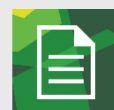


Relazione speciale

Ufficio europeo di selezione del personale: è tempo di adattare il processo di selezione all'evolversi delle esigenze in termini di assunzioni



CORTE
DEI CONTI
EUROPEA

Indice

	Paragrafo
Sintesi	I-IX
Introduzione	01-13
Estensione e approccio dell'audit	14-18
Osservazioni	19-89
Nel complesso, i concorsi generali organizzati dall'EPSO consentono di assumere la persona giusta per il posto giusto a costi ragionevoli	20-59
La pianificazione dei concorsi è adeguata per i concorsi su larga scala	21-28
L'EPSO attrae un elevato numero di candidati e, soprattutto a Bruxelles, promuove il marchio "EU Careers"	29-38
Benché il processo di selezione presenti una serie di debolezze, la qualità dei candidati idonei è, nel complesso, elevata	39-49
Negli anni in cui il numero di vincitori è più elevato, il costo dei concorsi è basso	50-55
La regolare organizzazione di concorsi per profili generici ha contribuito a garantire la disponibilità di un numero adeguato di candidati potenzialmente idonei all'assunzione	56-59
Per quanto concerne i profili specialistici, il processo di selezione dell'EPSO non è adatto alle attuali esigenze delle istituzioni UE in materia di assunzioni	60-89
La pianificazione dei concorsi specialistici non è affidabile ed avviene ad uno stadio troppo precoce per essere accurata	62-67
L'EPSO non adatta sistematicamente le proprie azioni di comunicazione in modo da indurre candidati qualificati a partecipare a concorsi specialistici	68-70
I candidati con profili fortemente specializzati rischiano di essere eliminati nella fase iniziale dal processo di selezione	71-76
Quando rivolti ad un ristretto numero di specialisti, i concorsi EPSO sono più costosi delle procedure di selezione organizzate dalle istituzioni stesse	77-83
Quando è necessario assumere d'urgenza degli specialisti, le procedure dell'EPSO sono meno adatte di quelle organizzate dalle istituzioni	84-89

Conclusioni e raccomandazioni

90-97

Allegati

Allegato I – Categorie di agenti impiegati dalle istituzioni europee

Allegato II – Requisiti all'ingresso per ciascuna categoria di agenti

Allegato III – Fasi di un concorso generale EPSO

Allegato IV – Metodologia di audit

Allegato V – Costi diretti per vincitore: concorsi EPSO e procedure di selezione organizzate dalle istituzioni

Allegato VI – Durata delle procedure di selezione organizzate dalle istituzioni

Acronimi e abbreviazioni

Glossario

Risposte dell'EPSO

Équipe di audit

Cronologia

Sintesi

I Ogni anno, le istituzioni UE assumono, tra oltre 50 000 candidati, circa 1 000 nuovi membri del personale permanente per carriere a lungo termine. Il nuovo personale permanente è selezionato tra i vincitori di concorsi generali organizzati dall'EPSO, l'Ufficio europeo di selezione del personale della funzione pubblica dell'UE, in cooperazione con le istituzioni dell'UE.

II La missione dell'EPSO consiste nell'attrarre e selezionare candidati qualificati in numero sufficiente a garantire la copertura delle esigenze delle istituzioni in termini di assunzioni. L'EPSO organizza due principali tipi di concorsi: concorsi generali per l'assunzione al grado iniziale di candidati con profili generici, quali amministratori pubblici, giuristi, economisti, traduttori e assistenti di segreteria, e concorsi più ristretti per candidati con profili ed esperienza più specifici. Il processo di selezione si articola in tre fasi: pianificazione dei concorsi per l'anno a venire, valutazione dei candidati per ciascun concorso mediante una serie di prove e pubblicazione degli elenchi finali dei candidati risultati idonei per ciascun concorso.

III Tale processo di selezione basato sui concorsi è organizzato nella forma attuale dal 2012. Il regime linguistico impiegato nell'ambito dei concorsi è stato impugnato in sede giudiziaria, e le istituzioni UE hanno iniziato a mettere in dubbio l'efficacia delle procedure di selezione. In tale contesto, nel secondo semestre del 2019, il consiglio di amministrazione dell'EPSO ha istituito un gruppo di riflessione interistituzionale sul processo di selezione. Nella presente relazione la Corte presenta la propria analisi e formula ulteriori conclusioni e raccomandazioni, pertinenti ai fini di un eventuale aggiornamento significativo del processo di selezione.

IV L'obiettivo dell'audit della Corte era valutare se il processo di selezione dell'EPSO abbia soddisfatto le esigenze delle istituzioni dell'UE in materia di assunzioni per tutte le categorie di personale. In particolare, la Corte ha verificato se il processo di selezione dell'EPSO:

- a) fosse pianificato in maniera adeguata al fine di tener conto delle esigenze delle istituzioni dell'UE in termini di assunzioni;
- b) fosse accompagnato da attività di comunicazione efficaci in grado di attrarre un numero sufficiente di candidati;
- c) consentisse di selezionare candidati vincitori idonei alle posizioni lavorative offerte dalle istituzioni;

- d) fossero organizzati al momento opportuno;
- e) fossero organizzati riducendo al minimo i costi.

V L'audit si è concentrato sulle attività realizzate dall'EPSO dal 2012 al 2018. La Corte ha analizzato le informazioni di gestione dell'EPSO, tenuto colloqui con il personale dell'EPSO e dei servizi per le risorse umane di alcune istituzioni dell'UE, esaminato un campione di concorsi generali al fine di analizzarne costi e durata e condotto un'indagine presso dei dirigenti di alcune istituzioni UE.

VI La Corte ha concluso che, nel periodo considerato, i concorsi generali organizzati dall'EPSO hanno per lo più consentito alle istituzioni dell'UE di soddisfare le proprie esigenze in termini di assunzioni di candidati con profili generici. Il processo si è tuttavia rivelato meno efficiente ed efficace nel rispondere alle esigenze, più limitate ma in crescita, in materia di assunzioni di specialisti.

VII La Corte ha rilevato che il processo di selezione risulta ampiamente efficace nel caso dei concorsi generali per le seguenti ragioni: la pianificazione è idonea a questo tipo di concorsi; l'EPSO riesce ad attrarre un elevato numero di candidati e, soprattutto a Bruxelles, promuove il marchio "EU Careers"; benché il processo di selezione presenti una serie di debolezze, la qualità dei candidati idonei è, nel complesso, elevata; negli anni in cui vi è il maggior numero di candidati idonei, il costo dei concorsi è ridotto; inoltre, la regolare organizzazione di concorsi per candidati con profili generici ha contribuito a garantire la disponibilità di un numero adeguato di candidati potenzialmente idonei all'assunzione.

VIII La Corte ha altresì constatato che il processo di selezione non si adatta a specifici concorsi su scala ridotta, quelli più idonei a rispondere alle attuali esigenze delle istituzioni dell'UE in termini di assunzioni: la pianificazione di tali concorsi non è affidabile ed avviene ad uno stadio troppo precoce per essere accurata; l'EPSO non adotta sistematicamente una comunicazione mirata in grado di indurre candidati qualificati a partecipare a concorsi specialistici; i candidati con profili fortemente specializzati rischiano di essere eliminati nella fase iniziale dal processo di selezione; nel caso in cui si ricerchi solo un ridotto numero di specialisti, il costo dei concorsi è più elevato rispetto alle procedure di selezione alternative organizzate dalle istituzioni stesse; inoltre i concorsi per specialisti sono meno adatti a sopperire a esigenze urgenti in materia di assunzioni rispetto a tali procedure.

