τρόπους με τους οποίους μπορούν να καταγγείλουν μια αντιδεοντολογική συμπεριφορά, αλλά δεν γνωρίζουν πολλά σχετικά με τους τρόπους αυτούς. Ένα περαιτέρω ποσοστό 14 % δηλώνει ότι δεν έχουν υποπέσει στην αντίληψή του τρόποι καταγγελίας αντιδεοντολογικής συμπεριφοράς (βλέπε [γράφημα 9](#)).

Γράφημα 9 - Σχεδόν το 70 % των υπαλλήλων γνωρίζουν ελάχιστα ή και τίποτα σχετικά με τρόπους καταγγελίας μιας αντιδεοντολογικής συμπεριφοράς



Πηγή: ΕΕΣ, με παρέκταση των αποτελεσμάτων της έρευνας που απευθύνανε σε υπαλλήλους των τριών θεσμικών οργάνων της ΕΕ: απαντήσεις στην ερώτηση 3 (βλέπε [παράρτημα II — Αποτελέσματα της έρευνας](#)).

Συμπεράσματα και συστάσεις

86 Κάθε αντιδεοντολογική συμπεριφορά υπαλλήλου ή Μέλους των θεσμικών και λοιπών οργάνων της ΕΕ κινεί το ενδιαφέρον της κοινής γνώμης και αποδυναμώνει την εμπιστοσύνη των πολιτών στην ΕΕ. Κάθε αδυναμία αντιμετώπισης προβλημάτων δεοντολογίας μπορεί να βλάψει τη φήμη της ΕΕ και των θεσμικών οργάνων της. Η αντιδεοντολογική συμπεριφορά συνδέεται επίσης με τον κίνδυνο διαφθοράς και απάτης (βλέπε σημεία **06** και **07**).

87 Καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι, σε μεγάλο βαθμό, τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα διαθέτουν τα κατάλληλα πλαίσια δεοντολογίας για το προσωπικό και τα Μέλη τους, αν και με περιθώρια βελτίωσης, τα οποία περιλαμβάνουν νομικές απαιτήσεις και διαδικασίες για την επιβολή τους (περιλαμβανομένων μηχανισμών έρευνας και επιβολής κυρώσεων). Διαπιστώσαμε ότι δεν υπάρχει κοινό ενωσιακό πλαίσιο δεοντολογίας που να διέπει τις εργασίες των εκπροσώπων των κρατών μελών στο Συμβούλιο (βλέπε σημεία **24** έως **31**).

88 Στο πλαίσιο του ελέγχου μας εντοπίστηκαν ορισμένες αδυναμίες (οι οποίες βέβαια μπορεί να μην εμφανίζονται όλες σε καθένα από τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα) αναφορικά με τις στρατηγικές σχετικά με τη δεοντολογία (βλέπε σημεία **33** έως **38**, τις διαδικασίες επαλήθευσης, τα κριτήρια αξιολόγησης και καθοδήγηση σχετικά με κριτήρια που εφαρμόζονται σε υπαλλήλους (βλέπε σημεία **39** έως **45**), τον έλεγχο των δηλώσεων των Μελών (βλέπε σημεία **46** έως **50**), τις πολιτικές για τα δώρα και την ψυχαγωγία (βλέπε σημεία **51** και **59**), την καταγγελία δυσλειτουργιών ως προς τους ΔΚΒ (βλέπε σημεία **54** έως **56**), καθώς και τις διατάξεις που ισχύουν μετά τη λήξη της θητείας των βουλευτών (βλέπε σημεία **57** έως **63**).

Σύσταση 1 – Βελτίωση των πλαισίων δεοντολογίας

Τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα πρέπει να διευθετήσουν τις ανωτέρω αδυναμίες που εντοπίζονται στα οικεία πλαίσια δεοντολογίας με τους εξής τρόπους:

- 1) ανάπτυξη συνολικών στρατηγικών σχετικά με τη δεοντολογία (Κοινοβούλιο και Συμβούλιο),
- 2) τυποποίηση διαδικασιών για ελέγχους των δηλώσεων και ανάπτυξη σαφέστερων κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με τα κριτήρια αξιολόγησης των υπαλλήλων (Κοινοβούλιο, Συμβούλιο και Επιτροπή),
- 3) ενίσχυση του ελέγχου των δηλώσεων των Μελών με την καθιέρωση γραπτών τυπικών διαδικασιών για ελέγχους σχετικά με την ακρίβεια και την πληρότητα των πληροφοριών (Κοινοβούλιο και Επιτροπή),
- 4) αύξηση της σαφήνειας και διεύρυνση της εμβέλειας των πολιτικών για τα δώρα και την ψυχαγωγία [Κοινοβούλιο (για τους υπαλλήλους), Συμβούλιο (για τους υπαλλήλους και τον Πρόεδρο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου) και Επιτροπή (για τους Επιτρόπους)],
- 5) προσαρμογή των κανόνων για την καταγγελία δυσλειτουργιών ως προς τους ΔΚΒ, ώστε να αντικατοπτρίζεται καλύτερα η ειδική και εξαρτώμενη φύση της θέσης τους (Κοινοβούλιο), και
- 6) ενίσχυση των διατάξεων που ισχύουν για τις δραστηριότητες των βουλευτών του ΕΚ μετά τη λήξη της θητείας τους (Κοινοβούλιο).

Χρονοδιάγραμμα: 2020

89 Τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα διαθέτουν χωριστά πλαίσια δεοντολογίας, καθώς οι κίνδυνοι που ενυπάρχουν στην άσκηση των καθηκόντων τους είναι σε πολλούς τομείς διαφορετικοί. Ωστόσο, υπάρχουν τομείς όπου δικαιολογείται η ύπαρξη εναρμονισμένων προσεγγίσεων για τον χειρισμό ζητημάτων δεοντολογίας μεταξύ των θεσμικών οργάνων. Οι τομείς αυτοί περιλαμβάνουν διατάξεις που διέπουν τις πολιτικές για τα δώρα και την ψυχαγωγία, τις πολιτικές που ρυθμίζουν τις εξωτερικές δραστηριότητες υπαλλήλων και τις δηλώσεις σε σχέση με τις δραστηριότητες συζύγων και συντρόφων των Μελών (βλέπε σημεία [64](#) έως [68](#)). Εντοπίσαμε επίσης παραδείγματα ορθών πρακτικών (βλέπε σημεία [69](#) έως [76](#)).

Σύσταση 2 – Να συνεργαστούν προκειμένου να εναρμονίσουν τα στοιχεία των πλαισίων δεοντολογίας τους και να καταβάλλουν περισσότερες προσπάθειες προκειμένου να ανταλλάσσουν βέλτιστες πρακτικές σχετικά με συναφή ζητήματα

Τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα πρέπει να συνεργαστούν προκειμένου να εναρμονίσουν τα πλαίσια δεοντολογίας τους, εστιάζοντας:

- 1) στους ορισμούς του τι αποτελεί δώρο, καθώς και της μέγιστης αποδεκτής αξίας των δώρων αυτών,
- 2) στα ανώτατα όρια για τις επιτρεπόμενες αποδοχές υπαλλήλων από εξωτερικές δραστηριότητες, και
- 3) στις πληροφορίες που πρέπει να δηλώνονται από τα Μέλη σε σχέση με τα συμφέροντά των μελών της οικογενείας τους και τις δραστηριότητες των συζύγων και συντρόφων τους.

Τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα ενθαρρύνονται, ιδίως με τη διοργάνωση διοργανικών φόρουμ, να καταβάλλουν περαιτέρω προσπάθειες για την ανταλλαγή ορθών πρακτικών.

Χρονοδιάγραμμα: 2020

90 Για την εύρυθμη λειτουργία ενός πλαισίου δεοντολογίας είναι απαραίτητο οι εργαζόμενοι στον αντίστοιχο οργανισμό να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις για να το εφαρμόζουν, και να έχουν την πεποίθηση ότι ο οργανισμός τους είναι προσηλωμένος στην τήρηση των σχετικών αρχών. Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ανάμεικτη εικόνα όσον αφορά το πόσο καλά γνωρίζουν και αντιλαμβάνονται οι υπάλληλοι δεοντολογικά ζητήματα (βλέπε σημεία **77** έως **85**). Ωστόσο, τα αποτελέσματα διαφοροποιούνται μεταξύ θεσμικών οργάνων και κατηγοριών προσωπικού. Διαπιστώσαμε επίσης τα εξής:

- 1) οι περισσότεροι υπάλληλοι αναγνωρίζουν πότε μια συμπεριφορά είναι αντιδεοντολογική·
- 2) το ήμισυ περίπου των υπαλλήλων αξιολογούν το επίπεδο των γνώσεών τους σχετικά με το πλαίσιο δεοντολογίας ως καλό ή πολύ καλό·
- 3) λιγότερο από το ήμισυ των υπαλλήλων δήλωσαν ότι είχαν συμμετάσχει σε επιμόρφωση σχετικά με τη δεοντολογία·

- 4) λιγότερο από το ένα τρίτο των υπαλλήλων δήλωσαν ότι η καθοδήγηση σε ζητήματα δεοντολογίας που είχαν λάβει από το θεσμικό όργανο ήταν ειδική και βασιζόταν σε πραγματικά παραδείγματα·
- 5) υπάλληλοι που έχουν συμμετάσχει σε επιμόρφωση σχετικά με τη δεοντολογία και ειδική καθοδήγηση σε συναφή θέματα βάσει πραγματικών παραδειγμάτων αισθάνονται πολύ μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σχετικά με τις ικανότητές τους σε θέματα δεοντολογίας·
- 6) η πλειονότητα των υπαλλήλων δεν γνωρίζουν αν το θεσμικό τους όργανο χειρίζεται ζητήματα δεοντολογίας με τον κατάλληλο τρόπο·
- 7) η ασφάλεια που αισθάνεται κανείς να καταγγείλει ένα πρόβλημα δεοντολογίας δεν είναι αρκετή· μολονότι, το ήμισυ περίπου των υπαλλήλων αισθάνονται ασφαλείς να καταγγείλουν οποιοδήποτε πρόβλημα δεοντολογίας, μόνο το ένα τρίτο περίπου πιστεύουν ότι όσοι καταγγέλλουν τέτοιου είδους προβλήματα προστατεύονται· και
- 8) σχεδόν το 70 % των υπαλλήλων γνωρίζουν ελάχιστα ή και τίποτα σχετικά με τους τρόπους καταγγελίας αντιδεοντολογικής συμπεριφοράς.

Σύσταση 3 – Βελτίωση του επιπέδου γνώσης των υπαλλήλων και του τρόπου με τον οποίο αυτοί αντιλαμβάνονται το πλαίσιο αλλά και την κουλτούρα δεοντολογίας

Τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα πρέπει να βελτιώσουν το επίπεδο γνώσης των υπαλλήλων και τον τρόπο με οποίο αυτοί αντιλαμβάνονται το πλαίσιο αλλά και την κουλτούρα δεοντολογίας του οργάνου τους. Από την έρευνα προκύπτει ότι για να επιτευχθεί αυτό πρέπει, αφενός, να διασφαλιστεί ότι η επιμόρφωση σε θέματα δεοντολογίας περιλαμβάνει πρακτικές οδηγίες βάσει πραγματικών παραδειγμάτων και, αφετέρου, να βελτιωθεί η επικοινωνία με το προσωπικό σε συναφή θέματα.

Πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στο κατά πόσον οι υπάλληλοι γνωρίζουν πώς να αναφέρουν τυχόν ζητήματα που σχετίζονται με αντιδεοντολογικές συμπεριφορές, καθώς και στην ενίσχυση του αισθήματος της ασφάλειας που αισθάνονται για να κινηθούν κατ' αυτό τον τρόπο.

Χρονοδιάγραμμα: 2020

Η παρούσα έκθεση εγκρίθηκε από το Ελεγκτικό Συνέδριο στο Λουξεμβούργο, κατά τη συνεδρίασή του της 4ης Ιουλίου 2019.

Για το Ελεγκτικό Συνέδριο

Klaus-Heiner Lehne
Πρόεδρος

Παραρτήματα

Παράρτημα Ι – Βασικά χαρακτηριστικά των υφιστάμενων πλαισίων δεοντολογίας

Μέρος Α — Δώρα και ψυχαγωγία¹⁸

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ			
Ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης¹⁹ προβλέπει ότι ο υπάλληλος δεν δύναται να δεχθεί οποιαδήποτε εύνοια, δωρεά ή αμοιβή από πηγές εκτός του οργάνου χωρίς την άδειά του. Οι δωρεές σε χρήμα δεν θα πρέπει να γίνονται δεκτές σε καμία περίπτωση. Τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα θέτουν όρια βάσει των οποίων ορίζουν ποια δώρα είναι αποδεκτά και προσδιορίζουν τις περιπτώσεις κατά τις οποίες τεκμαίρεται η χορήγηση άδειας.			
	Συμβούλιο	Κοινοβούλιο	Επιτροπή
Αποδεκτά δώρα με την άδεια να τεκμαίρεται ως χορηγηθείσα	Κάτω των 50 ευρώ	Κάτω των 100 ευρώ	Κάτω των 50 ευρώ
Αποδεκτά δώρα με απαραίτητη την προηγούμενη άδεια	Μεταξύ 50 και 150 ευρώ	Άνω των 100 ευρώ	Μεταξύ 50 και 150 ευρώ
Μη αποδεκτά δώρα (άρνηση αποδοχής)	Άνω των 150 ευρώ	Άνευ αντικειμένου	Άνω των 150 ευρώ
Η άδεια τεκμαίρεται ότι έχει χορηγηθεί και για αντικείμενα όπως χάρες ή/και προσκλήσεις για γεύματα, δείπνα και δεξιώσεις, στα οποία συμμετέχουν υπάλληλοι προς το συμφέρον της υπηρεσίας, με προηγούμενη άδεια του άμεσα			

¹⁸ Πρόκειται για χρηματικά ποσά ή άλλα φυσικά αντικείμενα που προσφέρονται χωρίς αντάλλαγμα ή η δυνατότητα δωρεάν συμμετοχής σε εκδηλώσεις που είναι προσβάσιμες μόνο έναντι αμοιβής. Περιλαμβάνονται προσφορές φιλοξενίας, όπως τρόφιμα, ποτά, γεύματα και διαμονή.

¹⁹ Για τους μη μόνιμους υπαλλήλους, παρόμοιες απαιτήσεις προβλέπονται στο καθεστώς που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό. Τα θεσμικά όργανα εξειδικεύουν περαιτέρω τις διατάξεις αυτές με την έγκριση ειδικών κανόνων εφαρμογής.

προϊσταμένου τους ή άλλης αρμόδιας αρχής. Στο Συμβούλιο και στην Επιτροπή, για επίσημες μετακινήσεις, η εγκεκριμένη εντολή αποστολής ή η δήλωση εξόδων ταξιδιού λογίζονται ως άδεια αποδοχής των προσφορών φιλοξενίας που αναφέρονται στο πρόγραμμα ταξιδιού.

Όταν ο υπάλληλος κωλύεται να αρνηθεί δώρο, δύναται να το δωρίσει (στην περίπτωση της Επιτροπής, να το παραδώσει στο όργανό του, προκειμένου να προβεί αυτό στη δωρεά) σε φιλανθρωπικό οργανισμό. Τα θεσμικά όργανα τηρούν μητρώο στο οποίο περιλαμβάνονται όλες οι πληροφορίες σχετικά με τα δώρα και την ψυχαγωγία για τα οποία απαιτείται άδεια, καθώς και σχετικά με δώρα που παραδίδονται στο θεσμικό όργανο προς δωρεά.

ΜΕΛΗ

Οι κώδικες δεοντολογίας που ισχύουν για τα Μέλη των ελεγχθέντων θεσμικών οργάνων ρυθμίζουν τα δώρα και τη φιλοξενία. Η αποδοχή δώρων επιτρέπεται, εφόσον η αξία τους δεν υπερβαίνει το όριο των 150 ευρώ, για τους Επιτρόπους και τους βουλευτές του Κοινοβουλίου. Στην περίπτωση του Προέδρου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, κάθε δώρο αξίας άνω των 150 ευρώ περιέρχεται στην κυριότητα του θεσμικού οργάνου.

Τα Μέλη μπορούν να χρησιμοποιούν τέτοιου είδους δώρα κατά τη θητεία τους. Τα δώρα μπορούν να δωρίζονται σε φιλανθρωπικές οργανώσεις ή να αποθηκεύονται και να εκτίθενται στα θεσμικά όργανα. Τηρείται αναλυτικό δημόσιο μητρώο (σε επίπεδο διοίκησης ή/και Προεδρίας) για ληφθέντα δώρα των οποίων η αξία υπερβαίνει το όριο.

Μέρος Β – Εξωτερικές δραστηριότητες και υπηρεσίες²⁰

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

Ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης προβλέπει ότι οι υπάλληλοι πρέπει να ζητούν άδεια από το όργανό τους προτού συμμετάσχουν σε οποιαδήποτε εξωτερική δραστηριότητα, αμειβόμενη ή μη, ή πριν αναλάβουν οποιαδήποτε υπηρεσία εκτός Ένωσης. Στο Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, η άδεια αυτή πρέπει να χορηγείται για μέγιστο διάστημα ενός έτους και μπορεί να ανανεωθεί. Οι υπάλληλοι οφείλουν να αιτηθούν της χορήγησης της συγκεκριμένης άδειας από τον άμεσα προϊστάμενό τους.

Τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα ορίζουν με διατάξεις τις περιπτώσεις κατά τις οποίες η άδεια πρέπει κατά κανόνα να χορηγείται ή να απορρίπτεται. Για τους υπαλλήλους που βρίσκονται σε άδεια για προσωπικούς λόγους, για όσους εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης, για τους αιρετούς ή εκείνους που διορίζονται για την άσκηση δημόσιου αξιώματος ισχύουν ειδικές διατάξεις.

²⁰ Πρόκειται για δραστηριότητες ή υπηρεσίες, με ή χωρίς αμοιβή, που ασκούν υπάλληλοι ή Μέλη και οι οποίες δεν εμπίπτουν στο πεδίο των καθηκόντων τους. Ο όρος αναφέρεται σε επαγγελματικές

Δραστηριότητες ή υπηρεσίες για τις οποίες χορηγείται άδεια

Άδεια χορηγείται συνήθως για δραστηριότητες και υπηρεσίες που:

- δεν οδηγούν σε πραγματική ή δυνητική σύγκρουση συμφερόντων (συμπεριλαμβανομένων της αμεροληψίας και της αντικειμενικότητας) σε σχέση με τα καθήκοντα του συγκεκριμένου υπαλλήλου,
- δεν βλάπτουν ούτε είναι ασυμβίβαστες με τα συμφέροντα και τη φήμη του οργάνου ή με τις δραστηριότητες της ΕΕ,
- δεν παρεμποδίζουν την ικανότητα του υπαλλήλου να εργάζεται για το θεσμικό όργανο, και
- δεν αποφέρουν έσοδα.

Δραστηριότητες ή υπηρεσίες για τις οποίες δεν χορηγείται άδεια

Κατά κανόνα δεν χορηγείται άδεια για δραστηριότητες και υπηρεσίες που:

- συνιστούν νομοθετικώς κατοχυρωμένα επαγγέλματα και αμείβονται (όπως αρχιτέκτονες, δικηγόροι, λογιστές, διερμηνείς/μεταφραστές, γιατροί κ.λπ.)²¹,
- αναλαμβάνονται βάσει σχέσης εργασίας που συνάπτεται με τρίτο, εξαιρουμένων των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων²², και
- περιλαμβάνουν την παροχή συμβουλών, την υπεράσπιση ή την εκπροσώπηση συμφερόντων έναντι της ΕΕ ή που αφορούν δραστηριότητες της ΕΕ.

Το Συμβούλιο και η Επιτροπή καθορίζουν ένα ετήσιο ανώτατο όριο. Οι υπάλληλοι του Κοινοβουλίου δεν μπορούν να λάβουν αμοιβή πλην της επιστροφής των εξόδων στα οποία υποβλήθηκαν άμεσα ή έμμεσα κατά την άσκηση εξωτερικής δραστηριότητας.

ΜΕΛΗ

Η Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) και ο κώδικας δεοντολογίας για τον Πρόεδρο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και τα Μέλη της Επιτροπής, προβλέπουν γενική απαγόρευση άσκησης οποιασδήποτε επαγγελματικής δραστηριότητας ή υπηρεσίας, αμειβόμενης ή μη, κατά τη διάρκεια της θητείας τους. Ο Κανονισμός του Κοινοβουλίου δεν περιλαμβάνει τέτοια απαγόρευση, αλλά αναφέρει ότι οι βουλευτές πρέπει να τηρούν τα γενικά πρότυπα συμπεριφοράς κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Ορισμένες δραστηριότητες και υπηρεσίες επιτρέπονται, υπό την προϋπόθεση ότι συνάδουν με τα συμφέροντα της ΕΕ και δεν διακινδυνεύουν τη διαθεσιμότητα των εν λόγω βουλευτών (π.χ. μαθήματα, σεμινάρια, διαλέξεις, άλλες δραστηριότητες επικοινωνίας· τιμητικές θέσεις σε πολιτιστικά, καλλιτεχνικά και φιλανθρωπικά

δραστηριότητες, ή σε δραστηριότητες που υπερβαίνουν αυτό που μπορεί εύλογα να θεωρηθεί ως ψυχαγωγική δραστηριότητα.

²¹ Στην περίπτωση της Επιτροπής, αξιολογούνται κατά περίπτωση.

²² ό.π.

ιδρύματα· διαχείριση περιουσιακών στοιχείων ή συμμετοχών ή προσωπικής ή οικογενειακής περιουσίας ως ιδιώτες). Για τις δραστηριότητες αυτές, δεν προβλέπεται διαδικασία έγκρισης, παρά μόνο η απαίτηση γνωστοποίησης των δραστηριοτήτων αυτών στη δήλωση οικονομικών συμφερόντων. Ωστόσο, οι Επίτροποι οφείλουν να ενημερώνουν τον Πρόεδρο σε σχέση με ορισμένες από τις επιτρεπόμενες δραστηριότητες (όπως τιμητικές θέσεις, έκδοση βιβλίων και παράδοση δωρεάν μαθημάτων).

Μέρος Γ – Περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων κατά την πρόσληψη, ad hoc σύγκρουση συμφερόντων και σύγκρουση συμφερόντων από τις δραστηριότητες του/της συζύγου

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

Πριν από την πρόσληψή τους, οι υποψήφιοι πρέπει να ενημερώνουν το θεσμικό όργανο για οποιαδήποτε ενδεχόμενη ή πραγματική σύγκρουση συμφερόντων. Βάσει των πληροφοριών που παρέχονται, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή οφείλει να εξετάζει αν ο υποψήφιος έχει προσωπικό συμφέρον το οποίο θα μπορούσε να επηρεάσει την ανεξαρτησία του, ή αν προκύπτει οποιαδήποτε άλλη περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων.

Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, οι υπάλληλοι δεν πρέπει να ασχολούνται με ζητήματα στα οποία έχουν άμεσο ή έμμεσο προσωπικό συμφέρον και τα οποία θα μπορούσαν να επηρεάσουν την ανεξαρτησία τους. Αυτό ισχύει ιδίως για οικογενειακά και οικονομικά συμφέροντα. Σε περίπτωση που ανακύψει τέτοια κατάσταση, οι υπάλληλοι οφείλουν να ενημερώνουν τους προϊσταμένους τους, οι οποίοι αναλαμβάνουν κατάλληλη δράση.

Οι υπάλληλοι πρέπει επίσης να ενημερώνουν το όργανο σχετικά με την τρέχουσα απασχόληση του/της συζύγου ή του/της συντρόφου τους, ώστε αυτό να μπορεί να αξιολογήσει τη συμβατότητα της απασχόλησης του/της συζύγου ή συντρόφου με εκείνη του υπαλλήλου.

ΜΕΛΗ

Βάσει του κώδικα δεοντολογίας για τα Μέλη των θεσμικών οργάνων, αυτά οφείλουν να υποβάλλουν δήλωση συμφερόντων, η οποία περιλαμβάνει και εκείνα του/της συζύγου ή συντρόφου τους και την τρέχουσα επαγγελματική δραστηριότητά τους.

Τα Μέλη πρέπει να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την αντιμετώπιση των συγκρούσεων συμφερόντων, και πρέπει να ενημερώνουν τον πρόεδρο του οργάνου τους, σχετικά με οποιαδήποτε τέτοια κατάσταση που τυχόν θα προκύψει.

Μέρος Δ – Απασχόληση και καθήκοντα μετά την έξοδο από την υπηρεσία και τη λήξη της θητείας στην ΕΕ

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ
Οι πρώην υπάλληλοι υπόκεινται σε ορισμένες υποχρεώσεις, μερικές από τις οποίες ισχύουν και για τους εν ενεργεία υπαλλήλους. Οι υποχρεώσεις αυτές προβλέπονται στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης και οι σχετικές διατάξεις καλύπτουν: συγκρούσεις συμφερόντων, την άνευ άδειας κοινολόγηση πληροφοριών, την ανάληψη επαγγελματικής δραστηριότητας, την αποδοχή ορισμένων θέσεων ή ευεργετημάτων, τις εφευρέσεις και την είσπραξη κοινωνικών παροχών και επιδομάτων.
Σύγκρουση συμφερόντων
Όταν υπάλληλος περιέλθει σε κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων, πρέπει να ενημερώσει αμέσως το θεσμικό του όργανο (βλέπε μέρος Γ του παρόντος παραρτήματος). Τούτο ισχύει και για τους υπαλλήλους που είναι ακόμη εν ενεργεία, αλλά διαπραγματεύονται τις δραστηριότητες που θα ασκήσουν μετά την έξοδό τους από την υπηρεσία.
Άνευ άδειας κοινολόγηση πληροφοριών
Οι υπάλληλοι δεν επιτρέπεται να κοινολογούν πληροφορίες που περιέρχονται εις γνώσιν τους στο πλαίσιο της άσκησης των καθηκόντων τους, εκτός εάν οι πληροφορίες αυτές έχουν ήδη τεθεί στη διάθεση του κοινού. Αυτό ισχύει και για το προσωπικό που αποχωρεί από τις υπηρεσίες της ΕΕ.
Ανάληψη επαγγελματικής δραστηριότητας
Οι πρώην υπάλληλοι που προτίθενται να ασκήσουν επαγγελματική δραστηριότητα (ανεξαρτήτως αμοιβής) εντός δύο ετών από την έξοδο από την υπηρεσία οφείλουν να ενημερώνουν το θεσμικό τους όργανο. Εάν η σχεδιαζόμενη δραστηριότητα σχετίζεται με τις εργασίες που εκτελούσε ο υπάλληλος κατά την τελευταία τριετία πριν από την έξοδό του από την υπηρεσία και μπορεί να οδηγήσει σε σύγκρουση με τα νόμιμα συμφέροντα του οργάνου, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή μπορεί είτε να του απαγορεύσει την άσκησή της είτε να την εγκρίνει υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Οι πρώην ανώτεροι υπάλληλοι υπόκεινται σε πρόσθετους ειδικούς κανόνες όσον αφορά την εκπροσώπηση συμφερόντων ενώπιον υπαλλήλων του πρώην οργάνου τους ή την υπεράσπιση συμφερόντων για λογαριασμό επιχείρησης, πελάτη ή εργοδότη και για θέματα για τα οποία ήταν υπεύθυνοι κατά την τελευταία τριετία πριν από την έξοδο από την υπηρεσία.
Αποδοχή ορισμένων θέσεων ή ευεργετημάτων
Οι υπάλληλοι εξακολουθούν, μετά την αποχώρησή τους από την υπηρεσία, να δεσμεύονται από την υποχρέωση να συμπεριφέρονται με ακεραιότητα και διακριτικότητα όσον αφορά την αποδοχή ορισμένων θέσεων ή ευεργετημάτων (π.χ. τιμητικές διακρίσεις, παράσημα, εύνοιες, δώρα ή πληρωμές).

Εφευρέσεις

Κάθε εφεύρεση που σχετίζεται με δραστηριότητα της ΕΕ και πραγματοποιείται από υπάλληλο κατά το έτος που έπεται της λήξης των καθηκόντων του, θεωρείται ότι είχε πραγματοποιηθεί κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή επ' ευκαιρία αυτών.

Αποδοχή κοινωνικών παροχών και επιδομάτων

Υπάλληλοι που δικαιούνται επιδόματος αναπηρίας δύνανται να ασκούν επικερδή επαγγελματική δραστηριότητα, μόνον εφόσον η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή τούς έχει προηγουμένως χορηγήσει σχετική άδεια. Στην περίπτωση αυτή, η σύνταξή τους μπορεί να μειωθεί. Το ίδιο ισχύει για τα επιδόματα (αποζημιώσεις) που σχετίζονται με καταστάσεις «διαθεσιμότητας», «άδειας προς το συμφέρον της υπηρεσίας» και «απομάκρυνσης από τη θέση προς το συμφέρον της υπηρεσίας». Οι πρώην υπάλληλοι που ασκούν δραστηριότητες έναντι αμοιβής δεν καλύπτονται από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης της ΕΕ.

ΜΕΛΗ

Τα πρώην Μέλη των θεσμικών οργάνων της ΕΕ υπόκεινται σε ορισμένες υποχρεώσεις, μερικές από τις οποίες ισχύουν και κατά τη διάρκεια της θητείας τους. Οι περισσότερες από αυτές απορρέουν από τη ΣΛΕΕ και τον κώδικα δεοντολογίας των Μελών των οργάνων.

Υπάρχουν συγκεκριμένες διατάξεις που διέπουν την ανάληψη επαγγελματικών δραστηριοτήτων, καθώς και τη λήψη κοινωνικών παροχών και επιδομάτων. Οι γενικές απαιτήσεις όσον αφορά τις περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων (βλέπε [μέρος Γ](#) του παρόντος [παραρτήματος](#)) ισχύουν και για τις καταστάσεις που προκύπτουν από τις σχεδιαζόμενες για μετά την έξοδο από την υπηρεσία δραστηριότητες.

Επαγγελματικές δραστηριότητες

Κοινοβούλιο

Οι πρώην βουλευτές του Κοινοβουλίου που δραστηριοποιούνται σε ομάδες συμφερόντων ή δραστηριότητες εκπροσώπησης που συνδέονται με την ΕΕ δεν μπορούν να απολαύουν των διευκολύνσεων που χορηγούνται σε πρώην βουλευτές του οργάνου (π.χ. η διά βίου κάρτα ελευθέρας εισόδου).

Συμβούλιο

Οι πρώην πρόεδροι του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, μετά τη λήξη της θητείας τους, εξακολουθούν να δεσμεύονται από την υποχρέωση να συμπεριφέρονται με ακεραιότητα και διακριτικότητα σε σχέση με την αποδοχή ορισμένων θέσεων ή ευεργετημάτων. Κατά το 18μηνο που έπεται της λήξης της θητείας τους, δεν μπορούν να εκπροσωπούν συμφέροντα ενώπιον Μελών των θεσμικών οργάνων της ΕΕ ή των υπαλλήλων τους, ούτε να υπερασπίζονται ενώπιόν τους συμφέροντα επιχειρήσεων, πελατών ή εργοδοτών.

Πρώην πρόεδροι που προτίθενται να ασκήσουν επαγγελματική δραστηριότητα κατά το 18μηνο που έπεται της λήξης της θητείας τους οφείλουν να ενημερώνουν τον Γενικό Γραμματέα σε εύθετο χρόνο και, εφόσον είναι δυνατόν, τουλάχιστον τέσσερις εβδομάδες νωρίτερα. Ο Γενικός Γραμματέας εξετάζει τη φύση της σχεδιαζόμενης δραστηριότητας και, εφόσον κρίνεται σκόπιμο, ενημερώνει το Συμβούλιο. Αυτό δεν ισχύει όταν ο πρώην Πρόεδρος αναλαμβάνει δημόσιο αξίωμα.

Επιτροπή

Μετά τη λήξη των καθηκόντων τους, τα πρώην Μέλη εξακολουθούν να δεσμεύονται από την υποχρέωση της ακεραιότητας και της διακριτικότητας ως προς την αποδοχή, μετά τη λήξη της θητείας τους, ορισμένων θέσεων ή ευεργετημάτων, καθώς και από τις υποχρεώσεις της συλλογικότητας και της διακριτικότητας.

Οφείλουν να ενημερώνουν εκ των προτέρων το θεσμικό όργανό τους σχετικά με κάθε επαγγελματική δραστηριότητα που προτίθενται να αναλάβουν μετά τη λήξη της θητείας τους (για διάστημα δύο ετών για τους Επιτρόπους και τριών για τον Πρόεδρο). Εάν η σχεδιαζόμενη απασχόληση σχετίζεται με το περιεχόμενο του χαρτοφυλακίου του πρώην Επιτρόπου, το Σώμα των Επιτρόπων μπορεί να αποφασίσει μόνο κατόπιν διαβούλευσης με την ανεξάρτητη επιτροπή δεοντολογίας, εκτός εάν οι πρώην Επίτροποι ασκούν δημόσιο αξίωμα. Κατά τη διετία (τριετία για τους πρώην Προέδρους) που έπεται της λήξης της θητείας τους, δεν μπορούν να εκπροσωπούν συμφέροντα, ενώπιον των Μελών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και των υπαλλήλων της, για λογαριασμό οποιασδήποτε επιχείρησης, πελάτη ή εργοδότη σχετικά με θέματα για τα οποία ήταν αρμόδιοι στο πλαίσιο του χαρτοφυλακίου που είχαν αναλάβει ως Επίτροποι κατά τη θητεία τους.

Αποδοχή κοινωνικών παροχών και επιδομάτων**Κοινοβούλιο**

Οι πρώην βουλευτές έχουν δικαίωμα σε μεταβατική αποζημίωση μετά τη λήξη της θητείας τους. Αυτή η αποζημίωση δεν μειώνεται εάν αναλάβουν δημόσιο αξίωμα που δεν είναι «ανώτατος υπάλληλος στον οποίο έχει ανατεθεί δημόσια εξουσία» ή εάν εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα.

Οι βουλευτές του Κοινοβουλίου που δικαιούνται τόσο μεταβατική αποζημίωση όσο και σύνταξη αρχαιότητας ή αναπηρίας πρέπει να επιλέξουν ένα από αυτά τα τρία καθεστώτα. Η καταβολή της σύνταξης αρχαιότητας αναστέλλεται για τον δικαιούχο που επανεκλέγεται στο Κοινοβούλιο. Η σύνταξη αναπηρίας την οποία λαμβάνει πρώην βουλευτής για τη θητεία του σε άλλο κοινοβούλιο παράλληλα με τη θητεία του στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αφαιρείται από τη σύνταξη αναπηρίας που καταβάλλεται από την ΕΕ.