IX Sulla base di queste osservazioni, la Corte raccomanda di:

- rafforzare i principali aspetti del processo di selezione, nello specifico: misurare il grado di soddisfazione delle istituzioni, ovviare ai problemi ricorrenti riguardanti il regime linguistico e garantire il coordinamento tra l'EPSO e le istituzioni;
- istituire un nuovo quadro di selezione per i concorsi specialistici;
- migliorare la capacità dell'EPSO di adattarsi ad un contesto in materia di assunzioni in rapida evoluzione, instaurando un meccanismo di revisione periodica del processo di selezione.

Introduzione

01 Ogni anno, le istituzioni UE assumono, tra oltre 50 000 candidati, circa 1 000 nuovi membri del personale permanente (funzionari) per carriere a lungo termine, selezionati tra i candidati risultati idonei (“vincitori”) in esito a concorsi generali. La qualità dei risultati del processo di selezione determina la qualità dei funzionari assunti, che spesso realizzano l’intera carriera nelle istituzioni dell’UE.

02 Dal 2003 tali concorsi sono organizzati dall’Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO), in cooperazione con le istituzioni. Il ruolo dell’EPSO consiste nell’organizzare procedure di selezione efficienti, efficaci e di qualità che permettano alle istituzioni dell’UE di assumere la persona giusta per il posto giusto al momento giusto¹. La missione dell’EPSO consiste nell’attrarre, mediante adeguate azioni di comunicazione, e selezionare candidati qualificati in numero sufficiente a garantire la copertura delle esigenze a lungo termine delle istituzioni in materia di assunzioni. I nuovi effettivi possono essere suddivisi in tre categorie: profili generici (amministratori pubblici, giuristi, economisti, ecc., e assistenti di segretariato), linguisti (traduttori) e specialisti (esperti in tecnologie dell’informazione, personale scientifico ecc.).

03 I concorsi per profili generici, per l’assunzione di personale con profili generici e linguisti, attirano decine di migliaia di candidati. Per alcune lingue, un solo posto di traduttore può attrarre fino a 2 000 candidati. Tali concorsi, che hanno natura interistituzionale, producono elenchi di riserva che possono includere fino a 200 vincitori; nella presente relazione vi si fa riferimento come “concorsi generali”. I concorsi specialistici (da cui proviene circa il 42 % dei vincitori rilevati per il periodo 2012-2018) sono più mirati, meno spesso interistituzionali, e il numero di candidati per settore è più limitato.

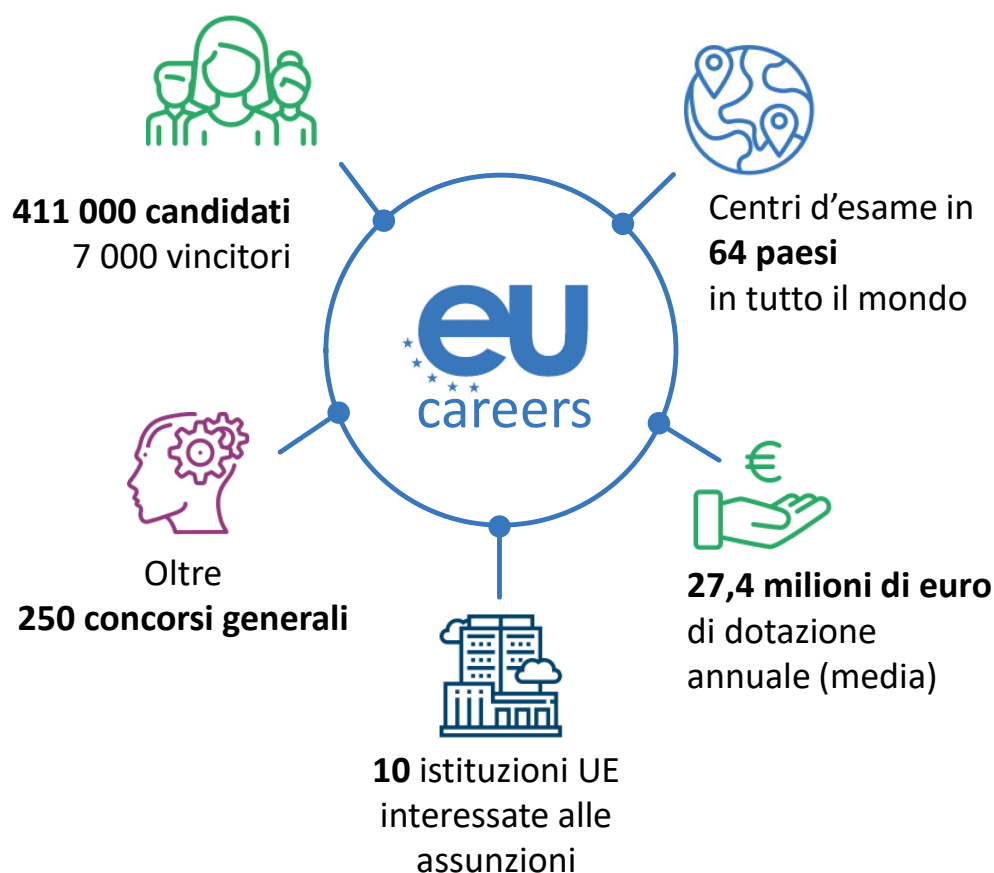
04 L’EPSO è un ufficio interistituzionale che fornisce servizi di selezione del personale a tutte le istituzioni dell’UE e, al contempo, dipende amministrativamente dalla Commissione europea. Il suo più alto organo decisionale è il consiglio di amministrazione, composto dal direttore dell’EPSO e da un rappresentante di alto livello dirigenziale di ciascuna istituzione. Il consiglio convalida a maggioranza qualificata i principi della politica di selezione (applicati nel corso del processo di selezione), la gestione degli elenchi dei vincitori (detti “elenchi di riserva”, cfr. *allegato III* e *glossario*), e approva all’unanimità il programma di lavoro dell’EPSO,

¹ Cfr. decisione 2002/621/CE del Consiglio, del 25 luglio 2002, GU L 197 del 26.7.2002, e <https://epso.europa.eu/>.

che comprende la pianificazione e il calendario dei concorsi. I lavori e le decisioni del consiglio di amministrazione sono preparati dal gruppo di lavoro dell'EPSO, in seno al quale tutte le istituzioni sono ugualmente rappresentate, ad un livello inferiore.

05 La dotazione finanziaria complessiva dell'EPSO, pari a 23,6 milioni di euro nel 2019, è rimasta stabile nel corso degli anni. Circa la metà (12,8 milioni nel 2019) viene spesa per il personale (composto da circa 125 membri, per la maggior parte funzionari permanenti). Le attività dell'EPSO sono illustrate nella *figura 1*.

Figura 1 – L'EPSO in cifre (periodo 2012-2018)



Fonte: Corte dei conti europea, sulla base dei dati dell'EPSO per il periodo 2012-2018.

06 Il processo di selezione dell'EPSO è organizzato nella sua forma attuale dal 2012². È stato impugnato in sede giudiziaria per via del regime linguistico adottato (cause C-566/10, T-124/13, T-275/13, T-353/14 e C-621/16) e, nel secondo semestre del 2019, l'insoddisfazione delle istituzioni UE in merito al processo di selezione ha indotto il consiglio di amministrazione dell'EPSO ad istituire un gruppo di riflessione interistituzionale al riguardo.