Συμβούλιο και Επιτροπή

Οποιαδήποτε αμειβόμενη δραστηριότητα που ασκείται από πρώην προέδρους του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και μέλη της Επιτροπής μειώνει τη μεταβατική αποζημίωσή τους. Το δικαίωμα μεταβατικής αποζημίωσης παύει, εάν ο πρώην Πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου ή ο Επίτροπος αναλάβει εκ νέου αξίωμα σε θεσμικό όργανο της Ένωσης, αν εκλεγεί στο Κοινοβούλιο, συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησης ή αποβιώσει. Η αρχή της μη σώρευσης μεταβατικών αποζημιώσεων και συντάξεων ισχύει επίσης για Μέλη που άσκησαν δημόσιο αξίωμα πάνω από μία φορά, εφόσον το ποσό υπερβαίνει αθροιστικά τον μισθό που λάμβαναν όσο βρίσκονταν εν υπηρεσία.

Μέρος Ε – Καταπολέμηση της παρενόχλησης**ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ**

Και τα τρία θεσμικά όργανα που καλύπτονται από την παρούσα έκθεση έχουν αναπτύξει τα βασικά στοιχεία μιας πολιτικής για την καταπολέμηση της παρενόχλησης.

Πολιτική για την καταπολέμηση της παρενόχλησης

Οι πολιτικές των θεσμικών οργάνων καταδικάζουν ρητώς πάσας μορφής παρενόχληση και δηλώνουν ότι η θέση που κατέχει στον οργανισμό ο παρενοχλών είναι άνευ σημασίας.
Και τα τρία θεσμικά όργανα έχουν συγκροτήσει κατάλληλες διαδικασίες υποβολής καταγγελιών για τα θύματα παρενόχλησης.

Παρακολούθηση και αξιολόγηση

Τα τρία θεσμικά όργανα δηλώνουν σε στρατηγικά έγγραφα τους (σε ψήφισμα στην περίπτωση του Κοινοβουλίου) τη δέσμευσή τους να παρακολουθούν και να αξιολογούν τις πολιτικές τους κατά της παρενόχλησης.

ΜΕΛΗ

Το Κοινοβούλιο έχει καταρτίσει συγκεκριμένο σύνολο κανόνων και διαδικασιών για την καταπολέμηση της παρενόχλησης, οι οποίοι ισχύουν για τους βουλευτές. Στα υπόλοιπα δύο θεσμικά όργανα (το Συμβούλιο και την Επιτροπή), οι κανόνες για την καταπολέμηση της παρενόχλησης που ισχύουν για τα Μέλη (Πρόεδρο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και Επιτρόπους) βασίζονται σε γενικότερες δεοντολογικές υποχρεώσεις που καθορίζονται στους σχετικούς κώδικες δεοντολογίας.

Μέρος ΣΤ – Καταγγελία δυσλειτουργιών

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

Τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα έχουν θεσπίσει πολιτικές για την καταγγελία δυσλειτουργιών, στις οποίες προβλέπονται ο ορισμός της δυσλειτουργίας, οι δίαυλοι καταγγελίας περιστατικών και τα μέτρα προστασίας.

ΜΕΛΗ

Ισχύουν οι γενικές διατάξεις της ΣΛΕΕ, όπως και οι κώδικες δεοντολογίας για τον Πρόεδρο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, για τους βουλευτές του Κοινοβουλίου και τους Επιτρόπους.
Για τα Μέλη δεν προβλέπονται μέτρα προστασίας ούτε διαδικασίες αντίστοιχες με εκείνες που ισχύουν για το προσωπικό.

Παράρτημα II – Αποτελέσματα του ελέγχου

Μεθοδολογικές σημειώσεις

Επιλέξαμε τυχαίο δείγμα υπαλλήλων από τα τρία θεσμικά όργανα της ΕΕ, το οποίο διαστρωματώσαμε με βάση δύο κριτήρια:

- το θεσμικό όργανο - εργοδότη:
 - το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο· κατά τον χρόνο της δειγματοληψίας απασχολούσε 9 764 υπαλλήλους,
 - το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, λογίζεται ως ενιαίο θεσμικό όργανο για τους σκοπούς της έρευνας και κατά τον χρόνο της δειγματοληψίας απασχολούσε 3 031 υπαλλήλους, και
 - η Ευρωπαϊκή Επιτροπή· κατά τον χρόνο της δειγματοληψίας απασχολούσε 30 372 υπάλληλοι
- Το είδος της θέσης που κατείχαν:
 - διοικητικά στελέχη (περιλαμβανομένων γενικών γραμματέων, γενικών διευθυντών, διευθυντών και προϊσταμένων ιδιαίτερου γραφείου, προϊσταμένων μονάδας και κύριων συμβούλων),
 - υπάλληλοι διοίκησης (περιλαμβανομένων υπαλλήλων που κατέχουν θέσεις «AD» χωρίς διευθυντικά καθήκοντα – π.χ. γενικοί διοικητικοί υπάλληλοι, μεταφραστές και δικηγόροι, συμβασιούχοι υπάλληλοι της ομάδας καθηκόντων IV και αποσπασμένοι εθνικοί εμπειρογνώμονες),
 - διαπιστευμένοι κοινοβουλευτικοί βοηθοί (ΔΚΒ) – μόνο στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, και
 - άλλοι (συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων σε θέσεις «AST» -π.χ. ανώτεροι βοηθοί υπάλληλοι και βοηθοί υπάλληλοι- των υπαλλήλων σε θέσεις «SC» -π.χ. γραμματείς και υπάλληλοι γραφείου- και των συμβασιούχων υπαλλήλων των ομάδων καθηκόντων I-III).

Με βάση τα κριτήρια αυτά, διαμορφώσαμε το δείγμα των συμμετεχόντων στην έρευνα αντλώντας από δέκα διαφορετικούς υποπληθυσμούς του προσωπικού (τρία θεσμικά όργανα επί τρεις κοινές κατηγορίες θέσεων απασχόλησης, συν ένα πρόσθετο είδος θέσης (ΔΚΒ) που προβλέπεται μόνο στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο).

Ο συνολικός αριθμός των έγκυρων απαντήσεων ήταν 798. Το συνολικό ποσοστό συμμετοχής ήταν 39 %. Όσον αφορά τους υποπληθυσμούς, το ποσοστό απάντησης κυμάνθηκε για τον καθένα μεταξύ του 34 % και του 69 %, με εξαίρεση την κατηγορία των ΔΚΒ, όπου το ποσοστό συμμετοχής ήταν 12 %. Τα στοιχεία που παρατίθενται κατωτέρω αποτελούν τα αποτελέσματα της έρευνας κατόπιν παρέκτασης. Απηχούν τη βέλτιστη δυνατή εκτίμησή μας για τις αντίστοιχες κατηγορίες προσωπικού εντός των τριών θεσμικών οργάνων. Στον [πίνακα 2](#) παρατίθεται επισκόπηση των κυρίων αποτελεσμάτων της έρευνας.

Πίνακας 2 - Επισκόπηση των κύριων αποτελεσμάτων της έρευνας

	Διοικητικά στελέχη	Υπάλληλοι διοίκησης	ΔΚΒ	Άλλο	Εμπροστί	Συμβούλιο	Κοινοβούλιο	ΣΥΝΟΛΟ
1. Πώς θα αξιολογούσατε τις γνώσεις σας σχετικά με το πλαίσιο δεοντολογίας που ισχύει στο θεσμικό όργανο στο οποίο εργάζεστε;								
Γνωρίζω εις βάθος το πλαίσιο δεοντολογίας	11,5 %	3,2 %	5,1 %	2,0 %	3,7 %	2,0 %	1,8 %	3,2 %
Γνωρίζω καλά το πλαίσιο δεοντολογίας ή/και γνωρίζω πώς να βρω περισσότερες πληροφορίες αν χρειαστεί	80,7 %	63,8 %	30,5 %	36,1 %	59,6 %	39,2 %	26,4 %	50,6 %
Έχω ακουστά το πλαίσιο δεοντολογίας, αλλά δεν γνωρίζω πολλά πράγματα σχετικά	6,8 %	28,9 %	50,8 %	45,4 %	29,4 %	44,6 %	55,0 %	36,2 %
Δεν έχω ακούσει τίποτε σχετικά με κάποιο πλαίσιο δεοντολογίας	1,1 %	4,1 %	13,6 %	16,6 %	7,4 %	14,2 %	16,8 %	10,0 %
2.1. Γνωρίζετε τις απαιτήσεις που ισχύουν για τα ακόλουθα; : Δεοντολογία Μελών (αναλόγως του οργάνου σας: Πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, Επίτροποι, βουλευτές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου)								
Γνωρίζω εις βάθος τις απαιτήσεις	9,3 %	2,1 %	6,8 %	1,1 %	2,0 %	3,1 %	2,5 %	2,2 %
Γνωρίζω καλά τις απαιτήσεις	49,9 %	26,8 %	39,0 %	16,2 %	25,7 %	20,2 %	18,8 %	23,7 %
Γνωρίζω ως έναν βαθμό τις απαιτήσεις ή/και γνωρίζω πώς να βρω περισσότερες πληροφορίες αν χρειαστεί	35,8 %	53,2 %	39,0 %	44,8 %	46,5 %	42,3 %	54,5 %	48,0 %
Δεν γνωρίζω τις απαιτήσεις	5,0 %	17,9 %	15,3 %	37,8 %	25,9 %	34,5 %	24,2 %	26,1 %
2.2. Γνωρίζετε τις απαιτήσεις που ισχύουν για τα ακόλουθα; : Αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων								
Γνωρίζω εις βάθος τις απαιτήσεις	29,9 %	19,6 %	13,6 %	5,3 %	15,6 %	9,3 %	7,7 %	13,4 %
Γνωρίζω καλά τις απαιτήσεις	60,3 %	51,6 %	45,8 %	29,9 %	44,7 %	36,9 %	35,1 %	42,0 %
Γνωρίζω ως έναν βαθμό τις απαιτήσεις ή/και γνωρίζω πώς να βρω περισσότερες πληροφορίες αν χρειαστεί	9,0 %	24,1 %	35,6 %	53,1 %	34,0 %	39,8 %	45,1 %	37,0 %
Δεν γνωρίζω τις απαιτήσεις	0,8 %	4,7 %	5,1 %	11,7 %	5,7 %	13,9 %	12,1 %	7,7 %
2.3. Γνωρίζετε τις απαιτήσεις που ισχύουν για τα ακόλουθα; : Δήλωση κερδοσκοπικής δραστηριότητας του/της συζύγου								
Γνωρίζω εις βάθος τις απαιτήσεις	31,2 %	16,8 %	10,2 %	4,1 %	11,0 %	22,8 %	9,4 %	11,5 %
Γνωρίζω καλά τις απαιτήσεις	52,6 %	43,0 %	32,2 %	34,0 %	41,6 %	37,3 %	31,2 %	38,9 %
Γνωρίζω ως έναν βαθμό τις απαιτήσεις ή/και γνωρίζω πώς να βρω περισσότερες πληροφορίες αν χρειαστεί	14,9 %	31,3 %	20,3 %	44,8 %	37,4 %	27,1 %	34,9 %	36,1 %
Δεν γνωρίζω τις απαιτήσεις	1,4 %	8,9 %	37,3 %	17,1 %	10,0 %	12,8 %	24,5 %	13,5 %
2.4. Γνωρίζετε τις απαιτήσεις που ισχύουν για τα ακόλουθα; : Κανόνες σχετικά με εξωτερικές δραστηριότητες								
Γνωρίζω εις βάθος τις απαιτήσεις	36,7 %	21,7 %	15,3 %	3,4 %	15,6 %	17,9 %	7,3 %	13,9 %
Γνωρίζω καλά τις απαιτήσεις	54,0 %	47,1 %	33,9 %	32,6 %	42,2 %	40,3 %	34,2 %	40,3 %
Γνωρίζω ως έναν βαθμό τις απαιτήσεις ή/και γνωρίζω πώς να βρω περισσότερες πληροφορίες αν χρειαστεί	8,7 %	27,0 %	45,8 %	50,9 %	35,8 %	35,6 %	44,3 %	37,7 %
Δεν γνωρίζω τις απαιτήσεις	0,6 %	4,2 %	5,1 %	13,1 %	6,3 %	6,2 %	14,2 %	8,1 %
2.5. Γνωρίζετε τις απαιτήσεις που ισχύουν για τα ακόλουθα; : Υποχρέωση πτήρησης εμπιστευτικότητας								
Γνωρίζω εις βάθος τις απαιτήσεις	52,3 %	24,4 %	18,6 %	12,4 %	18,9 %	31,6 %	20,1 %	20,1 %
Γνωρίζω καλά τις απαιτήσεις	43,3 %	57,3 %	42,4 %	37,7 %	50,5 %	43,4 %	38,0 %	47,2 %
Γνωρίζω ως έναν βαθμό τις απαιτήσεις ή/και γνωρίζω πώς να βρω περισσότερες πληροφορίες αν χρειαστεί	4,1 %	14,7 %	33,9 %	41,7 %	24,9 %	18,8 %	37,0 %	27,2 %
Δεν γνωρίζω τις απαιτήσεις	0,3 %	3,5 %	5,1 %	8,2 %	5,7 %	6,2 %	4,9 %	5,5 %
2.6. Γνωρίζετε τις απαιτήσεις που ισχύουν για τα ακόλουθα; : Κανόνες σχετικά με δώρα, αμοιβές, τιμητικές διακρίσεις και φιλοξενία								
Γνωρίζω εις βάθος τις απαιτήσεις	34,1 %	19,6 %	16,9 %	5,7 %	15,3 %	15,2 %	9,2 %	13,9 %
Γνωρίζω καλά τις απαιτήσεις	54,1 %	53,3 %	37,3 %	32,1 %	47,1 %	42,9 %	30,6 %	43,1 %
Γνωρίζω ως έναν βαθμό τις απαιτήσεις ή/και γνωρίζω πώς να βρω περισσότερες πληροφορίες αν χρειαστεί	11,2 %	21,7 %	42,4 %	48,4 %	31,9 %	28,8 %	42,8 %	34,2 %
Δεν γνωρίζω τις απαιτήσεις	0,6 %	5,3 %	3,4 %	13,8 %	5,7 %	13,1 %	17,3 %	8,8 %
2.7. Γνωρίζετε τις απαιτήσεις που ισχύουν για τα ακόλουθα; : Κανόνες σε περίπτωση θέσης υποψηφιότητας για δημόσιο αξίωμα και ανάληψης δημόσιου αξιώματος								
Γνωρίζω εις βάθος τις απαιτήσεις	15,6 %	5,9 %	16,9 %	2,7 %	4,6 %	5,0 %	7,9 %	5,4 %
Γνωρίζω καλά τις απαιτήσεις	40,0 %	21,3 %	25,4 %	13,3 %	19,4 %	17,6 %	17,2 %	18,8 %
Γνωρίζω ως έναν βαθμό τις απαιτήσεις ή/και γνωρίζω πώς να βρω περισσότερες πληροφορίες αν χρειαστεί	37,1 %	50,9 %	39,0 %	42,3 %	46,1 %	43,6 %	45,7 %	45,8 %
Δεν γνωρίζω τις απαιτήσεις	7,3 %	21,9 %	18,6 %	41,8 %	29,8 %	33,8 %	29,2 %	30,0 %