² Cfr. http://europa.eu/epso/doc/edp_2012_final_version.pdf

07 Il processo di selezione consta di tre fasi: la pianificazione, la valutazione dei candidati e la pubblicazione degli elenchi di riserva. Ha inizio con la valutazione delle esigenze delle istituzioni in termini di assunzioni per i tre anni a venire. L'EPSO raccoglie tali stime al fine di proporre un programma dettagliato, con una proposta di calendario dei concorsi da pubblicare l'anno successivo, che viene approvato dal consiglio di amministrazione.

08 Le esigenze in termini di assunzione di personale con profili generici e linguistici (cfr. [allegati I e II](#)) sono espresse sotto forma di numero totale di nuovi membri del personale necessari. Le istituzioni sono inoltre invitate a fornire dettagli aggiuntivi, quali le lingue che saranno richieste o, nel caso intendano assumere specialisti, le specializzazioni necessarie (ad esempio: sicurezza, ricerca scientifica) nonché una stima del numero di effettivi necessari.

09 Una volta approvato il concorso, l'EPSO e le istituzioni interessate redigono una bozza di bando di concorso. Il bando stabilisce il quadro giuridico del concorso: il numero di vincitori previsto, le condizioni minime che i candidati devono soddisfare per essere ammissibili, tra cui, ove applicabile, il livello di esperienza professionale richiesto, le prove da sostenere durante il concorso e i punteggi minimi richiesti per ciascuna di esse.

10 Le istituzioni designano inoltre i membri della commissione giudicatrice, a cui spetta il compito di approvare i contenuti delle prove e valutare i candidati per tutta la durata del concorso (conformemente allo Statuto del personale dell'UE).

11 Le prove variano a seconda dei concorsi, ma le fasi di ciascun concorso sono in genere simili (cfr. [allegato III](#)).

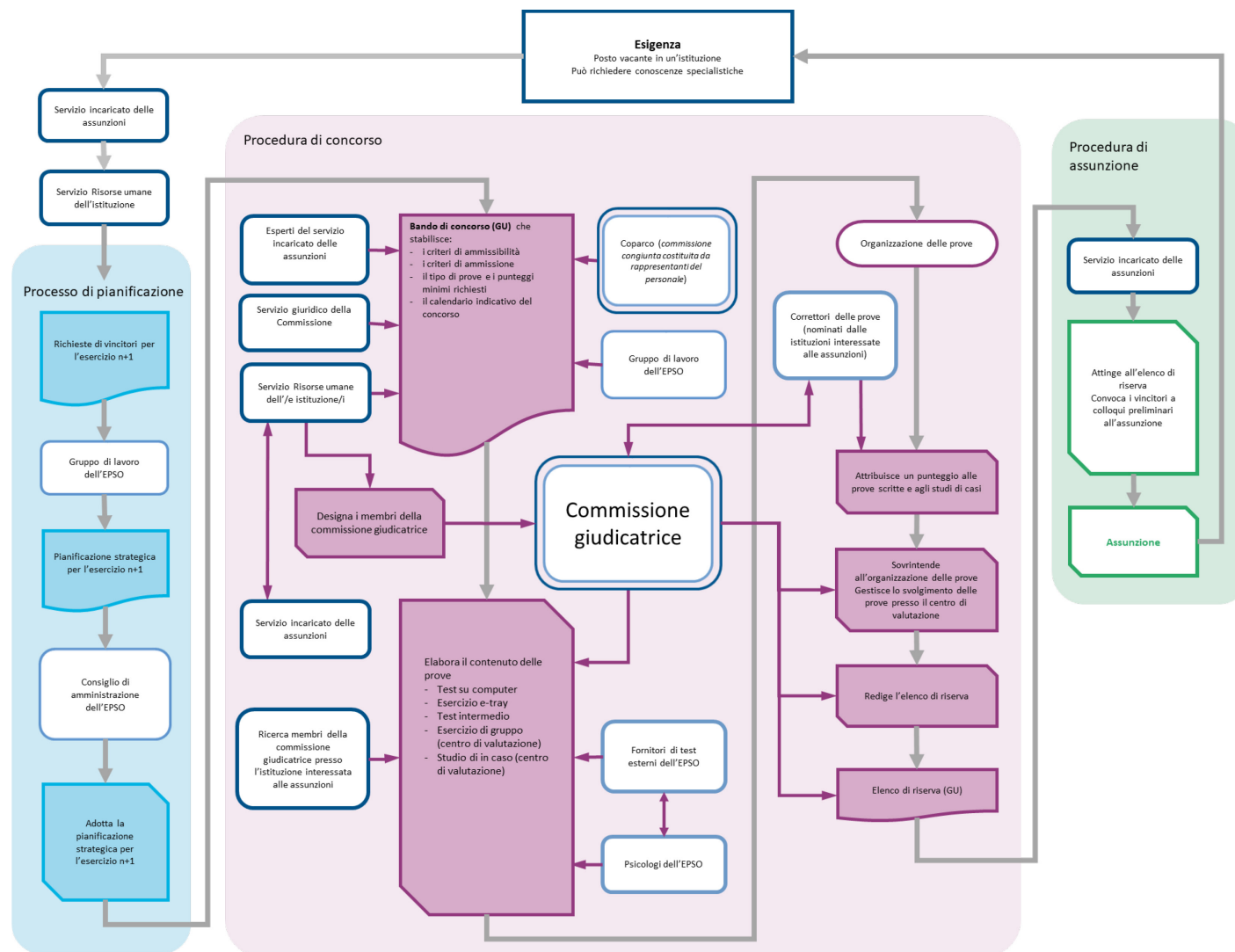
- Preselezione: i concorsi per profili generici, e altri concorsi (qualora il numero dei candidati sia superiore a 1 000), iniziano con una fase di preselezione consistente in test psicometrici su computer (quesiti a scelta multipla di ragionamento verbale, numerico e astratto). Nel caso degli specialisti, tale fase può a volte essere sostituita da un esame dei CV.
- Ammissione: gli atti di candidatura dei candidati che hanno ottenuto il miglior punteggio nella fase di preselezione sono in seguito esaminati dalla commissione giudicatrice.

- o Talent screener (valutazione dei talenti): per alcuni concorsi, alla fase di ammissione può seguire un esame dei CV, che consente di assegnare un punteggio in funzione delle qualifiche e dell'esperienza dei candidati.
- o Test intermedio: questa fase, facoltativa, è organizzata a discrezione dell'istituzione interessata. Può essere gestita separatamente, o nel quadro della fase successiva.
- o Centro di valutazione: i candidati che hanno conseguito il miglior punteggio nelle fasi precedenti passano alla fase del centro di valutazione, nella quale sono valutati dalla commissione giudicatrice sulla base di una serie di competenze predefinite. I candidati che non hanno sostenuto i test psicometrici di preselezione (per i concorsi specialistici, o in caso di ridotto numero dei candidati), sostengono questa prova presso il centro di valutazione.

12 I nomi dei candidati che hanno conseguito i migliori punteggi nella fase del centro di valutazione sono iscritti in un elenco di riserva. I servizi incaricati delle assunzioni nelle varie istituzioni possono consultare i loro CV e contattare i candidati vincitori che reputano maggiormente in linea con le proprie esigenze in termini di assunzioni. L'EPSO monitora l'uso degli elenchi di riserva da parte delle istituzioni. Qualora un certo numero di candidati vincitori figuri su una lista senza essere assunto per molti anni, l'EPSO propone al consiglio di amministrazione di chiudere la lista in questione.