	Διοικητικά στέλεχη	Υπάλληλοι διοίκησης	ΔΚΒ	Άλλο	Επιτροπή	Συμβούλιο	Κοινοβούλιο	ΣΥΝΟΛΟ
2.8. Γνωρίζετε τις απαιτήσεις που ισχύουν για τα ακόλουθα; : Κανόνες σχετικά με τους περιορισμούς που ισχύουν μετά την έξοδο από την υπηρεσία της ΕΕ								
Γνωρίζω εις βάθος τις απαιτήσεις	17,7 %	5,3 %	8,5 %	3,9 %	5,6 %	5,2 %	4,9 %	5,4 %
Γνωρίζω καλά τις απαιτήσεις	41,5 %	20,9 %	13,6 %	10,9 %	18,9 %	15,5 %	11,7 %	17,1 %
Γνωρίζω ως έναν βαθμό τις απαιτήσεις ή/και γνωρίζω πώς να βρω περισσότερες πληροφορίες αν χρειαστεί	36,1 %	56,2 %	40,7 %	46,1 %	52,7 %	44,9 %	43,2 %	50,0 %
Δεν γνωρίζω τις απαιτήσεις	4,7 %	17,6 %	37,3 %	39,2 %	22,8 %	34,5 %	40,3 %	27,6 %
2.9. Γνωρίζετε τις απαιτήσεις που ισχύουν για τα ακόλουθα; : Κανόνες και οδηγίες για την επικοινωνία με το κοινό και τα μέσα ενημέρωσης								
Γνωρίζω εις βάθος τις απαιτήσεις	27,4 %	14,0 %	13,6 %	7,1 %	11,7 %	9,6 %	11,5 %	11,5 %
Γνωρίζω καλά τις απαιτήσεις	53,1 %	44,6 %	25,4 %	19,4 %	37,1 %	26,4 %	21,6 %	32,8 %
Γνωρίζω ως έναν βαθμό τις απαιτήσεις ή/και γνωρίζω πώς να βρω περισσότερες πληροφορίες αν χρειαστεί	18,5 %	36,3 %	40,7 %	46,0 %	38,7 %	48,5 %	41,4 %	40,0 %
Δεν γνωρίζω τις απαιτήσεις	1,1 %	5,1 %	20,3 %	27,4 %	12,5 %	15,4 %	25,5 %	15,7 %
2.10. Γνωρίζετε τις απαιτήσεις που ισχύουν για τα ακόλουθα; : Κανόνες και οδηγίες σχετικά με τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης								
Γνωρίζω εις βάθος τις απαιτήσεις	15,6 %	6,3 %	8,5 %	5,0 %	5,3 %	10,2 %	8,0 %	6,3 %
Γνωρίζω καλά τις απαιτήσεις	49,8 %	41,5 %	32,2 %	16,4 %	32,3 %	29,1 %	24,0 %	30,2 %
Γνωρίζω ως έναν βαθμό τις απαιτήσεις ή/και γνωρίζω πώς να βρω περισσότερες πληροφορίες αν χρειαστεί	31,4 %	41,4 %	27,1 %	48,6 %	44,9 %	43,2 %	39,4 %	43,5 %
Δεν γνωρίζω τις απαιτήσεις	3,2 %	10,7 %	32,2 %	29,9 %	17,5 %	17,4 %	28,7 %	20,0 %
2.11. Γνωρίζετε τις απαιτήσεις που ισχύουν για τα ακόλουθα; : Κανόνες και οδηγίες σχετικά με τη χρήση των τεχνολογιών της πληροφορίας και των επικοινωνιών								
Γνωρίζω εις βάθος τις απαιτήσεις	18,7 %	8,2 %	11,9 %	5,0 %	7,9 %	10,0 %	5,2 %	7,5 %
Γνωρίζω καλά τις απαιτήσεις	53,4 %	45,1 %	20,3 %	21,6 %	36,9 %	34,9 %	23,9 %	33,8 %
Γνωρίζω ως έναν βαθμό τις απαιτήσεις ή/και γνωρίζω πώς να βρω περισσότερες πληροφορίες αν χρειαστεί	24,2 %	36,0 %	40,7 %	49,1 %	40,8 %	41,5 %	43,7 %	41,5 %
Δεν γνωρίζω τις απαιτήσεις	3,7 %	10,7 %	27,1 %	24,2 %	14,3 %	13,6 %	27,2 %	17,2 %
2.12. Γνωρίζετε τις απαιτήσεις που ισχύουν για τα ακόλουθα; : Κανόνες σχετικά με την ψυχολογική και σεξουαλική παρενόχληση								
Γνωρίζω εις βάθος τις απαιτήσεις	36,6 %	6,8 %	16,9 %	7,5 %	8,2 %	14,6 %	9,6 %	9,0 %
Γνωρίζω καλά τις απαιτήσεις	56,0 %	52,6 %	35,6 %	26,1 %	44,1 %	37,8 %	28,3 %	40,1 %
Γνωρίζω ως έναν βαθμό τις απαιτήσεις ή/και γνωρίζω πώς να βρω περισσότερες πληροφορίες αν χρειαστεί	7,3 %	34,5 %	44,1 %	49,1 %	36,6 %	40,7 %	51,4 %	40,2 %
Δεν γνωρίζω τις απαιτήσεις	0,2 %	6,1 %	3,4 %	17,2 %	11,1 %	6,9 %	10,7 %	10,7 %
2.13. Γνωρίζετε τις απαιτήσεις που ισχύουν για τα ακόλουθα; : Κανόνες σχετικά με την καταγγελία δυσλειτουργιών								
Γνωρίζω εις βάθος τις απαιτήσεις	16,6 %	5,5 %	6,8 %	3,2 %	5,5 %	6,2 %	3,3 %	5,1 %
Γνωρίζω καλά τις απαιτήσεις	52,0 %	32,2 %	16,9 %	19,7 %	32,5 %	16,1 %	12,4 %	26,8 %
Γνωρίζω ως έναν βαθμό τις απαιτήσεις ή/και γνωρίζω πώς να βρω περισσότερες πληροφορίες αν χρειαστεί	27,8 %	39,6 %	50,8 %	34,5 %	34,5 %	40,3 %	45,1 %	37,3 %
Δεν γνωρίζω τις απαιτήσεις	3,6 %	22,7 %	25,4 %	42,5 %	27,5 %	37,5 %	39,1 %	30,8 %
2.14. Γνωρίζετε τις απαιτήσεις που ισχύουν για τα ακόλουθα; : Επαφές με εκπροσώπους ομάδων συμφερόντων (lobbying)								
Γνωρίζω εις βάθος τις απαιτήσεις	24,3 %	9,5 %	13,6 %	2,3 %	8,0 %	5,3 %	5,0 %	7,1 %
Γνωρίζω καλά τις απαιτήσεις	45,0 %	31,7 %	39,0 %	14,8 %	26,6 %	19,3 %	22,1 %	25,0 %
Γνωρίζω ως έναν βαθμό τις απαιτήσεις ή/και γνωρίζω πώς να βρω περισσότερες πληροφορίες αν χρειαστεί	23,9 %	40,1 %	40,7 %	40,6 %	37,5 %	43,0 %	44,9 %	39,5 %
Δεν γνωρίζω τις απαιτήσεις	6,7 %	18,8 %	6,8 %	42,4 %	28,0 %	32,3 %	28,0 %	28,3 %
3. Σε ποιον βαθμό πιστεύετε ότι γνωρίζετε τους τρόπους με τους οποίους μπορείτε να καταγγείλετε μια ανηδοντολογική συμπεριφορά (συμπεριφορά που δεν φαίνεται να συνάδει με το πλαίσιο δεοντολογίας του θεσμικού οργάνου);								
Γνωρίζω εις βάθος τους τρόπους που προσφέρονται για την καταγγελία μιας ανηδοντολογικής συμπεριφοράς	13,4 %	1,8 %	3,4 %	0,2 %	1,7 %	2,7 %	1,5 %	1,7 %
Γνωρίζω καλά τους τρόπους που προσφέρονται για την καταγγελία μιας ανηδοντολογικής συμπεριφοράς ή/και πώς να βρω περισσότερες πληροφορίες αν χρειαστεί	61,9 %	31,6 %	18,6 %	24,6 %	33,0 %	24,4 %	19,4 %	29,3 %
Έχω ακουστά τους τρόπους που προσφέρονται για την καταγγελία μιας ανηδοντολογικής συμπεριφοράς, αλλά γνωρίζω ελάχιστα για αυτούς	21,2 %	58,3 %	55,9 %	56,1 %	56,7 %	53,0 %	52,2 %	55,4 %
Δεν έχω καν ακουστά τους τρόπους που προσφέρονται για την καταγγελία μιας ανηδοντολογικής συμπεριφοράς	3,5 %	8,2 %	22,0 %	19,2 %	8,6 %	20,0 %	27,0 %	13,5 %

	Διοικητικά στελέχη	Υπάλληλοι διοίκησης	ΔΚΒ	Άλλοι	Επιτροπή	Συμβούλιο	Κονοβούλιο	ΣΥΝΟΛΟ
4. Έχετε παρακολουθήσει ποτέ επιμορφωτικό πρόγραμμα σχετικά με θέματα δεοντολογίας (π.χ. μαθήματα, σεμινάρια, συνεδρίες) που διοργανώθηκε από το θεσμικό όργανο ή την υπηρεσία σας;								
Ναι, παρακολουθώ τακτικά επιμορφωτικά προγράμματα σε θέματα δεοντολογίας	16,6 %	3,0 %	1,7 %	2,3 %	4,1 %	2,9 %	0,8 %	3,3 %
Ναι, παρακολούθησα άπαξ ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα σε θέματα δεοντολογίας	54,7 %	43,4 %	6,8 %	42,7 %	50,6 %	34,1 %	17,3 %	41,9 %
Όχι	28,7 %	53,6 %	91,5 %	55,0 %	45,2 %	63,1 %	81,9 %	54,8 %
5. Αποκομίσατε από την επιμόρφωση επαρκείς γνώσεις για το πλαίσιο δεοντολογίας;								
Ναι, πιστεύω ότι από την κατάρτιση αποκόμισα επαρκείς γνώσεις	65,5 %	42,7 %	5,1 %	34,6 %	47,5 %	27,4 %	13,7 %	38,4 %
Όχι, δεν αισθάνομαι ότι ανηλαμβάνομαι επαρκώς το πλαίσιο δεοντολογίας	5,8 %	3,7 %	3,4 %	10,4 %	7,3 %	9,5 %	4,4 %	6,8 %
ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ	28,7 %	53,6 %	91,5 %	55,0 %	45,2 %	63,1 %	81,9 %	54,8 %
6. Γιατί δεν έχετε παρακολουθήσει κανένα επιμορφωτικό πρόγραμμα σε θέματα δεοντολογίας;								
Επειδή δεν ενδιαφέρομαι για ζητήματα δεοντολογίας	0,0 %	1,7 %	3,4 %	3,2 %	2,8 %	1,8 %	1,2 %	2,4 %
Επειδή δεν γνώριζα ότι διοργανώνονταν επιμορφωτικά προγράμματα σε θέματα δεοντολογίας	12,1 %	22,4 %	27,1 %	37,3 %	20,7 %	48,2 %	48,0 %	28,8 %
Επειδή ήμουν πολύ απασχολημένος και δεν μπορούσα να συμμετάσχω	12,9 %	24,5 %	57,6 %	10,4 %	18,5 %	8,0 %	24,6 %	19,2 %
Το αίτημα συμμετοχής μου σε επιμορφωτικό πρόγραμμα σε θέματα δεοντολογίας δεν εγκρίθηκε από τους ιεραρχικά ανωτέρους μου	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %	0,0 %	0,0 %	0,9 %	0,2 %
Άλλο (διευκρινίστε)	3,3 %	3,0 %	3,4 %	2,4 %	1,6 %	2,9 %	6,3 %	2,8 %
ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ	71,7 %	48,3 %	8,5 %	46,2 %	56,3 %	39,1 %	19,0 %	46,7 %
7. Οφείλετε να δηλώσετε άπαξ ή να δηλώνετε σε τακτά χρονικά διαστήματα ότι έχετε λάβει γνώση των κανόνων δεοντολογίας που ισχύουν για εσάς;								
Ναι	40,4 %	28,0 %	25,4 %	18,4 %	26,7 %	22,1 %	16,8 %	24,1 %
Όχι	44,8 %	41,6 %	37,3 %	49,1 %	43,0 %	47,7 %	50,0 %	44,9 %
Δεν γνωρίζω	14,8 %	30,4 %	37,3 %	32,5 %	30,3 %	30,2 %	33,2 %	30,9 %
8. Οφείλετε να επιβεβαιώνετε (ρητώς ή σιωπηρώς) σε τακτική βάση κατά πόσον συμμορφώνεστε με τους ισχύοντες κανόνες δεοντολογίας;								
Ναι	19,1 %	11,9 %	5,1 %	6,2 %	11,4 %	7,4 %	3,6 %	9,4 %
Ναι, αλλά μόνον όσον αφορά συγκεκριμένες πτυχές των καθηκόντων μου	25,5 %	14,3 %	8,5 %	12,5 %	14,6 %	13,2 %	11,4 %	13,7 %
Όχι	43,6 %	54,2 %	55,9 %	55,9 %	51,7 %	59,7 %	61,8 %	54,5 %
Δεν γνωρίζω	11,8 %	19,6 %	30,5 %	25,5 %	22,3 %	19,7 %	23,3 %	22,4 %
9. Σας παρέχει το θεσμικό όργανο ή η υπηρεσία σας καθοδήγηση σχετικά με τη δεοντολογική συμπεριφορά βάσει πραγματικών παραδειγμάτων και ανάλυσης του τρόπου με τον οποίο έχουν αντιμετωπιστεί συγκεκριμένες καταστάσεις κατά το παρελθόν ή/και αναμένεται να αντιμετωπιστούν στο μέλλον;								
Ναι	58,6 %	32,7 %	30,5 %	23,7 %	31,6 %	31,2 %	23,9 %	29,8 %
Όχι	41,4 %	67,3 %	69,5 %	76,3 %	68,4 %	68,8 %	76,1 %	70,2 %
10. Γνωρίζετε τις συνέπειες και τις κυρώσεις που επισύρει η ανηδεοντολογική συμπεριφορά;								
Γνωρίζω καλά τις προβλεπόμενες κυρώσεις	57,6 %	26,9 %	18,6 %	15,6 %	26,7 %	23,4 %	10,9 %	22,9 %
Έχω ακούσει για το ενδεχόμενο επιβολής κυρώσεων για ανηδεοντολογική συμπεριφορά, αλλά δεν γνωρίζω περί τίνος πρόκειται	39,2 %	64,7 %	64,4 %	65,6 %	60,9 %	66,5 %	72,2 %	63,9 %
Δεν γνωρίζω τίποτα για καμία ποινή για ανηδεοντολογική συμπεριφορά	3,3 %	8,5 %	16,9 %	18,8 %	12,4 %	10,1 %	16,9 %	13,2 %
11. Ποια είναι η άποψή σας για την ακόλουθη δήλωση: Αναγνωρίζω μια ανηδεοντολογική συμπεριφορά όταν βρεθώ ενώπιόν της								
Συμφωνώ απόλυτα	44,7 %	36,6 %	39,0 %	21,3 %	32,1 %	27,1 %	25,5 %	30,2 %
Συμφωνώ	50,9 %	60,7 %	55,9 %	69,8 %	63,6 %	62,8 %	65,9 %	64,1 %
Διαφωνώ	1,4 %	0,2 %	3,4 %	3,0 %	1,4 %	4,1 %	1,9 %	1,7 %
Διαφωνώ απόλυτα	3,0 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %	0,2 %	0,6 %	0,4 %	0,2 %
Δεν γνωρίζω	0,0 %	2,3 %	1,7 %	5,8 %	2,8 %	5,3 %	6,2 %	3,8 %

	Διοικητικά στελέχη	Υπάλληλοι διοίκησης	ΔΚΒ	Άλλο	Επιτροπή	Συμβούλιο	Κοινοβούλιο	ΣΥΝΟΛΟ
11.2 Ποια είναι η άποψή σας για την ακόλουθη δήλωση: Αισθάνομαι ασφαλής να καταγγείλω ένα πρόβλημα δεοντολογίας								
Συμφωνώ απόλυτα	28,9 %	11,1 %	15,3 %	11,7 %	13,7 %	14,5 %	7,7 %	12,4 %
Συμφωνώ	55,6 %	45,2 %	20,3 %	34,1 %	38,9 %	43,1 %	40,5 %	39,6 %
Διαφωνώ	6,9 %	30,4 %	37,3 %	30,1 %	30,4 %	21,5 %	28,8 %	29,4 %
Διαφωνώ απόλυτα	1,7 %	4,8 %	11,9 %	10,2 %	7,3 %	4,9 %	8,7 %	7,4 %
Δεν γνωρίζω	6,9 %	8,5 %	15,3 %	13,9 %	9,7 %	15,9 %	14,3 %	11,2 %
11.3 Ποια είναι η άποψή σας για την ακόλουθη δήλωση: Οι υπάλληλοι δεν διστάζουν να καταγγείλουν ανηδεοντολογικές συμπεριφορές στους ιεραρχικά ανωτέρους τους								
Συμφωνώ απόλυτα	5,7 %	4,3 %	6,8 %	4,1 %	4,9 %	2,5 %	3,3 %	4,4 %
Συμφωνώ	42,2 %	20,8 %	10,2 %	15,6 %	20,1 %	16,5 %	16,2 %	19,0 %
Διαφωνώ	31,1 %	43,9 %	47,5 %	31,1 %	38,4 %	27,0 %	38,9 %	37,7 %
Διαφωνώ απόλυτα	3,8 %	8,2 %	18,6 %	18,2 %	13,0 %	11,1 %	13,5 %	13,0 %
Δεν γνωρίζω	17,1 %	22,8 %	16,9 %	31,0 %	23,5 %	42,9 %	28,0 %	25,9 %
11.4 Ποια είναι η άποψή σας για την ακόλουθη δήλωση: Το προσωπικό στη μονάδα/υπηρεσία μου είναι σε θέση να αναγνωρίζει τα προβλήματα δεοντολογίας								
Συμφωνώ απόλυτα	20,1 %	15,6 %	13,6 %	10,5 %	13,6 %	12,5 %	13,3 %	13,5 %
Συμφωνώ	69,0 %	53,9 %	57,6 %	49,5 %	52,3 %	50,1 %	55,2 %	52,8 %
Διαφωνώ	4,7 %	9,1 %	11,9 %	12,9 %	11,4 %	10,4 %	8,8 %	10,8 %
Διαφωνώ απόλυτα	1,4 %	3,0 %	0,0 %	2,1 %	2,5 %	1,8 %	2,1 %	2,4 %
Δεν γνωρίζω	4,7 %	18,3 %	16,9 %	24,9 %	20,1 %	25,2 %	20,5 %	20,6 %
11.5 Ποια είναι η άποψή σας για την ακόλουθη δήλωση: Οι υπάλληλοι που καταγγέλλουν προβλήματα δεοντολογίας χαιρούν προστασίας								
Συμφωνώ απόλυτα	15,4 %	5,2 %	8,5 %	7,8 %	8,0 %	6,2 %	4,1 %	7,0 %
Συμφωνώ	56,8 %	30,9 %	27,1 %	30,7 %	32,6 %	33,3 %	29,0 %	31,8 %
Διαφωνώ	9,0 %	14,7 %	23,7 %	18,5 %	14,9 %	9,9 %	23,7 %	16,5 %
Διαφωνώ απόλυτα	2,3 %	2,1 %	10,2 %	3,4 %	1,6 %	5,4 %	6,7 %	3,0 %
Δεν γνωρίζω	16,6 %	47,2 %	30,5 %	39,7 %	42,9 %	45,1 %	36,5 %	41,6 %
11.6 Ποια είναι η άποψή σας για την ακόλουθη δήλωση: Οι ιεραρχικά ανώτεροί μου δίνουν το παράδειγμα σε θέματα δεοντολογίας								
Συμφωνώ απόλυτα	31,5 %	27,5 %	22,0 %	15,5 %	23,3 %	20,0 %	18,7 %	22,0 %
Συμφωνώ	49,1 %	34,6 %	39,0 %	39,3 %	36,2 %	45,0 %	39,5 %	37,6 %
Διαφωνώ	9,5 %	16,3 %	15,3 %	17,9 %	17,7 %	9,4 %	15,8 %	16,7 %
Διαφωνώ απόλυτα	3,7 %	3,4 %	13,6 %	6,7 %	3,9 %	4,5 %	10,1 %	5,3 %
Δεν γνωρίζω	6,2 %	18,2 %	10,2 %	20,6 %	18,8 %	21,1 %	15,9 %	18,3 %
11.7 Ποια είναι η άποψή σας για την ακόλουθη δήλωση: Η μονάδα / το τμήμα μου λαμβάνει πάντοτε σοβαρά υπόψη το ζήτημα της ανηδεοντολογικής συμπεριφοράς								
Συμφωνώ απόλυτα	39,7 %	30,9 %	16,9 %	20,0 %	28,9 %	16,9 %	18,7 %	25,8 %
Συμφωνώ	50,3 %	34,1 %	37,3 %	40,9 %	37,6 %	37,7 %	39,8 %	38,1 %
Διαφωνώ	3,0 %	7,4 %	11,9 %	13,3 %	8,2 %	9,7 %	16,0 %	10,1 %
Διαφωνώ απόλυτα	3,0 %	1,7 %	10,2 %	3,8 %	2,3 %	3,6 %	5,4 %	3,1 %
Δεν γνωρίζω	4,0 %	25,9 %	23,7 %	21,9 %	23,0 %	32,1 %	20,0 %	23,0 %