13 La [figura 2](#) illustra tutte le parti che intervengono nei processi di selezione e assunzione.

Figura 2 – Processo di selezione e assunzione: le parti interessate



Fonte: Corte dei conti europea.

Estensione e approccio dell'audit

14 La Corte ha sottoposto l'EPSO a audit per la prima volta nel 2009, al fine di valutare se avesse assolto il proprio mandato negli anni successivi alla sua creazione e, a distanza di dieci anni, ha deciso di espletare su di esso un nuovo audit. Nella presente relazione, la Corte esamina la risposta dell'EPSO alle osservazioni presentate nel 2009, e il modo in cui si è adattato alla rapida trasformazione del contesto in cui si evolvono l'UE e le sue istituzioni (riduzione degli effettivi, passaggio al digitale).

15 L'obiettivo dell'audit della Corte era valutare se il processo di selezione dell'EPSO abbia soddisfatto le esigenze delle istituzioni dell'UE in materia di assunzioni per tutte le categorie di personale. In particolare, la Corte ha verificato se il processo di selezione dell'EPSO:

- a) fosse pianificato al fine di tener conto delle esigenze in termini di assunzioni delle istituzioni dell'UE;
- b) fosse accompagnato da azioni di comunicazione efficaci in grado di attrarre un numero sufficiente di candidati;
- c) consentisse di selezionare candidati vincitori idonei alle posizioni lavorative offerte dalle istituzioni;
- d) fossero organizzati al momento opportuno;
- e) fossero organizzati riducendo al minimo i costi³.

16 Nello svolgimento dell'attività di audit la Corte non ha valutato:

- o la qualità dei contenuti dei test studiati dall'EPSO;
- o le politiche e le procedure di assunzione interne delle istituzioni;
- o i programmi di formazione organizzati dalle istituzioni per i neoassunti.

³ Cfr. la definizione della missione dell'EPSO: "Il ruolo dell'EPSO consiste nell'organizzare procedure di selezione efficienti, efficaci e di qualità che permettano alle istituzioni dell'UE di assumere la persona giusta per il posto giusto e al momento giusto".

17 L'audit si è concentrato sulle attività realizzate dall'EPSO dal 2012 al 2018. Nella presente relazione, la Corte presenta la propria analisi, le conclusioni raggiunte e formula raccomandazioni pertinenti ai fini del piano strategico dell'EPSO per il periodo 2020-2024. Le constatazioni della Corte si sono basate sui seguenti elementi probatori:

- un esame documentale dei principali documenti relativi alle attività dell'EPSO;
- colloqui di audit con personale dell'EPSO e di altre istituzioni dell'UE;
- un esame di un campione di concorsi generali organizzati tra il 2012 e il 2018;
- un'indagine condotta tra dirigenti intermedi delle istituzioni dell'UE.

18 Il campione di concorsi è stato selezionato in modo da coprire le varie attività dell'EPSO e include tutti i tipi di concorsi organizzati nel periodo 2012-2018. Obiettivo dell'indagine condotta tra i dirigenti era ottenere il loro feedback sui membri del personale assunti in esito ai concorsi generali dell'EPSO e mediante altri canali di selezione, al fine di confrontare i meriti dei diversi processi di selezione. L'indagine tramite questionario è stata indirizzata a 471 dirigenti e ha ottenuto un tasso di risposta del 58 %. Nell'*allegato IV* vengono forniti maggiori dettagli sulla metodologia di audit.

Osservazioni

19 Al fine di determinare se il processo di selezione dell'EPSO consentisse di individuare la persona giusta per il posto giusto e al momento giusto, riducendo al minimo i costi, la Corte ha:

- o esaminato tutte le fasi del processo di selezione, dalla pianificazione dei concorsi alla pubblicazione degli elenchi di riserva;
- o confrontato l'efficacia e l'efficienza del processo di selezione per i concorsi generali e per quelli specialistici.

Nel complesso, i concorsi generali organizzati dall'EPSO consentono di assumere la persona giusta per il posto giusto a costi ragionevoli

20 L'EPSO è stato istituito principalmente per organizzare concorsi su larga scala per profili generici (sia per amministratori, AD, che per assistenti, AST, e per il gruppo di funzioni AST/SC, cfr. [allegato I](#)) e per linguisti, per far sì che le istituzioni UE dispongano di un numero di candidati potenzialmente idonei all'assunzione sufficiente a soddisfare le proprie esigenze ricorrenti. Per assolvere a tale compito in maniera efficiente, ci si aspetterebbe che l'EPSO:

- 1) utilizzi, per definire il calendario dei concorsi, le stime elaborate dalle istituzioni circa le proprie esigenze di personale con determinati profili;
- 2) attui una strategia di comunicazione in grado di attrarre candidati con profili adeguati;
- 3) ricorra a metodi di valutazione appropriati;
- 4) garantisca che i concorsi siano organizzati riducendo al minimo i costi;
- 5) faccia sì che gli elenchi di riserva siano pubblicati in tempo utile per soddisfare le esigenze in termini di assunzioni delle istituzioni.

La pianificazione dei concorsi è adeguata per i concorsi su larga scala

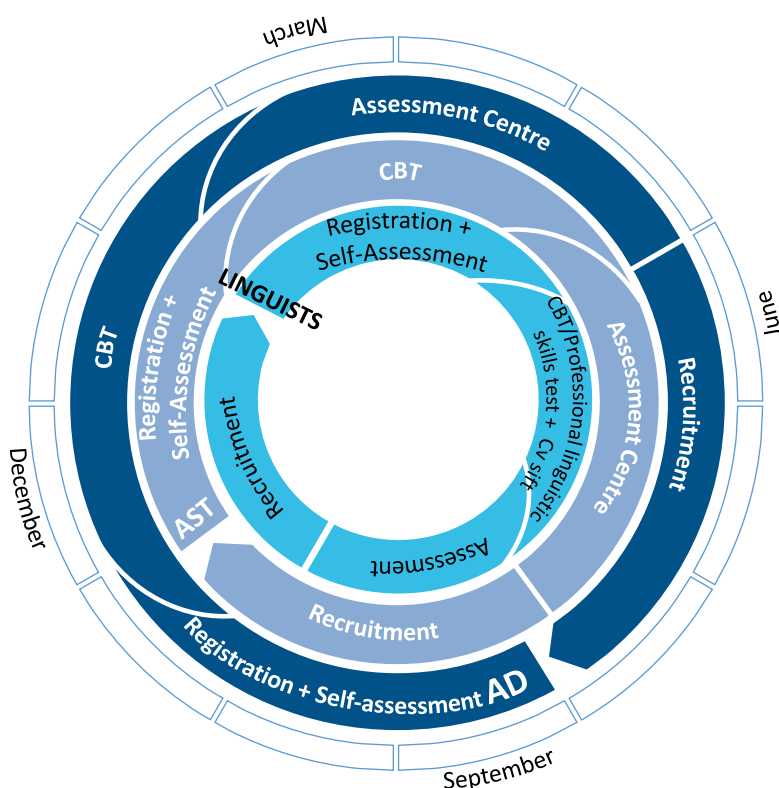
21 Obiettivo del processo di pianificazione dell'EPSO è raccogliere informazioni sulle esigenze in termini di assunzioni delle istituzioni e, su tale base, proporre un calendario di concorsi da organizzare l'anno successivo al fine di garantirne il soddisfacimento.

22 Nella sua forma attuale, il processo di pianificazione dell'EPSO è stato istituito dal piano di sviluppo dell'EPSO adottato nel 2008⁴. Tale piano di sviluppo ha introdotto dei cicli di concorsi annuali per tre tipi di profili: amministratori con profili generici (volti principalmente all'assunzione di funzionari di grado iniziale e indirizzati a giovani neolaureati con nessuna o limitata esperienza professionale), assistenti (gruppi di funzioni AST e AST/SC) e linguisti.

23 Tali cicli annuali corrispondono alle esigenze interistituzionali ricorrenti in materia di assunzioni. In base alla pianificazione, ogni ciclo ha inizio in un momento preciso dell'anno: ad esempio, le iscrizioni per gli amministratori con profili generici si aprono a settembre, mentre quelle per gli assistenti cominciano a dicembre. I concorsi specialistici (per profili quali i giuristi-linguisti) e i concorsi ad hoc (per profili specifici destinati, ad esempio, a posizioni direttive) sono organizzati tra i tre cicli principali. La **figura 3** illustra il ciclo di pianificazione annuale.

⁴ "EPSO Development Programme: roadmap for implementation", 11 settembre 2008.
Cfr. anche il documento intitolato "EPSO Development Programme, Final report" del 2012 (https://europa.eu/epso/doc/edp_2012_final_version.pdf).

Figura 3 – Cicli di pianificazione annuale stabiliti nel piano di sviluppo dell'EPSO



Nota:

- September = settembre; December = dicembre; March = marzo; June = giugno;
- Registration + Self-assessment AD = Iscrizione + autovalutazione AD; CBT = Test su computer; Assessment Centre = Centro di valutazione; Recruitment = Assunzione;
- AST Registration + Self-assessment = Iscrizione + autovalutazione AST; CBT = Test su computer; Assessment Centre = Centro di valutazione; Recruitment = Assunzione;
- Linguists = Linguisti; Registration + Self-assessment = Iscrizione + autovalutazione; CBT/Professional linguistic skills test + CV sift = Test su computer/Test delle competenze linguistiche professionali + esame del CV; Assessment = Valutazione; Recruitment = Assunzione.

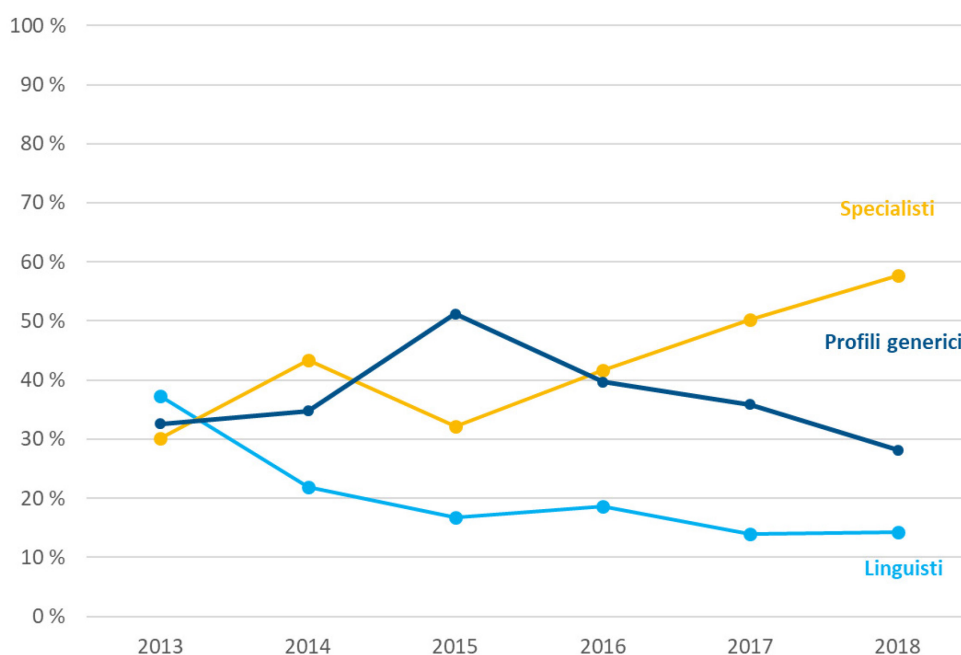
Fonte: EPSO.

24 Per organizzare i cicli di concorso, l'EPSO chiede alle istituzioni partecipanti di indicare quanti effettivi con profilo generico (amministratori e assistenti) e linguisti stimano di dover assumere nell'anno a venire, nonché quale/i tipo/i di personale specializzato intenderanno assumere.

25 Il gruppo di lavoro dell'EPSO esamina i bisogni espressi dalle istituzioni e stabilisce su tale base quali concorsi saranno organizzati nell'anno a venire. L'EPSO non organizza ogni anno tutti i concorsi richiesti dalle istituzioni (cicli annuali, concorsi specialistici e ad hoc). Il gruppo di lavoro attribuisce priorità ai cicli annuali e, una volta pianificati questi, organizza altri concorsi interistituzionali in funzione del numero di vincitori richiesto e del numero di candidati idonei ancora disponibili sugli elenchi di riserva per profili analoghi.

26 Nel periodo 2012-2018, i candidati con profili generici hanno rappresentato il 37 % di tutte le richieste di candidati vincitori, e i linguisti il 20 %. Nonostante una diminuzione registrata nel tempo, come illustrato nella [figura 4](#), i profili generici e i linguisti rappresentano ancora una parte cospicua delle richieste di vincitori da parte delle istituzioni, il che trova riscontro nell'importanza che i relativi concorsi assumono nel processo di pianificazione. Tuttavia, tali categorie non costituiscono più la maggior parte del nuovo personale richiesto. La richiesta di traduttori è particolarmente diminuita negli ultimi anni, a seguito della decisione di assumere meno personale permanente per i posti di traduttore, del maggior ricorso all'esternalizzazione e del progresso tecnologico (traduzione automatica).

Figura 4 – Esigenze in materia di personale espresse dalle istituzioni (in percentuale dei vincitori richiesti in fase di pianificazione)



Fonte: Corte dei conti europea, sulla base dei dati dell'EPSO.

27 Dopo aver comunicato all'EPSO il numero di vincitori di cui stimano di aver bisogno, le istituzioni tendono a rivedere tali stime al ribasso, al momento dell'organizzazione dei concorsi. La Corte ha rilevato che, in media, le stime formulate dalle istituzioni per i profili ricercati nel corso dei cicli annuali sono relativamente precise: il numero dei candidati idonei con profili generici richiesto è stato sovrastimato dell'11 %, quello dei linguisti del 18 %. Le previsioni circa la necessità di specialisti sono state meno accurate: i numeri richiesti sono stati sovrastimati del 33 %.

28 A giudizio della Corte, il processo di pianificazione è adeguato per l'organizzazione dei cicli annuali di concorsi per amministratori con profili generici, assistenti e linguisti.

- È basato principalmente sulla raccolta di dati circa l'esigenza di candidati con tali profili.
- Il livello di precisione delle stime delle esigenze in materia di assunzioni per tali concorsi è adeguato. Considerato che si tratta di esigenze ricorrenti, non è necessario che le stime siano molto precise.
- Su tale base l'EPSO propone un calendario in grado di garantire che candidati idonei siano regolarmente disponibili.