	Διοικητικά στελέχη	Υπάλληλοι διοίκησης	ΔΚΒ	Άλλο	Επιτροπή	Συμβούλιο	Κοινοβούλιο	ΣΥΝΟΛΟ
11.8 Ποια είναι η άποψή σας για την ακόλουθη δήλωση: Οι πρακτικές στη μονάδα / στο τμήμα μου συνάδουν με τις αρχές του πλαισίου δεοντολογίας								
Συμφωνώ απόλυτα	44,4 %	33,6 %	23,7 %	22,5 %	30,7 %	20,0 %	25,3 %	28,7 %
Συμφωνώ	47,6 %	47,1 %	35,6 %	42,0 %	45,8 %	52,6 %	37,0 %	44,3 %
Διαφωνώ	0,8 %	5,7 %	18,6 %	14,9 %	7,8 %	9,8 %	17,6 %	10,2 %
Διαφωνώ απόλυτα	2,7 %	0,0 %	6,8 %	1,6 %	0,8 %	0,6 %	2,3 %	1,1 %
Δεν γνωρίζω	4,5 %	13,6 %	15,3 %	19,0 %	14,9 %	17,0 %	17,9 %	15,7 %
11.9 Ποια είναι η άποψή σας για την ακόλουθη δήλωση: Στο θεσμικό όργανο στο οποίο εργάζομαι υπάρχει εδραιωμένη κουλτούρα δεοντολογίας								
Συμφωνώ απόλυτα	24,5 %	21,3 %	18,6 %	11,5 %	19,7 %	12,2 %	9,7 %	16,9 %
Συμφωνώ	55,6 %	48,6 %	42,4 %	34,1 %	43,1 %	46,3 %	38,0 %	42,1 %
Διαφωνώ	5,7 %	10,0 %	22,0 %	19,6 %	12,0 %	7,9 %	24,9 %	14,7 %
Διαφωνώ απόλυτα	5,2 %	2,8 %	8,5 %	3,8 %	3,3 %	3,6 %	4,7 %	3,7 %
Δεν γνωρίζω	9,0 %	17,2 %	8,5 %	31,1 %	21,9 %	30,0 %	22,7 %	22,7 %
11.10 Ποια είναι η άποψή σας για την ακόλουθη δήλωση: Το θεσμικό όργανο στο οποίο εργάζομαι ανταποκρίνεται επάξια στη δεδηλωμένη πολιτική του περί δεοντολογίας και ακεραιότητας								
Συμφωνώ απόλυτα	21,7 %	13,9 %	13,6 %	9,0 %	13,1 %	10,9 %	9,0 %	12,0 %
Συμφωνώ	52,4 %	41,3 %	37,3 %	35,2 %	40,0 %	45,9 %	33,4 %	38,9 %
Διαφωνώ	10,9 %	19,1 %	23,7 %	14,0 %	15,9 %	5,0 %	22,3 %	16,6 %
Διαφωνώ απόλυτα	5,1 %	6,9 %	8,5 %	3,1 %	5,3 %	2,4 %	5,6 %	5,2 %
Δεν γνωρίζω	9,8 %	18,8 %	16,9 %	38,8 %	25,6 %	35,8 %	29,7 %	27,3 %
11.11 Ποια είναι η άποψή σας για την ακόλουθη δήλωση: Υπάρχουν σαφείς κανόνες και διαδικασίες για την καταγγελία παραβιάσεων και την αναφορά προβληματισμών								
Συμφωνώ απόλυτα	11,6 %	8,2 %	11,9 %	4,0 %	7,0 %	8,7 %	4,9 %	6,7 %
Συμφωνώ	61,1 %	37,2 %	27,1 %	34,9 %	39,7 %	34,8 %	28,5 %	36,8 %
Διαφωνώ	19,7 %	35,2 %	32,2 %	24,9 %	29,9 %	26,9 %	30,0 %	29,7 %
Διαφωνώ απόλυτα	3,3 %	0,7 %	10,2 %	8,7 %	2,7 %	5,4 %	11,4 %	4,8 %
Δεν γνωρίζω	4,3 %	18,7 %	18,6 %	27,5 %	20,7 %	24,1 %	25,2 %	22,0 %
11.12 Ποια είναι η άποψή σας για την ακόλουθη δήλωση: Τυχόν προβληματισμοί που αναφέρονται σχετικά με την τήρηση των αρχών δεοντολογίας τυχάνουν κατάλληλης αντιμετώπισης								
Συμφωνώ απόλυτα	8,7 %	3,7 %	8,5 %	5,2 %	4,9 %	4,9 %	4,7 %	4,8 %
Συμφωνώ	38,0 %	21,1 %	15,3 %	16,5 %	19,5 %	18,0 %	20,2 %	19,6 %
Διαφωνώ	12,8 %	13,5 %	20,3 %	14,3 %	14,1 %	7,7 %	16,3 %	14,1 %
Διαφωνώ απόλυτα	2,0 %	1,5 %	6,8 %	3,2 %	1,6 %	3,0 %	5,1 %	2,5 %
Δεν γνωρίζω	38,5 %	60,2 %	49,2 %	60,9 %	59,9 %	66,4 %	53,6 %	59,0 %
12. Κοινοποιούνται σε ικανοποιητικό βαθμό στους υπαλλήλους οι απατήσεις του πλαισίου δεοντολογίας (π.χ. κατά τη διάρκεια συνεδριάσεων, σε προγράμματα κατάρτισης, εκδηλώσεις, στο ενδοδίκτυο);								
Ναι	68,0 %	48,3 %	42,4 %	55,5 %	56,1 %	49,9 %	41,1 %	52,2 %
Όχι	32,0 %	51,7 %	57,6 %	44,5 %	43,9 %	50,1 %	58,9 %	47,8 %
13. Κατά τη γνώμη σας, το πλαίσιο δεοντολογίας προβλέπει και αντιμετωπίζει επαρκώς όλα τα πιθανά προβλήματα;								
Ναι, το πιστεύω	65,0 %	38,7 %	23,7 %	25,1 %	36,6 %	32,6 %	22,7 %	33,2 %
Όχι, δεν το νομίζω	13,8 %	20,7 %	28,8 %	16,3 %	19,2 %	16,8 %	18,2 %	18,8 %
Δεν γνωρίζω	21,2 %	40,5 %	47,5 %	58,6 %	44,2 %	50,6 %	59,1 %	48,0 %
14. Ποια είναι η άποψή σας για τις κυρώσεις που έχει εγκρίνει στο παρελθόν ο οργανισμός στον οποίο εργάζεστε για τις περιπτώσεις ανηδεοντολογικής συμπεριφοράς;								
Είναι αποτρεπτικές αλλά δυσανάλογα αυστηρές	2,7 %	0,0 %	5,1 %	0,5 %	0,2 %	0,1 %	2,0 %	0,6 %
Είναι επαρκώς αποτρεπτικές	33,2 %	14,4 %	15,3 %	10,7 %	13,8 %	14,2 %	13,2 %	13,7 %
Δεν είναι επαρκώς αποτρεπτικές	28,4 %	19,3 %	32,2 %	21,1 %	20,4 %	14,4 %	25,6 %	21,1 %
Δεν έχω άποψη	35,7 %	66,3 %	47,5 %	67,7 %	65,7 %	71,3 %	59,2 %	64,6 %

Πηγή: ΕΕΣ.

Ακρωνύμια και συντομογραφίες

ΓΔ: Γενική Διεύθυνση

ΔΚΒ: Διαπιστευμένοι κοινοβουλευτικοί βοηθοί

ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση

Επιτροπή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή

ΕΣΔ: Ετήσιο σχέδιο διαχείρισης

ΚΛΠ: Καθεστώς που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό

Κοινοβούλιο: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Ανάπτυξης και Συνεργασίας

ΣΕΕ: Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση

ΣΛΕΕ: Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Συμβούλιο: Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και Ευρωπαϊκό Συμβούλιο

Γλωσσάριο

Ακεραιότητα της δημόσιας διοίκησης: Πρόκειται για τη συνεπή ευθυγράμμιση και συμμόρφωση με κοινές ηθικές αξίες, αρχές και κανόνες για τη διαφύλαξη του δημόσιου συμφέροντος και την ιεράρχησή του υπεράνω των ιδιωτικών συμφερόντων στον δημόσιο τομέα [με βάση τον ορισμό του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ)].

Αρμόδια για τους διορισμούς αρχή: Το πρόσωπο ή/και ο φορέας στα θεσμικά όργανα της ΕΕ που έχει την εξουσία να διορίζει υπαλλήλους και να λύει τη σύμβαση εργασίας. Η εν λόγω λειτουργία ασκείται από το Σώμα των Μελών, το οποίο αναθέτει την άσκησή της ως επί το πλείστον στον Γενικό Γραμματέα. Ο δεύτερος είθισται να αναθέτει με τη σειρά του το καθήκον αυτό σε υπαλλήλους με διευθυντικές θέσεις.

Διαμεσολάβηση: Στο πλαίσιο της καταπολέμησης της παρενόχλησης, διαδικασία κατά την οποία τα θύματα αποφασίζουν να ακολουθήσουν άτυπες διαδικασίες με σκοπό την επίλυση της υπόθεσης. Οι διαμεσολαβητές είναι πρόσωπα που επιχειρούν να επιτύχουν την επίτευξη συμφωνίας μεταξύ των προσώπων που εμπλέκονται σε μια σύγκρουση (βλέπε επίσης παροχή συμβουλών).

Διαπιστευμένοι κοινοβουλευτικοί βοηθοί: Υπάλληλοι που επιλέγονται από έναν ή περισσότερους βουλευτές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και προσλαμβάνονται με απευθείας σύμβαση από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την άμεση επικουρία των βουλευτών του κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, υπό τις οδηγίες και την επίβλεψή τους, και στο πλαίσιο σχέσης αμοιβαίας εμπιστοσύνης.

Διάστημα αποστασιοποίησης: Στους κόλπους των θεσμικών οργάνων της ΕΕ, χρονικό διάστημα κατά το οποίο ένας πρώην υπάλληλος ή Μέλος οφείλει να ενημερώνει την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή ή το Σώμα σχετικά με τη νέα του δραστηριότητα και να απέχει από την προώθηση συμφερόντων ενώπιον νυν υπαλλήλων του οργάνου στο οποίο υπηρέτησε.

Διοικητικές έρευνες: Όλες οι ενέργειες των εξουσιοδοτημένων υπαλλήλων για τη διαπίστωση των πραγματικών περιστατικών και, ενδεχομένως, τον καθορισμό του κατά πόσον συντρέχει περίπτωση παράβασης υποχρέωσης που υπέχουν οι υπάλληλοι των θεσμικών οργάνων της ΕΕ. Στην Επιτροπή, οι διοικητικές έρευνες διενεργούνται από την Υπηρεσία Ερευνών και Πειθαρχικών Κυρώσεων.

Δώρα και ψυχαγωγία: Πρόκειται για χρηματικά ποσά ή άλλα φυσικά αντικείμενα που παρέχονται χωρίς αντάλλαγμα ή η δυνατότητα δωρεάν συμμετοχής σε γεγονότα που είναι προσβάσιμα μόνο έναντι αμοιβής. Περιλαμβάνει επίσης την προσφορά φαγητού, ποτών, γευμάτων και διαμονής.

Εξωτερικές δραστηριότητες και υπηρεσίες: Πρόκειται για δραστηριότητες ή υπηρεσίες, αμειβόμενες ή μη, που ασκούνται εκτός του πεδίου των καθηκόντων των υπαλλήλων ή των Μελών. Οι πρακτικές αυτές έχουν επαγγελματικό χαρακτήρα ή/και υπερβαίνουν αυτό που μπορεί εύλογα να θεωρηθεί ως ψυχαγωγική δραστηριότητα.

Επιτροπή δεοντολογίας (στα θεσμικά όργανα της ΕΕ): Πρόκειται για όργανο που συμβουλεύει τους προέδρους σχετικά με την εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας που αφορά τα Μέλη του εκάστοτε οργάνου.

Κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης: Κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και καθεστώ που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού, όπως ορίζονται στον κανονισμό (ΕΟΚ, Ευρατόμ, ΕΚΑΧ) αριθ. 259/68²³.

Καταγγελία δυσλειτουργιών: Διαδικασία κατά την οποία ένα πρόσωπο (π.χ. υπάλληλος) αναφέρει περιστατικά που ανακάλυψε κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή σε συνάρτηση με αυτά, τα οποία μαρτυρούν την ύπαρξη σοβαρών παρατυπιών. Η καταγγελία πρέπει να γίνεται εγγράφως και χωρίς καθυστέρηση. Οι κανόνες σχετικά με την καταγγελία δυσλειτουργιών προβλέπουν την παροχή συμβουλών και βοήθειας και τη λήψη μέτρων προστασίας για τους μάρτυρες δημοσίου συμφέροντος.

Καταπολέμηση της παρενόχλησης: Η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο αποτελεί έναν ολόένα περισσότερο ευαίσθητο τομέα που επιβάλλει την αποτελεσματική διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων. Περιλαμβάνει διάφορα είδη διακρίσεων και παραβιάσεων που δεν περιορίζονται σε συγκεκριμένη κατηγορία υπαλλήλων. Διακρίνεται σε συναισθηματική και σωματική κακοποίηση.

Μέλη των θεσμικών οργάνων της ΕΕ: Ως Μέλη των θεσμικών οργάνων νοούνται τα πρόσωπα που διορίζονται ή εκλέγονται για να συγκροτήσουν το όργανο λήψης αποφάσεων του εκάστοτε θεσμικού οργάνου.

Μητρώο δώρων: Μητρώο στο οποίο καταχωρίζεται κάθε πληροφορία σχετική με δώρα και ψυχαγωγία που δέχονται υπάλληλοι και Μέλη των θεσμικών οργάνων της ΕΕ. Για τους υπαλλήλους, πρόκειται για ένα εσωτερικό μητρώο που τηρείται από τη διοίκηση, και περιλαμβάνει μόνο τα δώρα για τα οποία απαιτείται άδεια. Για τα Μέλη, το μητρώο είναι προσβάσιμο από το κοινό, τελεί υπό τη διαχείριση του προέδρου και περιλαμβάνει όλα τα δώρα που γίνονται δεκτά.

Παροχή συμβουλών: Στο πλαίσιο της καταπολέμησης της παρενόχλησης, διαδικασία κατά την οποία τα θύματα αποφασίζουν να ακολουθήσουν άτυπες διαδικασίες με σκοπό την επίλυση της υπόθεσης. Οι σύμβουλοι είναι άτομα εκπαιδευμένα για την παροχή

²³ ΕΕ L 56 της 4.3.1968, σ. 1.

καθοδήγησης σχετικά με προσωπικά ή ψυχολογικά προβλήματα (βλέπε επίσης διαμεσολάβηση).