L'EPSO attrae un elevato numero di candidati e, soprattutto a Bruxelles, promuove il marchio "EU Careers"

29 Ogni concorso ha un profilo di candidati da cercare, definito sulla base dei requisiti minimi sanciti dallo Statuto del personale in termini di livello di istruzione ed esperienza professionale, nonché delle esigenze dell'istituzione interessata (cfr. [allegati I e II](#)). Alcuni concorsi sono organizzati specificamente per un'istituzione, mentre altri si concentrano su una particolare sede. All'EPSO spetta svolgere azioni di comunicazione intese ad individuare e ad attrarre i candidati giusti. Nella concezione di queste ultime, l'EPSO deve tuttavia tener conto di fattori esterni quali l'attrattiva globale delle istituzioni dell'UE in alcuni paesi.

30 Il marchio "EU Careers" è stato creato nel 2010, in parte con l'intento di migliorare l'attrattiva dell'UE quale datore di lavoro per laureati negli Stati membri (cfr. relazione speciale 15/2019). Si basa su una rete di ambasciatori delle istituzioni (membri del personale che partecipano a eventi di "EU Careers", detti "ambasciatori del personale") e di università (studenti con il compito di divulgare le comunicazioni di EU Careers presso la propria università, detti "studenti ambasciatori").

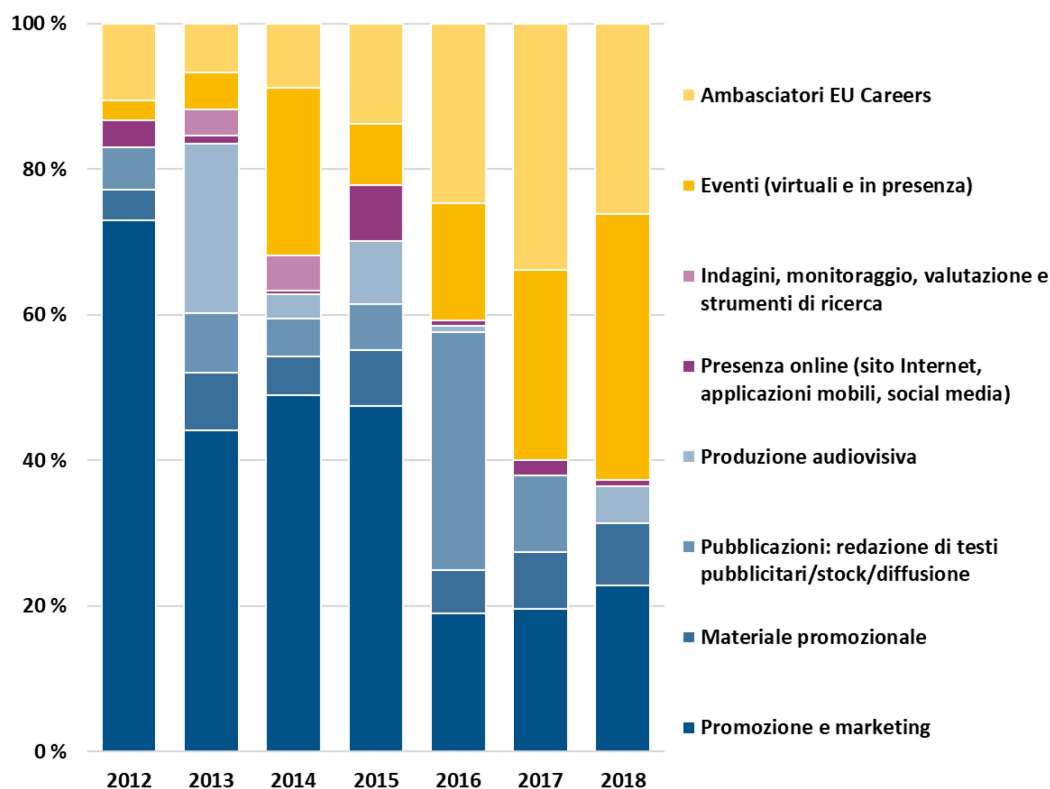
31 Il marchio “EU Careers” conta ugualmente sul sostegno dei servizi di orientamento professionale di alcune università e di punti di contatto negli Stati membri. L’EPSO organizza inoltre eventi specifici destinati ai “paesi obiettivo”, ossia quei paesi i cui cittadini sono sottorappresentati nei concorsi o tra il personale dell’UE. Alcuni di questi consistono, ad esempio, nell’assistere le autorità pubbliche di tali paesi nel predisporre strategie per promuovere le istituzioni dell’UE quali datori di lavoro e nel pubblicizzare i concorsi. L’impatto di tali azioni sull’equilibrio geografico dei candidati ai concorsi non è ancora visibile.

32 I contenuti elaborati per “EU Careers” si incentrano sull’UE in qualità di datore di lavoro, non su concorsi specifici. Comprendono, ad esempio, informazioni per potenziali candidati con disabilità o esigenze specifiche, al fine di far loro conoscere le possibilità offerte dalle istituzioni e le misure eventualmente predisposte quando partecipano ad un concorso.

33 Con la creazione del marchio “EU Careers”, l’EPSO ha aumentato il numero degli eventi di promozione professionale e delle fiere del lavoro organizzati ogni anno, passando dai 52 del 2012 ai 109 del 2018. La maggior parte del bilancio per la comunicazione è stato trasferito a “EU Careers” e agli eventi organizzati dagli ambasciatori del personale e dagli studenti ambasciatori, come illustrato nella [figura 5](#). Tali eventi si svolgono per lo più (in media il 69 %) a Bruxelles, dove le possibilità occupazionali offerte dall’UE sono già abbastanza note, data la presenza delle istituzioni e di vari gruppi di interesse (rappresentanze locali e nazionali, società private di lobbying e di consulenza, ecc.). Il 37 % di coloro che hanno risposto ai questionari del centro di valutazione dell’EPSO hanno dichiarato un legame diretto con le istituzioni: o vi lavoravano o ricoprivano nel settore pubblico un ruolo correlato all’UE⁵.

⁵ Indagini sul grado di soddisfazione dei candidati EPSO realizzate al termine delle prove del centro di valutazione nel periodo 2014-2018.

Figura 5 – La maggior parte del bilancio dell’EPSO destinato alla comunicazione è attualmente spesa per eventi legati al marchio EU Careers



Fonte: Corte dei conti europea, sulla base dei dati dell’EPSO.

34 Gli eventi che si svolgono altrove che a Bruxelles sono perlopiù organizzati dagli Stati membri, a volte con qualche sostegno dell’EPSO. Analogamente, l’elenco delle università partecipanti al programma degli studenti ambasciatori è stilato dall’EPSO, ma sulla base di suggerimenti forniti dagli Stati membri; le facoltà di scienze sociali, legge ed economia vi sono fortemente rappresentate. A prescindere dalla nazionalità dei candidati, il Belgio e il Lussemburgo restano i paesi in cui la maggior parte di coloro che hanno risposto alle indagini del centro di valutazione iniziano il processo di selezione, dato che due terzi di essi vi sostengono i test di preselezione.

35 Alcuni elementi suggeriscono che il marchio “EU Careers” non è riuscito ad attrarre un numero sufficiente di laureati o di giovani professionisti verso una carriera nell’UE. Spesso i candidati ai concorsi di grado AD5 (il grado più basso per gli amministratori laureati) hanno esperienza professionale, e la percentuale dei candidati al di sotto dei 35 anni è in diminuzione. Ciò è particolarmente evidente per alcuni paesi obiettivo: per uno di essi, metà dei candidati ai concorsi di grado AD5 nel 2018 aveva

più di 35 anni. Un dato analogo è emerso dall'indagine svolta presso i dirigenti sulle recenti esperienze in materia di assunzioni: il 22 % dei funzionari amministratori recentemente assunti aveva meno di 35 anni. Il 62 % dei candidati aveva oltre 40 anni. È probabile quindi che avessero già all'attivo almeno dieci anni di esperienza quando sono stati assunti dalle istituzioni, più di quanto è di norma richiesto per tali gradi di concorso.

36 L'assunzione di personale esperto su posti di grado iniziale può avere ripercussioni sulla composizione anagrafica dell'organico e sulla gestione delle carriere. Alcune istituzioni hanno avviato propri programmi per giovani professionisti al fine di ovviare alla mancanza di giovani laureati negli elenchi di riserva.

37 La maggior parte delle azioni di comunicazione realizzate dall'EPSO si concentra dunque su misure potenzialmente in grado di attrarre candidati verso i cicli annuali di concorsi, e in particolare verso il ciclo relativo agli amministratori con profili generici. Le azioni di comunicazione seguono l'organizzazione dei concorsi nel quadro dei cicli annuali (cfr. paragrafo **23**) e, soprattutto nel caso del ciclo degli amministratori con profili generici, si rivolgono alle medesime persone, ossia i laureati con esperienza professionale limitata o nessuna esperienza.

38 A giudizio della Corte tale approccio è coerente, ma ha portata limitata sotto il profilo geografico e socio-economico. Gli eventi sono organizzati lì dove il pubblico è già al corrente delle possibilità occupazionali offerte dalle istituzioni UE, e i profili di laureati a cui ci si rivolge sono limitati ad alcune discipline (essenzialmente scienze sociali ed economia). Inoltre, tale approccio non consente di attrarre un numero sufficiente di laureati o di giovani professionisti verso una carriera nell'UE.

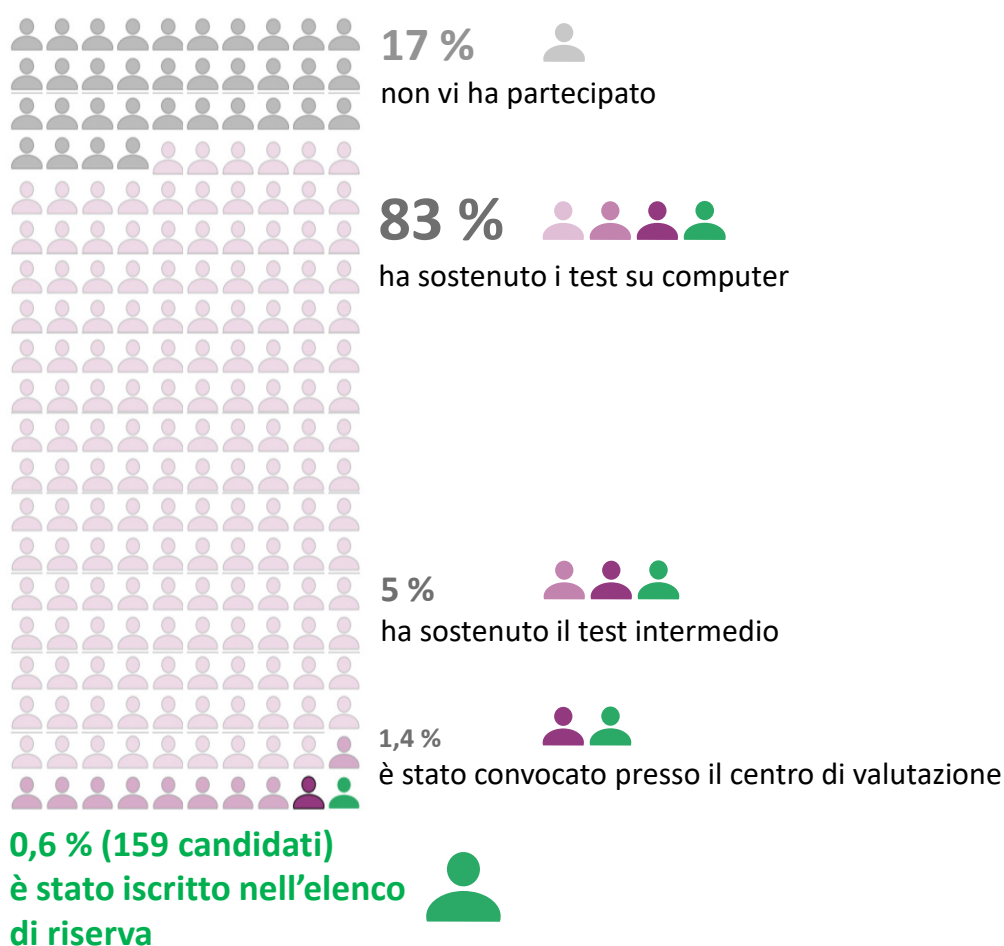
Benché il processo di selezione presenti una serie di debolezze, la qualità dei candidati idonei è, nel complesso, elevata

39 Il processo di selezione dell'EPSO (cfr. *allegato III* per maggiori dettagli) è estremamente competitivo. Per alcuni concorsi inclusi nel campione esaminato dalla Corte, la prima fase consiste in test di preselezione su computer. Quando si ricorre a tali test, una media del 16,5 % dei candidati abbandona prima che inizi il concorso, senza neppure sostenerli. Tali test psicometrici su computer sono utilizzati in quanto ritenuti da molti professionisti del settore della ricerca del personale uno dei migliori indicatori delle future prestazioni professionali di un dipendente. Nel quadro dei concorsi EPSO, tuttavia, tali test non consentono soltanto di valutare l'idoneità dei candidati all'impiego in questione, ma anche, di fatto, di eliminarne una parte per facilitare la gestione del processo di selezione.

40 Il tasso medio di superamento (il rapporto percentuale tra il numero di vincitori e il numero di candidati) per coloro che sostengono almeno il primo test è del 2 %. Nel campione esaminato, tale percentuale varia tra il 27 % nel caso di un concorso per giuristi-linguisti (sette vincitori su 26 candidati) e lo 0,5 % in quello di un concorso per traduttori (un vincitore su 184 candidati). La **figura 6** illustra come il numero dei candidati si riduce in ogni fase della procedura di selezione nel caso di un concorso per profili generici nel quale sono stati utilizzati test su computer.

Figura 6 – I concorsi generali sono un processo estremamente competitivo

Concorso per amministratori con profili generici AD/301/15 AD5
25 379 candidati hanno prenotato i test su computer

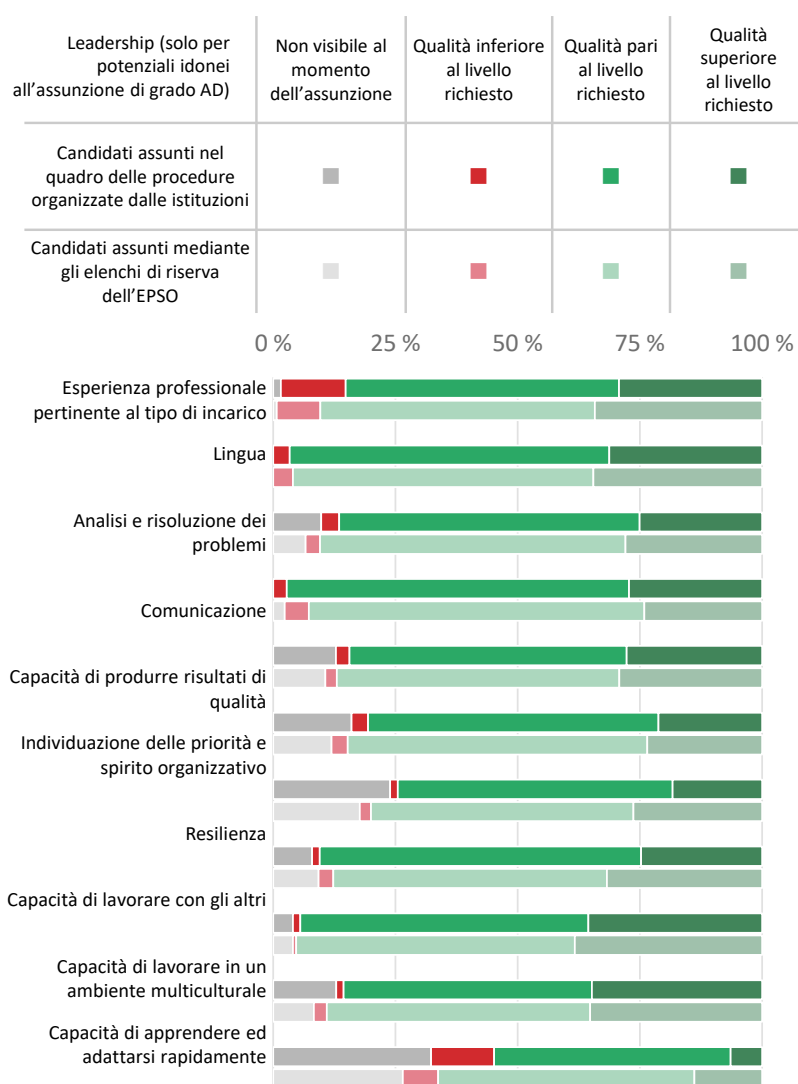


Fonte: Corte dei conti europea, sulla base dei dati dell'EPSO.

41 Tale procedura consente di individuare i candidati idonei le cui competenze sono riconosciute dai dirigenti. Nel quadro dell'indagine condotta dalla Corte presso i dirigenti, l'88 % si è dichiarato soddisfatto o molto soddisfatto della qualità dei vincitori dei concorsi EPSO che avevano assunto.

42 A loro avviso, i candidati selezionati tramite l'EPSO non presentavano un livello notevolmente più elevato di quelli assunti mediante altri canali (agenti contrattuali e temporanei). Hanno indicato inoltre che i vincitori di concorso EPSO da essi assunti non avevano un livello significativamente più elevato delle competenze e abilità di base necessarie a una carriera nelle istituzioni (cfr. [figura 7](#)), fatta eccezione, in misura limitata, per le competenze di leadership.

Figura 7 – I dirigenti non constatano che gli effettivi assunti tramite l'EPSO sono più competenti di quelli assunti mediante altri canali



Fonte: Corte dei conti europea, sulla base di un'indagine realizzata presso dirigenti del Parlamento europeo, della Commissione europea e della Corte di giustizia.

43 L'EPSO non dispone di un meccanismo formale per misurare il grado di soddisfazione delle istituzioni circa i servizi offerti. Discussioni sull'idoneità dei vincitori si svolgono in maniera informale nel quadro delle riunioni del gruppo di lavoro o del consiglio di amministrazione. Possono essere istituiti dei gruppi interistituzionali di riflessione per ovviare a problemi urgenti, quali l'annullamento di concorsi in sede giudiziaria o l'insoddisfazione espressa riguardo ad alcuni aspetti della selezione. L'EPSO non ha tuttavia predisposto alcuna procedura che consenta di affrontare i problemi identificati prima che diventino gravi a tal punto da giustificare l'istituzione di tale gruppo di riflessione.

44 Il regime linguistico adottato ha avuto un'incidenza sull'efficacia dei concorsi a partire dagli anni 2010. Dei contenziosi hanno comportato l'annullamento di concorsi e la sospensione delle attività dell'EPSO per una buona parte del 2016. Prima del 2016, i concorsi dell'EPSO si svolgevano in tre lingue: inglese, francese e tedesco. A seguito di procedimenti giudiziari intentati dagli Stati membri all'inizio degli anni 2010, la Corte di giustizia ha statuito che tale pratica era discriminatoria e ingiustificata.

45 Nel settembre 2016, a seguito dei lavori di un gruppo di riflessione interistituzionale, l'EPSO ha optato per una procedura in due tappe per stabilire quali lingue utilizzare nei concorsi per profili generici. In un primo momento, i candidati sono invitati ad indicare tutte le lingue dell'UE di cui hanno conoscenza e il livello di competenza che ne hanno. Una volta che tutti hanno completato tale fase, le cinque lingue più scelte vengono utilizzate nell'ambito del concorso in questione. Tuttavia, alcune sezioni del modulo di candidatura, quali la valutazione dei talenti ("Talent screener"), possono essere completate solo in inglese, francese e tedesco. I reclami possono essere presentati solo in un determinato numero di lingue, tra le quali non figura necessariamente la lingua madre del candidato. L'attuale regime non è stato annullato dalla Corte di giustizia, ma tali limiti lasciano aperta la possibilità di ulteriori ricorsi in giustizia, determinando un persistente clima di incertezza per le attività dell'EPSO. Il consiglio di amministrazione dell'EPSO è consapevole della situazione ma, a fine 2019, non aveva ancora adottato un nuovo regime linguistico in grado di fornire certezza giuridica sull'organizzazione dei concorsi.

46 Il processo di selezione dipende fortemente dai membri delle commissioni giudicatrici designati dalle istituzioni UE tra il proprio personale, il cui ruolo consiste nel verificare l'ammissibilità dei candidati e valutarli nel corso della procedura di selezione. L'EPSO è responsabile della loro formazione ed offre assistenza amministrativa durante il concorso, ma spetta alle istituzioni accertare la motivazione e l'impegno dei membri della commissione, e garantire che abbiano a disposizione tempo sufficiente per assolvere le proprie funzioni.

47 Dai riscontri che la Corte ha ottenuto nel corso dell’audit dall’EPSO, dai presidenti delle commissioni giudicatrici e dalle istituzioni UE, si evince che tutte le parti incontrano difficoltà nel reperire personale competente che faccia parte delle commissioni nonché nel garantire che lo svolgimento dei concorsi sia compatibile con il programma di lavoro delle istituzioni. Un’insufficiente cooperazione tra l’EPSO e le istituzioni è all’origine della maggior parte di tali problemi di natura organizzativa.

48 Il riquadro 1 illustra le conseguenze della divisione delle responsabilità tra l’EPSO e le istituzioni circa l’organizzazione della commissione giudicatrice.

Riquadro 1

Conseguenze della divisione delle responsabilità tra l’EPSO e le istituzioni circa i membri della commissione giudicatrice

Calendario indicativo dei concorsi inviato dall’EPSO alle istituzioni

- Le istituzioni non sempre trasmettono