Πειθαρχικές διαδικασίες: Σειρά διαδικασιών για τη διευθέτηση από τον εργοδότη τυχόν παραπτωμάτων εργαζομένων που υποπίπτουν στην αντίληψή του. Περιλαμβάνουν πειθαρχική ακρόαση στο πλαίσιο της οποίας ο υπάλληλος έχει την ευκαιρία να εξηγήσει τι συνέβη πράγματι.

Πλαίσιο δεοντολογίας: Για τους σκοπούς του εν προκειμένω ελέγχου, νοούνται κατ' αρχάς οι δεοντολογικές και νομικές απαιτήσεις, καθώς και οι διαδικασίες, τα εργαλεία επιβολής, η καθοδήγηση και τα μέσα επικοινωνίας που συμβάλλουν ώστε να διασφαλιστεί η τήρηση των νομικών απαιτήσεων.

Σύγκρουση συμφερόντων: Κατάσταση κατά την οποία ένα πρόσωπο ή οργανισμός εμπλέκεται σε πολλαπλά συμφέροντα, οικονομικής ή άλλης φύσεως, και κατά την οποία η εξυπηρέτηση ενός συμφέροντος μπορεί να συνεπάγεται σύγκρουση με ένα άλλο. Στα θεσμικά όργανα της ΕΕ υπάρχουν διάφορες μορφές σύγκρουσης συμφερόντων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που προκύπτουν κατά την πρόσληψη, κατά τη διάρκεια της απασχόλησης και μετά την έξοδο από την υπηρεσία· σχετίζονται με δώρα και ψυχαγωγία, εξωτερικές δραστηριότητες και επαγγελματική δραστηριότητα του/της συζύγου και συνδέονται με την εκπροσώπηση και υπεράσπιση συμφερόντων.

Υπάλληλοι/Προσωπικό των θεσμικών οργάνων της ΕΕ: Το σύνολο των υπαλλήλων που απασχολούνται απευθείας από την ΕΕ στο πλαίσιο διαφόρων καθεστώτων απασχόλησης: μόνιμοι υπάλληλοι, έκτακτοι υπάλληλοι, συμβασιούχοι υπάλληλοι, τοπικοί υπάλληλοι, ειδικοί σύμβουλοι και διαπιστευμένοι κοινοβουλευτικοί βοηθοί. Τα πρόσωπα που εργάζονται ως αποσπασμένοι εθνικοί εμπειρογνώμονες και οι ασκούμενοι εξομοιώνονται με το προσωπικό των θεσμικών οργάνων της ΕΕ.

Υπεύθυνη δήλωση: Μέσο που μετέρχονται τα θεσμικά όργανα της ΕΕ, το προσωπικό και οι βουλευτές προκειμένου να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις τους σχετικά με τη δεοντολογία. Οι υπεύθυνες δηλώσεις των υπαλλήλων απευθύνονται στην αρμόδια για τους διορισμούς αρχή. Οι δηλώσεις των Μελών δημοσιοποιούνται.

Υποχρεώσεις μετά την έξοδο από την υπηρεσία και τη λήξη της θητείας στην ΕΕ: Οι πρώην υπάλληλοι ή τα Μέλη των θεσμικών οργάνων της ΕΕ υπόκεινται σε ορισμένες υποχρεώσεις, μερικές από τις οποίες ισχύουν για τους εν ενεργεία υπαλλήλους ή για τη διάρκεια της θητείας των Μελών. Οι υποχρεώσεις αυτές προβλέπονται στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης ή στη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), καθώς και στους κώδικες δεοντολογίας των Μελών των θεσμικών οργάνων της ΕΕ, και περιλαμβάνουν κυρίως: την απαγόρευση μη εξουσιοδοτημένης δημοσιοποίησης στοιχείων, την υποχρέωση γνωστοποίησης κάθε επαγγελματικής δραστηριότητας που ασκείται εντός των δύο ετών που

έπονται της λήξης των καθηκόντων, την υποχρέωση να συμπεριφέρονται με ακεραιότητα και διακριτικότητα σε σχέση με την αποδοχή ορισμένων θέσεων ή ευεργετημάτων, σύγκρουση συμφερόντων, διατάξεις που αφορούν εφευρέσεις και την αποδοχή κοινωνικών παροχών και επιδομάτων.

Φιλοξενία: Περιλαμβάνει την προσφορά φιλοξενίας, όπως φαγητό, ποτά, γεύματα και διαμονή. Μπορεί επίσης να αφορά και ψυχαγωγικές δραστηριότητες.

**ΟΙ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΠΟΥ ΕΝΕΚΡΙΝΕ ΤΟ
ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ
ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΙΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ,
ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΜΕ ΘΕΜΑ «ΤΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΚΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΩΝ
ΕΛΕΓΧΟΜΕΝΩΝ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΤΗΣ ΕΕ: ΠΕΡΙΘΩΡΙΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ»**

Απάντηση στην παρατήρηση 38:

Το Κοινοβούλιο φρονεί ότι ο Κανονισμός του (συμπεριλαμβανομένων των κωδίκων δεοντολογίας και αρμόζουσας συμπεριφοράς), καθώς και ο χάρτης πορείας κατά της παρενόχλησης συνιστούν στρατηγικούς στόχους και προτεραιότητες για τη δεοντολογία των βουλευτών. Ο κώδικας δεοντολογίας και η πολιτική κατά της παρενόχλησης για το προσωπικό εκφράζουν τους στρατηγικούς στόχους και τις προτεραιότητές του για το προσωπικό. Όπως αποδεικνύεται από την αξιολόγηση του 2017, οι επιδόσεις είναι μετρήσιμες.

Απάντηση στην παρατήρηση 43:

Όλες οι δηλώσεις σχετικά με την απουσία σύγκρουσης συμφερόντων κατά την πρόσληψη αποστέλλονται στον τομέα δεοντολογίας της Μονάδας Επαγγελματικής Εξέλιξης και Δεοντολογίας (CDEU) προς επαλήθευση. Έλεγχοι διασταύρωσης διενεργούνται στην πράξη, όπου είναι δυνατόν, μεταξύ σχετικών μονάδων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Η συνοχή εξασφαλίζεται με την εξέταση όλων των φακέλων από τον προϊστάμενο της διοικητικής μονάδας. Επιπλέον, όταν καταγράφονται αλλαγές στην απασχόληση του/της συζύγου στη Μονάδα Ατομικών Δικαιωμάτων, οι συνάδελφοι της CDEU επακολουθούν και αποστέλλουν το έντυπο για τη δήλωση για άσκηση δραστηριότητας εκ μέρους του/της συζύγου στον εν λόγω συνάδελφο. Τα υπάρχοντα στοιχεία θα συμπληρωθούν με τους υπό διενέργεια ελέγχους.

Απάντηση στην παρατήρηση 48:

Οι βουλευτές μπορούν να ζητούν συμβουλές από τη συμβουλευτική επιτροπή δεοντολογίας των βουλευτών. Σε περίπτωση εικαζόμενης παραβίασης των εν λόγω υποχρεώσεων δημοσιοποίησης, ορίζεται μια διαδικασία στο άρθρο 8 του Κώδικα Δεοντολογίας. Το Κοινοβούλιο υποστηρίζει ότι ο καθορισμός μιας «γραπτής τυποποιημένης διαδικασίας» μεγάλης εμβέλειας σχετικά με τον τρόπο διεξαγωγής των προβλεπόμενων ελέγχων είναι προβληματική λόγω της απερίορστης πιθανής ποικιλίας των εισερχόμενων πληροφοριών. Ως εκ τούτου, κάθε νέο πληροφοριακό στοιχείο πρέπει κατ' ανάγκη να αξιολογείται με βάση τα δικά του χαρακτηριστικά. Η πλήρης απαίτηση για αυτεπάγγελτους ελέγχους της ακρίβειας ή της πληρότητας θα μπορούσε να απαιτήσει σημαντικούς πρόσθετους ανθρώπινους πόρους, έως περίπου 60 θέσεις AD. Επίσης, θα πρέπει να σημειωθεί ότι το Κοινοβούλιο δεν έχει εξουσίες έρευνας επί των βουλευτών, οι οποίοι λογοδοτούν στους ψηφοφόρους, και πρέπει να σέβεται την ελεύθερη εντολή.

Απάντηση στην παρατήρηση 50:

Παρέχεται στους βουλευτές του ΕΚ καθοδήγηση βασιζόμενη σε μια συνεπή και καθιερωμένη πρακτική.

PE639.414 BUR/ΠΑΡ.2/αναθ.

Απάντηση στην παρατήρηση 53:

Όσον αφορά το προσωπικό, το Κοινοβούλιο διαθέτει κώδικα δεοντολογίας (οδηγός για τις υποχρεώσεις των μονίμων και λοιπών υπαλλήλων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, απόφαση του Προεδρείου της 7 Ιουλίου 2008). Για τη βελτίωση της προσβασιμότητας και της κατανόησης, το Κοινοβούλιο έχει εκπονήσει και βρίσκεται επί του παρόντος στη διαδικασία δημοσιοποίησης ενός πρόσθετου επεξηγηματικού οδηγού για το προσωπικό, ο οποίος περιλαμβάνει εκτενείς και λεπτομερείς διευκρινίσεις, παραδείγματα και διαδικαστικές κατευθυντήριες γραμμές για τον κώδικα δεοντολογίας, συμπεριλαμβανομένων όλων των ζητημάτων που εγείρει το Ελεγκτικό Συνέδριο όσον αφορά τα δώρα.

Απάντηση στην παρατήρηση 56:

Το Κοινοβούλιο επιθυμεί να επισημάνει ότι οι διαπιστευμένοι κοινοβουλευτικοί βοηθοί προσλαμβάνονται απευθείας από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενόσω εργάζονται υπό την καθοδήγηση του βουλευτή τον οποίο επικουρούν, ο οποίος επέχει θέση ιεραρχικά ανώτερου (άρθρο 5α του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού της ΕΕ και άρθρο 1 των μέτρων εφαρμογής του τίτλου VII του εν λόγω κανονισμού). Δεδομένου ότι «επιλέγονται από έναν/μία ή περισσότερους/ες βουλευτές», δεν είναι δυνατόν να μεταφερθούν σε άλλη θέση στο ΕΚ μόνο με απόφαση της διοίκησης. Το Κοινοβούλιο δεν μπορεί να αλλάξει μονομερώς αυτή την κατάσταση, δεδομένου ότι αποτελεί νομοθετική απαίτηση. Ωστόσο, υπάρχουν και άλλες εξειδικευμένες μορφές βοήθειας για τους διαπιστευμένους κοινοβουλευτικούς βοηθούς, σύμφωνα με το άρθρο 24 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, όπως ισχύει κατ' αναλογία.

Απάντηση στην παρατήρηση 61:

Το Κοινοβούλιο δεν έχει αρμοδιότητα να ορίσει περιορισμούς μεγαλύτερης εμβέλειας για τους πρώην βουλευτές πέρα των όσων αφορούν την πρόσβασή τους στις εγκαταστάσεις, τη χρήση των εγκαταστάσεων και τα οικονομικά δικαιώματα. Εδώ πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη ότι μιλούμε για κάτι που αποτέλεσε σημαντικότερο βήμα για την ανάπτυξη της κοινοβουλευτικής δημοκρατίας, το να δίνεται η δυνατότητα και η ενθάρρυνση σε πρόσωπα που δεν είναι σε θέση να συντηρηθούν από τον υπάρχοντα πλούτο τους να διεκδικούν θέσεις αιρετών. Ως εκ τούτου, περαιτέρω περιορισμοί στην απασχόληση αμέσως μετά την λήξη της θητείας σημαίνουν είτε την αποδοχή καταρχάς ενός αντικινήτρου στην ενασχόληση με τα κοινά, δεδομένου ότι δεν υπάρχει «εγγύηση απασχόλησης» για βουλευτές πέραν της μίας κοινοβουλευτικής περιόδου, είτε ότι πρέπει ενδεχομένως να βρεθούν αντισταθμιστικοί μηχανισμοί στο πλαίσιο των μεταβατικών συστημάτων αποζημιώσεων.

Απάντηση στην παρατήρηση 67:

Το Κοινοβούλιο δίνει προτεραιότητα στην επίλυση οποιωνδήποτε συγκρούσεων συμφερόντων και απαιτεί τη δημοσίευση πληροφοριών σχετικά με αυτό το θέμα μόνο σε περίπτωση που ο βουλευτής δεν ανταποκρίνεται.

Απάντηση στην παρατήρηση 74:

Ο Πρόεδρος είναι υποχρεωμένος να λαμβάνει δεόντως υπόψη την εμπειρία των μελών και την πολιτική ισορροπία κατά τον διορισμό τους (βλ. άρθρο 7 (2) του Κώδικα Δεοντολογίας).

Απάντηση στην παρατήρηση 80:

Από τον Οκτωβρίου 2018, προσφέρεται σε τακτική βάση ένα ανανεωμένο πρόγραμμα κατάρτισης με τίτλο “Let’s talk about Ethics” («Ας μιλήσουμε για τη δεοντολογία»).

Από το 2018 και μετά, οι νεοπροσληφθέντες διαπιστευμένοι κοινοβουλευτικοί βοηθοί είναι υποχρεωμένοι να παρακολουθήσουν εισαγωγική κατάρτιση σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.

Απάντηση στην παρατήρηση 81:

Όπως εξηγείται στο σημείο 53, το Κοινοβούλιο επεξεργάζεται επί του παρόντος την κυκλοφορία οδηγού για το προσωπικό που θα περιλαμβάνει πραγματικά παραδείγματα και διευκρινίσεις σχετικά με ζητήματα δεοντολογίας, και θα συμπληρώνει τον υφιστάμενο κώδικα δεοντολογίας για το προσωπικό.

Επιπλέον, απεστάλησαν ανακοινώσεις προς το προσωπικό από τον Ιανουάριο του 2019 και έπειτα, κυρίως όσον αφορά δηλώσεις υποψηφιότητας και συμμετοχής στην προεκλογική εκστρατεία για τις ευρωπαϊκές εκλογές, τις οποίες το Κοινοβούλιο θεωρεί εξωτερική δραστηριότητα και τις αντιμετωπίζει αναλόγως.

Απάντηση στην παρατήρηση 82:

Βλέπε σημεία 80 και 81 ανωτέρω.

Απάντηση στην παρατήρηση 84:

Οι διαπιστευμένοι κοινοβουλευτικοί βοηθοί τυγχάνουν διαρκούς καθοδήγησης σε θέματα δεοντολογίας, γεγονός που αποδεικνύεται, μεταξύ άλλων, από τις πολυάριθμες αιτήσεις και δηλώσεις τους σχετικά με εξωτερικές δραστηριότητες, υποψηφιότητες σε εκλογές, δημοσιεύσεις κλπ.

Σχετικά με τη σύσταση 1:

(1) Το Κοινοβούλιο αποδέχεται εν μέρει τη σύσταση 1(1): Οι αρμόδιες υπηρεσίες θα συνεχίσουν να επικαιροποιούν και να διαμορφώνουν την προσέγγισή τους όσον αφορά τη δεοντολογία. Το Κοινοβούλιο, ωστόσο, εκτιμά ότι δεν είναι ανάγκη να ενοποιηθεί η προσέγγιση αυτή σε ένα ενιαίο έγγραφο στρατηγικής. Το Κοινοβούλιο διαμορφώνει ποσοτικούς δείκτες με σκοπό την περαιτέρω βελτίωση της αξιολόγησης των επιδόσεων του διοικητικού μηχανισμού του. [Rec 3] Η δεοντολογία θα βρεθεί στο επίκεντρο της προσπάθειας ευαισθητοποίησης τόσο του προσωπικού όσο και των βουλευτών.

(2) Το Κοινοβούλιο αποδέχεται εν μέρει τη σύσταση 1(2). Τα υπάρχοντα στοιχεία θα συμπληρωθούν με τους υπό διενέργεια ελέγχους. Το Κοινοβούλιο βεβαίως συμφωνεί ότι είναι σημαντικό να υπάρχουν συνεκτικές διαδικασίες για τους ελέγχους, αλλά υποστηρίζει ότι, στην πράξη, μεριμνά επαρκώς για την διενέργεια συνεκτικών ελέγχων των δηλώσεων στην Μονάδα Επαγγελματικής Εξέλιξης και Δεοντολογίας Πρόσθετη αναλυτική καθοδήγηση του προσωπικού, σαφέστερη ακόμη και από εκείνη που παρέχει ο κώδικας δεοντολογίας, θα είναι σύντομα διαθέσιμη.

(3) Το Κοινοβούλιο δεν αποδέχεται τη σύσταση 1(3). Το Κοινοβούλιο εκτιμά ότι η δήλωση εξυπηρετεί τον σκοπό της διαφάνειας, όπως ορίζεται στο άρθρο 4 του Κώδικα Δεοντολογίας των Βουλευτών και επιτρέπει επαρκή δημόσιο έλεγχο. Οποιοσδήποτε απαιτήσεις μεγαλύτερης εμβέλειας για τον αυτεπάγγελο έλεγχο της ακρίβειας και της πληρότητας θα δημιουργήσουν αναπόφευκτα την ανάγκη για σημαντική αύξηση του προσωπικού και/ή για εξουσίες έρευνας, αμφότερες εξίσου αδύνατες προοπτικές.

(4) Το Κοινοβούλιο αποδέχεται τη σύσταση 1(4) και επισημαίνει ότι ο νέος οδηγός δεοντολογίας, που πρόκειται να δημοσιευθεί τον Ιούνιο του 2019, εξηγεί και προσδιορίζει εκτενώς τις σχετικές διατάξεις περί δώρων και φιλοξενίας.

(5) Το Κοινοβούλιο δεν αποδέχεται τη σύσταση 1(5). Συμφωνεί ότι οι διαπιστευμένοι κοινοβουλευτικοί βοηθοί αποτελούν ιδιαίτερη ομάδα που δεν προσφέρεται για όλα τα μέτρα που μπορούν να εφαρμοστούν για το προσωπικό. Το Κοινοβούλιο εντούτοις είναι ήδη σε θέση, κατ' εφαρμογή του άρθρου 24 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, να εφαρμόζει δέουσες λύσεις. Τούτο καλύπτεται από την αναφορά στο άρθρο 24 στους υφιστάμενους κανόνες για την καταγγελία δυσλειτουργιών.

(6) Το Κοινοβούλιο αποδέχεται εν μέρει τη σύσταση 1(6) και θα αξιολογήσει εάν και τι μπορεί να κάνει εντός του σημερινού νομικού πλαισίου. Μολονότι το Κοινοβούλιο αντιλαμβάνεται το ενδιαφέρον για τους κανόνες που θα ισχύουν μετά την ολοκλήρωση της θητείας, η δικαιοδοσία του έναντι των πρώην βουλευτών του περιορίζεται στα της πρόσβασής τους στη χρήση των εγκαταστάσεών του, δικαιοδοσία που ασκεί ήδη. Από την άποψη αυτή, έχει ήδη λάβει μέτρα. Βλέπε επίσης παράγραφο 61.

Σχετικά με τη σύσταση 2:

(1) Το Κοινοβούλιο αποδέχεται τη σύσταση 2(1) από την άποψη ότι θα είναι έτοιμο να συνεργαστεί με άλλα θεσμικά όργανα για την ανταλλαγή ορθών πρακτικών.

(2) Το Κοινοβούλιο αποδέχεται τη σύσταση 2(2). Το Κοινοβούλιο δέχεται ότι η συνεργασία με άλλα θεσμικά όργανα είναι κατ' αρχήν χρήσιμη, αλλά επισημαίνει ότι επί του παρόντος διαθέτει το ανελαστικότερο όριο ως προς τις αμοιβές για εξωτερικές δραστηριότητες: 0.

(3) Το Κοινοβούλιο αποδέχεται εν μέρει τη σύσταση 2(3). Το Κοινοβούλιο δεν αρνείται την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών με άλλα θεσμικά όργανα αλλά υπογραμμίζει ταυτόχρονα ότι το καθεστώς των

βουλευτών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου αποτελεί ιδιαιτερότητα του οργάνου (βλέπε και σημείο 67), και επισημαίνει την ύπαρξη νομικών περιορισμών λόγω των δικαιωμάτων προστασίας της ιδιωτικής ζωής των μελών της οικογένειας.

Σχετικά με τη σύσταση 3:

Το Κοινοβούλιο αποδέχεται τη σύσταση αυτή.

Μια καλύτερα στοχοθετημένη κεντρική καθοδήγηση έχει προετοιμαστεί και θα τεθεί σύντομα σε εφαρμογή. Οι αρμόδιες υπηρεσίες θα συνεχίσουν να προτείνουν κύκλους κατάρτισης και να μεταδίδουν γνώσεις και εμπειρίες (με βάση τους ήδη υπάρχοντες κύκλους κατάρτισης και τις ασκήσεις κατάρτισης/ευαισθητοποίησης που διεξάγονται βάσει μελετών που διεξάγονται σε επίπεδο ΓΔ) στις τομεακές ΓΔ χρησιμοποιώντας όλους τους εσωτερικούς διαύλους.

**ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
ΣΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ
«ΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΩΝ ΕΛΕΓΧΘΕΝΤΩΝ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΤΗΣ ΕΕ:
ΠΕΡΙΘΩΡΙΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ»**

Οι αριθμοί αναφέρονται στην αρίθμηση των παραγράφων στην έκθεση του Συνεδρίου.

Παρατηρήσεις

- 25 Το καθεστώς των μελών του Συμβουλίου είναι πολύ συγκεκριμένο και δεν συγκρίνεται με αυτό των μελών άλλων θεσμικών οργάνων. Το Συμβούλιο δεν έχει μέλη που διορίζονται ή εκλέγονται σε αυτό ή που αμείβονται από τον προϋπολογισμό της ΕΕ.

Όπως προκύπτει από το άρθρο 16 παράγραφος 2 της ΣΕΕ, «το Συμβούλιο απαρτίζεται από έναν αντιπρόσωπο κάθε κράτους μέλους σε υπουργικό επίπεδο, ο οποίος έχει την εξουσία να δεσμεύει την κυβέρνηση του κράτους μέλους το οποίο εκπροσωπεί και να ασκεί το δικαίωμα ψήφου».

Σύμφωνα με το παράρτημα Ι του εσωτερικού κανονισμού του Συμβουλίου, «εναπόκειται σε κάθε κράτος μέλος να καθορίσει τον τρόπο εκπροσώπησής του στο Συμβούλιο». Δυνάμει του άρθρου 16 παράγραφος 7 της ΣΕΕ, «Επιτροπή που απαρτίζεται από τους Μόνιμους Αντιπροσώπους των κυβερνήσεων των κρατών μελών έχει την ευθύνη της προετοιμασίας των εργασιών του Συμβουλίου». Για να διευκολυνθεί η προετοιμασία των εργασιών του Συμβουλίου, η ΕΜΑ μπορεί να συστήσει, καθορίζοντας την εντολή τους, επιτροπές και ομάδες εργασίας (βλ. άρθρο 19 παράγραφος 3 του εσωτερικού κανονισμού του Συμβουλίου). Οι εν λόγω ομάδες εργασίας αποτελούνται από αντιπροσώπους όλων των κρατών μελών. Εξ ορισμού, οι αντιπρόσωποι αυτοί ενεργούν εξ ονόματος των εθνικών διοικήσεών τους και εκπροσωπούν τα συμφέροντα των κρατών μελών τους.

Μόνον ο Πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου διορίζεται σε αυτό το όργανο και αμείβεται από τον προϋπολογισμό της ΕΕ.

38 Στον οδηγό δεοντολογίας και διαγωγής της Γενικής Γραμματείας του Συμβουλίου και σε σειρά άλλων εγγράφων αναφορικά με τη διαγωγή και τις υποχρεώσεις του προσωπικού περιλαμβάνονται σημαντικά στοιχεία της στρατηγικής για τη δεοντολογία.

Η Γενική Γραμματεία του Συμβουλίου (ΓΓΣ) ενέκρινε ένα αναθεωρημένο πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου στις 29.10.2018 με ισχύ από την 1.11.2018 (απόφαση 42/18 του Γενικού Γραμματέα του Συμβουλίου). Η πρώτη αρχή του «περιβάλλοντος ελέγχου» είναι ότι «η ΓΓΣ δεσμεύεται για ακεραιότητα και αρχές δεοντολογίας». Η αρχή αυτή έχει ως εξής:

α) Έμφαση στην κορυφή: η διοίκηση σέβεται την ακεραιότητα και τις αρχές δεοντολογίας στις οδηγίες, τις ενέργειες και τη συμπεριφορά της.

β) Ένας κώδικας δεοντολογίας καθορίζει τις προσδοκίες που αφορούν την ακεραιότητα και τις αρχές δεοντολογίας που γίνονται αντιληπτές σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού και κοινοποιούνται.

Όσον αφορά τη αξιολόγηση κινδύνου, το 2015 η μονάδα εσωτερικού ελέγχου διεξήγαγε έλεγχο της πολιτικής δεοντολογίας της ΓΓΣ. Η έκθεση ελέγχου περιέγραψε κινδύνους σχετικούς με τη δεοντολογία τους οποίους εντόπισαν οι ελεγκτές και συνέστησε κατάλληλες ενέργειες.

Επιπροσθέτως, αρκετές υπηρεσίες της ΓΓΣ διενεργούν ετησίως αξιολογήσεις κινδύνου. Σε αυτές τις ασκήσεις εντάσσεται ο προσδιορισμός των κινδύνων όσον αφορά τη μη δεοντολογική συμπεριφορά. Η ΓΓΣ επέλεξε να διενεργεί τακτικά αξιολογήσεις κινδύνου ανά υπηρεσία (ή για έργα) που θα μπορούσαν να καλύψουν όλους τους τομείς κινδύνου, μεταξύ άλλων θέματα δεοντολογίας, αντί να δημιουργήσει ένα συγκεκριμένο μητρώο κινδύνων δεοντολογίας. Η ΓΓΣ θα μελετήσει το νόημα που μπορεί να έχει η διενέργεια μιας συνολικής αξιολόγησης των κινδύνων δεοντολογίας.

48 Όσον αφορά τον Πρόεδρο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, οι δηλώσεις συμφερόντων υποβάλλονται βάσει του κώδικα δεοντολογίας για τον Πρόεδρο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου. Σύμφωνα με το άρθρο 15 παράγραφος 5 της ΣΕΕ, σε περίπτωση σοβαρού παραπτώματος, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο μπορεί να τερματίσει τη θητεία του Προέδρου με ειδική πλειοψηφία. Προς τούτο, τυχόν μη συμμόρφωση με τον κώδικα δεοντολογίας ή παραβίασή του ενδέχεται να ληφθεί υπόψη από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο.

49 Βλ. την απάντηση στην παράγραφο 48 ανωτέρω.

Σύσταση 1— Βελτίωση των πλαισίων δεοντολογίας

Η ΓΓΣ αποδέχεται τη σύσταση 1, σημεία (1), (2) και (4).

Όσον αφορά τη σύσταση 1 σημείο (1), σημαντικά στοιχεία της στρατηγικής για τη δεοντολογία ήδη περιλαμβάνονται στον οδηγό δεοντολογίας και διαγωγής της ΓΓΣ και σε σειρά εγγράφων για τη διαγωγή και τις υποχρεώσεις του προσωπικού. Το σημείο (1) θα εφαρμοστεί μέσω του έργου «Έμφαση στη δεοντολογία» (Ethics in Focus) που είναι σε εξέλιξη.

Σύσταση 2 — Συνεργασία για να εναρμονιστούν τα στοιχεία του πλαισίου δεοντολογίας και να καταβληθούν περαιτέρω προσπάθειες για ανταλλαγή καλών πρακτικών σε θέματα δεοντολογίας

Η ΓΓΣ αποδέχεται τη σύσταση 2. Ωστόσο, το σημείο (3) δεν μπορεί να εφαρμοστεί στο Συμβούλιο.

Σύσταση 3— Βελτίωση της ευαισθητοποίησης του προσωπικού και της αντίληψης για το πλαίσιο και τη νοοτροπία αναφορικά με τη δεοντολογία

Η ΓΓΣ αποδέχεται τη σύσταση 3. Ήδη υπάρχει ένα εμβληματικό έργο σε εξέλιξη για το 2019, το «Έμφαση στη δεοντολογία» (Ethics in Focus), με επικεφαλής τη Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων της ΓΓΣ, μεταξύ των βασικών στόχων του οποίου είναι να συμβάλλει στην ευαισθητοποίηση του προσωπικού και να προωθήσει τη δεοντολογική συμπεριφορά.

**ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΣΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ
ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ**

**«ΠΛΑΙΣΙΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΩΝ ΕΛΕΓΧΘΕΝΤΩΝ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΤΗΣ ΕΕ:
ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΠΕΡΙΘΩΡΙΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ»**

ΣΥΝΟΨΗ

IV. Η Επιτροπή θεωρεί ότι ο έλεγχος των δηλώσεων των μελών είναι κατάλληλος για τον επιδιωκόμενο σκοπό. Θα τεκμηριώσει την τυποποιημένη γραπτή διαδικασία της σύμφωνα με τη σύσταση του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου.

V. Η Επιτροπή θεωρεί ότι τα αποτελέσματα της έρευνας είναι θετικά για το προσωπικό της, δεδομένου ότι το 59,6 % του προσωπικού αξιολογεί το επίπεδο των γνώσεών του ως καλό ή πολύ καλό.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

07. Όσον αφορά τα μέλη της Επιτροπής, το άρθρο 17 παράγραφος 3 της ΣΕΕ και το άρθρο 245 της ΣΛΕΕ αποτελούν το πλαίσιο δεοντολογίας που ορίζεται στις Συνθήκες.

Όσον αφορά το προσωπικό των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων, τα άρθρα 11 έως 26α του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης αποτελούν το πλαίσιο δεοντολογίας που ορίζει ο νομοθέτης. Το επίπεδο αυτό νομοθεσίας είναι ανάλογο με τα προβλεπόμενα σε πολλές εθνικές νομοθεσίες περί δημοσίων υπηρεσιών και είναι επαρκές. Σε αυτή τη βάση, τα θεσμικά όργανα θεσπίζουν λεπτομερέστερους κανόνες για το προσωπικό τους και τους αναπροσαρμόζουν κατά περίπτωση.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

34. Τα ζητήματα δεοντολογίας που αφορούν τα μέλη εξετάζονται σε άλλα έγγραφα, όπως οι επιστολές ανάθεσης αποστολής από τον Πρόεδρο σε μεμονωμένα μέλη, το στρατηγικό σχέδιο 2016-2020 της Γενικής Γραμματείας ή το πρόγραμμα διαχείρισης της Γενικής Γραμματείας για το 2018.

37. Η άσκηση διαχείρισης κινδύνων στην Επιτροπή περιλαμβάνει όλους τους τομείς και τις πτυχές διαχείρισης, συμπεριλαμβανομένης της δεοντολογίας. Μόνο οι σημαντικοί κίνδυνοι όσον αφορά τη δεοντολογία θα πρέπει να περιληφθούν στο σχέδιο διαχείρισης. Ακόμα και στις ελεγχθείσες ΓΔ που δεν εντόπισαν συγκεκριμένους σημαντικούς κινδύνους όσον αφορά τη δεοντολογία, αυτό δεν τις εμπόδισε να συμπεριλάβουν συγκεκριμένες δράσεις (ιδίως τη διοργάνωση κατάλληλων εκδηλώσεων σχετικά με τη δεοντολογία) και οργανωτικές αξίες στο ετήσιο σχέδιο διαχείρισης και/ή να προβλέψουν άλλες δράσεις σύμφωνα με το πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου.

43. Στα αιτήματα που αφορούν θέματα δεοντολογίας, η Επιτροπή διασταυρώνει τις παρεχόμενες πληροφορίες με τις διαθέσιμες εσωτερικές και εξωτερικές πληροφορίες. Δεδομένου ότι τα αιτήματα αξιολογούνται πάντοτε κατά περίπτωση, το επίπεδο διασταύρωσης εξαρτάται από τον αντίστοιχο δυνητικό κίνδυνο και συνάδει με την αρχή της αναλογικότητας.

Το δεύτερο εξάμηνο του 2018, μετά την έκδοση αναθεωρημένης απόφασης για τις εξωτερικές δραστηριότητες, ενισχύθηκε η υπάρχουσα τεκμηρίωση των κύριων διαδικασιών για τις εξωτερικές

δραστηριότητες κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας και τις άδειες για προσωπικούς λόγους, καθώς και για τις δραστηριότητες μετά την έξοδο από την υπηρεσία, και περιγράφει ρητά ποιοι έλεγχοι πρέπει να διενεργούνται. Η ενίσχυση των λοιπών διαδικασιών βρίσκεται σε εξέλιξη.

Πλαίσιο 2: Παραδείγματα ανεπαρκούς καθοδήγησης

Έλλειψη συγκεκριμένης καθοδήγησης για καταστάσεις που χρήζουν προσοχής

Στο φυλλάδιο για τη δεοντολογία και τη συμπεριφορά του προσωπικού παρέχονται οδηγίες ως προς το τι συνιστά σύγκρουση συμφερόντων. Ωστόσο, μελλοντικά θα μπορούσε να παρέχεται λεπτομερέστερη καθοδήγηση για τη σύγκρουση συμφερόντων κατά την πρόσληψη, με παρόμοιο τρόπο όπως και για τις εξωτερικές δραστηριότητες και τις δραστηριότητες μετά την έξοδο από την υπηρεσία.

Ο οδηγός δεοντολογίας της ΓΔ Γεωργίας και Αγροτικής Ανάπτυξης αντικατοπτρίζει τα πλέον συχνά ζητήματα που έθεσαν συνάδελφοι από τη ΓΔ προς τους αρμόδιους για θέματα δεοντολογίας στη ΓΔ.

Ενδεχόμενες συγκρούσεις συμφερόντων που συνδέονται με άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας ή με λήψη επιδοτήσεων της ΕΕ καλύπτονται δεόντως από τους γενικούς κανόνες σχετικά με τη σύγκρουση συμφερόντων και τις εξωτερικές δραστηριότητες. Οι καταστάσεις αυτές δεν είναι κατ' ανάγκη πιθανότερο να ανακύψουν στην ΓΔ Γεωργίας και Αγροτικής Ανάπτυξης απ' ό,τι σε άλλες υπηρεσίες της Επιτροπής.

47. Η Επιτροπή θα τεκμηριώσει την τυποποιημένη διαδικασία της. Υπενθυμίζει εν προκειμένω ότι ένας πρώτος σημαντικός έλεγχος πραγματοποιείται στο πλαίσιο του διορισμού και της ακρόασης των διορισμένων μελών, πριν από τον διορισμό της Επιτροπής. Συγκεκριμένα, τα διορισμένα μέλη πρέπει να υποβάλουν εγκαίρως τις δηλώσεις συμφερόντων τους στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, ώστε το Κοινοβούλιο να είναι σε θέση να τις εξετάσει, και είναι υπεύθυνοι για τις δηλώσεις τους.

Μετά το διορισμό και σε κάθε επικαιροποίηση, οι δηλώσεις υπόκεινται σε έλεγχο υπό την εποπτεία του προέδρου της Επιτροπής, όπως προκύπτει από το άρθρο 2 παράγραφος 6), το άρθρο 3 παράγραφος 1) και το άρθρο 4 παράγραφοι 2) και 4) του κώδικα δεοντολογίας για τα μέλη της Επιτροπής. Ο έλεγχος καλύπτει την ύπαρξη κάθε περίπτωσης που μπορεί να οδηγήσει σε σύγκρουση συμφερόντων ή που μπορεί ευλόγως να εκληφθεί ως τέτοια. Εάν κάποια τέτοια περίπτωση διαπιστωθεί και επιβεβαιωθεί από τον πρόεδρο, ο πρόεδρος μπορεί να λάβει μέτρα όπως η εκ νέου ανάθεση ενός φακέλου ή το αίτημα πώλησης οικονομικών συμφερόντων. Επίσης, πραγματοποιείται γενικός έλεγχος ευλογοφάνειας όσον αφορά την πληρότητα της δήλωσης, βάσει των διαθέσιμων πληροφοριών.

Τα μέλη είναι ατομικώς υπεύθυνα για τις δηλώσεις τους.

50. Η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι ο έλεγχος, μολονότι δεν έχει ακόμη καθοριστεί σε τυποποιημένη γραπτή διαδικασία, είναι ολοκληρωμένος, περιλαμβάνει γενικό έλεγχο πληρότητας βάσει των διαθέσιμων πληροφοριών και έχει σαφή κριτήρια.

Επιπλέον, οι δηλώσεις των μελών της Επιτροπής και οι επικαιροποιήσεις τους δημοσιεύονται και υπόκεινται σε διαρκή δημόσιο έλεγχο.

Πλαίσιο 3: Κενά στις πολιτικές για τα δώρα και την ψυχαγωγία *Επιτροπή*

Οι έννοιες του «δώρου» και της «φιλοξενίας» χρησιμοποιούνται στον κώδικα δεοντολογίας με την κοινή καθημερινή τους σημασία για να καλύψουν όλες τις περιστάσεις που μπορεί να αντιμετωπίσει

ένα μέλος της Επιτροπής σύμφωνα με τις γενικές αρχές που ορίζονται στη διάταξη περί δώρων και σύγκρουσης συμφερόντων (άρθρο 6 παράγραφος 4 και άρθρο 2 παράγραφος 6 του κώδικα δεοντολογίας για τα μέλη της Επιτροπής). Θα δοθούν περαιτέρω οδηγίες.

80. Η Επιτροπή έχει θέσει σε εφαρμογή μια πολύ ολοκληρωμένη πολιτική επιμόρφωσης σχετικά με τη δεοντολογία που παρέχεται στο προσωπικό σε διάφορες στιγμές της σταδιοδρομίας του. Η πολιτική αυτή ενισχύθηκε περαιτέρω το 2018 (ιδίως με την υποχρεωτική επιμόρφωση κατά την ανάληψη υπηρεσίας για όλο το προσωπικό και για όλους τους νεοδιοριζόμενους προϊσταμένους μονάδας). Σύμφωνα με την έρευνα του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου, το 50,6 % των μελών του προσωπικού της Επιτροπής δήλωσαν ότι συμμετείχαν σε μάθημα επιμόρφωσης σχετικά με τη δεοντολογία. Δεδομένων των μέτρων που έχουν ληφθεί, ο αριθμός αυτός θα πρέπει σύντομα να αυξηθεί και η Επιτροπή αναμένει ότι τα επόμενα χρόνια η πολιτική επιμόρφωσης θα αποφέρει ακόμα καλύτερο επίπεδο ευαισθητοποίησης σχετικά με το πλαίσιο δεοντολογίας.

83. Οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης σχετικά με την ετήσια έκθεση δραστηριοτήτων της Υπηρεσίας Ερευνών και Πειθαρχικών Κυρώσεων (IDOC) της Επιτροπής είναι υψίστης σημασίας. Παρόλο που αυτές οι εκθέσεις δημοσιεύονται στο MyIntracomm και γίνονται παρουσιάσεις για πολλές Γενικές Διευθύνσεις (ΓΔ) και υπηρεσίες, φαίνεται ότι χρειάζεται να γίνουν περισσότερα.

84. Η Επιτροπή πραγματοποιεί δυναμική εκστρατεία ευαισθητοποίησης για θέματα δεοντολογίας και ακεραιότητας στις ΓΔ, καθώς και για τους νεοεισερχόμενους. Στον κατάλογο επιμόρφωσης της Επιτροπής προσφέρονται επιπλέον μαθήματα στο προσωπικό.

Όσον αφορά την προστασία του προσωπικού που καταγγέλλει αντιδεοντολογική συμπεριφορά, η IDOC εξασφαλίζει το υψηλότερο δυνατό επίπεδο εμπιστευτικότητας και προστασίας των δεδομένων, και το σημείο αυτό έχει ληφθεί υπόψη στο πλαίσιο της τρέχουσας αναθεώρησης των γενικών εκτελεστικών διατάξεων της IDOC, και στη νέα απόφαση για την προστασία των δεδομένων (απόφαση (ΕΕ) 2019/165 της Επιτροπής της 1ης Φεβρουαρίου 2019).

85. Η Επιτροπή λαμβάνει μέτρα για την αντιμετώπιση του εν λόγω ζητήματος, που περιλαμβάνουν εκστρατείες ευαισθητοποίησης για θέματα δεοντολογίας και ακεραιότητας, συμπληρωματική παρουσίαση σχετικά με τις διαδικασίες της IDOC, καθώς και δημοσιοποίηση της ετήσιας έκθεσης δραστηριοτήτων της IDOC.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

Σύσταση 1 παράγραφος 2

Η Επιτροπή αποδέχεται τη σύσταση.

Όσον αφορά την τυποποίηση των διαδικασιών ελέγχου των δηλώσεων, η Επιτροπή θεωρεί ότι η σύσταση εφαρμόζεται ήδη στα αιτήματα για εξωτερικές δραστηριότητες κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας και για άδειες για προσωπικούς λόγους, καθώς και για δραστηριότητες μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Η ενίσχυση των λοιπών διαδικασιών βρίσκεται σε εξέλιξη.

Σύσταση 1 παράγραφος 3

Η Επιτροπή αποδέχεται τη σύσταση.

Θεωρεί ότι ο έλεγχος των δηλώσεων συμφερόντων είναι ολοκληρωμένος, περιλαμβάνει έναν γενικό έλεγχο πληρότητας βάσει των διαθέσιμων πληροφοριών και έχει σαφή κριτήρια.

Η Επιτροπή θα τεκμηριώσει την τυποποιημένη εσωτερική της διαδικασία ελέγχου βάσει του άρθρου 4 παράγραφος 2 του κώδικα δεοντολογίας, προκειμένου να διασφαλιστεί η ποιότητα και η συνοχή της διαδικασίας.

Σύσταση 1 παράγραφος 4 – δώρα και ψυχαγωγία

Η Επιτροπή αποδέχεται τη σύσταση και θα παράσχει περαιτέρω καθοδήγηση, πληροφορίες και παραδείγματα βάσει του άρθρου 6 του κώδικα δεοντολογίας.

Σύσταση 2 – Εναρμόνιση στοιχείων των πλαισίων δεοντολογίας και ανταλλαγή ορθών πρακτικών σχετικά με συναφή ζητήματα

Η Επιτροπή αποδέχεται εν μέρει τη σύσταση.

Η Επιτροπή δέχεται να συνεχίσει τη συζήτηση με τα άλλα θεσμικά όργανα για θέματα δεοντολογίας κοινού ενδιαφέροντος στο πλαίσιο των υφιστάμενων διοργανικών φόρουμ, ιδίως στην CPQS (επιτροπή επί θεμάτων κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης) ή σε υπηρεσιακό επίπεδο, καθώς και την ανταλλαγή ορθών πρακτικών.

Όσον αφορά τα τρία σημεία για τα οποία το Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο επιθυμεί την εναρμόνιση, η Επιτροπή διαθέτει πρόσφατες, λεπτομερείς και κατάλληλες για τον επιδιωκόμενο σκοπό νομικές βάσεις και κείμενα.

Όσον αφορά τις εξωτερικές δραστηριότητες, η εφαρμοστέα απόφαση αναθεωρήθηκε πρόσφατα και η Επιτροπή δεν προτίθεται να την τροποποιήσει στο μέλλον. Επίσης, η Επιτροπή δεν προτίθεται να αναλάβει οποιαδήποτε πρωτοβουλία όσον αφορά τις κατευθυντήριες γραμμές της σχετικά με τα δώρα και τη φιλοξενία, καθώς θεωρούνται κατάλληλες για τον επιδιωκόμενο σκοπό.

Όσον αφορά τα μέλη, η δήλωση των εν εξελίξει επαγγελματικών δραστηριοτήτων των συζύγων και συντρόφων είναι ήδη υποχρεωτική για τα μέλη της Επιτροπής. Το ίδιο ισχύει υπό ορισμένες προϋποθέσεις για τα οικονομικά συμφέροντα των συζύγων, συντρόφων και ανήλικων τέκνων των μελών. Η Επιτροπή δεν προτίθεται να αναλάβει καμία πρωτοβουλία για το θέμα αυτό.

Η Επιτροπή θα ήθελε να υπογραμμίσει ότι η εφαρμογή της εν λόγω σύστασης δεν εξαρτάται αποκλειστικά από την Επιτροπή.

90. 2) Σύμφωνα με την έρευνα του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου, το 59,6 % των υπαλλήλων της Επιτροπής αξιολόγησε το επίπεδο των γνώσεών του σχετικά με το πλαίσιο δεοντολογίας ως «καλό» ή «πολύ καλό».

3) Σύμφωνα με την έρευνα του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου, το 54,7 % των υπαλλήλων της Επιτροπής δήλωσαν ότι συμμετείχαν σε επιμόρφωση σχετικά με τη δεοντολογία.

Σύσταση 3 — Βελτίωση του επιπέδου γνώσης των υπαλλήλων και του τρόπου με τον οποίο αυτοί αντιλαμβάνονται το πλαίσιο αλλά και την κουλτούρα δεοντολογίας

Η Επιτροπή αποδέχεται τη σύσταση και θεωρεί ότι εφαρμόζεται ήδη.

Η Επιτροπή έχει ήδη λάβει εκτεταμένα μέτρα για την αύξηση της ευαισθητοποίησης του προσωπικού σε θέματα δεοντολογίας και θα συνεχίσει να εφαρμόζει τα μέτρα αυτά. Η Επιτροπή έχει θέσει σε εφαρμογή μια πολύ ολοκληρωμένη πολιτική επιμόρφωσης σχετικά με τη δεοντολογία που παρέχεται στο προσωπικό σε διάφορες στιγμές της σταδιοδρομίας του, όπως εξηγήθηκε στην απάντηση στην παράγραφο 80. Η πολιτική αυτή ενισχύθηκε περαιτέρω το 2018. Η Επιτροπή θα συνεχίσει να εντείνει τις προσπάθειες και αναμένει ότι η πολιτική αυτή θα βελτιώσει τα επίπεδα ευαισθητοποίησης του προσωπικού σε βραχυπρόθεσμη βάση.

Κλιμάκιο ελέγχου

Οι ειδικές εκθέσεις του ΕΕΣ παρουσιάζουν τα αποτελέσματα των ελέγχων που αυτό διενεργεί επί των πολιτικών και προγραμμάτων της ΕΕ ή επί διαχειριστικών θεμάτων που αφορούν συγκεκριμένους τομείς του προϋπολογισμού. Το ΕΕΣ επιλέγει και σχεδιάζει τα εν λόγω ελεγκτικά έργα κατά τρόπον ώστε αυτά να αποφέρουν τον μέγιστο αντίκτυπο, λαμβανομένων υπόψη των κινδύνων για τις επιδόσεις ή για τη συμμόρφωση, του επιπέδου των σχετικών εσόδων ή δαπανών, των επικείμενων εξελίξεων και του πολιτικού και δημόσιου συμφέροντος.

Ο εν προκειμένω έλεγχος επιδόσεων διενεργήθηκε από το Τμήμα Ελέγχου V, του οποίου προεδρεύει ο Λάζαρος Στ. Λαζάρου, Μέλος του ΕΕΣ, και το οποίο εστιάζει στους τομείς της χρηματοδότησης και διοίκησης της ΕΕ. Επικεφαλής του ελέγχου ήταν ο Mihails Kozlovs, Μέλος του ΣΕΕΣ, συνεπικουρούμενος από τους Edite Dzalbe, προϊστάμενη του ιδιαίτερου γραφείου του και Laura Graudina, σύμβουλο στο ιδιαίτερο γραφείο του, τους Alberto Gasperoni, ανώτερο διοικητικό στέλεχος, Gediminas Macys, υπεύθυνο έργου, Michal Machowski, αναπληρωτή υπεύθυνο έργου, τις ελέγκτριες και τον ελεγκτή Aino Nyholm, Elisa Paladini²⁴, Christian Geoffroy και Angela Onno²⁵. Ο Richard Moore παρείχε γλωσσική υποστήριξη. Ο Emanuele Fossati παρείχε υποστήριξη ΤΠ.



Από αριστερά: Alberto Gasperoni, Michal Machowski, Laura Graudina, Gediminas Mačys, Mihails Kozlovs, Edite Dzalbe, Aino Nyholm, Christian Geoffroy.

²⁴ μέχρι τον Απρίλιο του 2018

²⁵ μέχρι τον Αύγουστο του 2018

Στάδιο	Ημερομηνία
Έγκριση του υπομνήματος σχεδιασμού του ελέγχου / Έναρξη του ελέγχου	19.1.2018
Επίσημη διαβίβαση του σχεδίου έκθεσης στην Επιτροπή (ή σε άλλο ελεγχόμενο)	27.3.2019
Έγκριση της οριστικής έκθεσης μετά τη διαδικασία εκατέρωθεν ακρόασης	4.7.2019
Παραλαβή των επίσημων απαντήσεων του Κοινοβουλίου σε όλες τις γλώσσες	28.6.2019
Παραλαβή των επίσημων απαντήσεων του Συμβουλίου σε όλες τις γλώσσες	18.6.2019
Παραλαβή των επίσημων απαντήσεων της Επιτροπής σε όλες τις γλώσσες	4.7.2019

PDF ISBN 978-92-847-2308-9 doi:10.2865/215293 QJ-AB-19-010-EL-N

HTML ISBN 978-92-847-2285-3 doi:10.2865/420526 QJ-AB-19-010-EL-Q

Στην παρούσα ειδική έκθεση, αξιολογήσαμε κατά πόσον τα πλαίσια δεοντολογίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, είναι θεμελιωμένα σε σωστές βάσεις. Εξετάσαμε όλες τις βαθμίδες των υπαλλήλων καθώς και τα Μέλη και, μέσω έρευνας που τους απευθύναμε, αναλύσαμε τον βαθμό στον οποίο οι υπάλληλοι του εκάστοτε θεσμικού οργάνου γνώριζαν το οικείο πλαίσιο δεοντολογίας. Η εφαρμογή των πλαισίων δεοντολογίας στα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα δεν αποτέλεσε μέρος του εν προκειμένω ελέγχου. Καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι, σε μεγάλο βαθμό, τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα είχαν καταρτίσει κατάλληλα πλαίσια δεοντολογίας, τα οποία έχουν περιθώρια βελτίωσης. Διαπιστώσαμε ότι, όσον αφορά το έργο των εκπροσώπων των κρατών μελών στο Συμβούλιο, δεν υπάρχει κοινό ενωσιακό πλαίσιο δεοντολογίας που να το διέπει.

Με τον έλεγχό μας διαπιστώσαμε επίσης ότι τα πλαίσια δεοντολογίας παρουσιάζουν ορισμένες αδυναμίες και εμπεριέχουν τομείς που επιδέχονται εναρμόνιση, όπως εντοπίσαμε και παραδείγματα ορθών πρακτικών. Τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα πρέπει να βελτιώσουν τα πλαίσια δεοντολογίας τους, να συνεργαστούν μεταξύ τους προκειμένου να τα εναρμονίσουν, και να καταβάλλουν περισσότερες προσπάθειες προκειμένου να ανταλλάσσουν ορθές πρακτικές επί ζητημάτων δεοντολογίας, καθώς και να βελτιώσουν το επίπεδο γνώσης του προσωπικού όπως και την αντίληψή του ως προς το πλαίσιο αλλά και την κουλτούρα δεοντολογίας.



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ
ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ
ΣΥΝΕΔΡΙΟ



Υπηρεσία Εκδόσεων

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ

Τηλ. +352 4398-1

Πληροφορίες: eca.europa.eu/el/Pages/ContactForm.aspx
Ιστότοπος: eca.europa.eu
Twitter: @EUAuditors

© Ευρωπαϊκή Ένωση, 2019.
Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Για οποιαδήποτε χρήση ή αναπαραγωγή φωτογραφιών ή άλλου υλικού που δεν αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πρέπει να ζητηθεί άδεια απευθείας από τους δικαιούχους των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας.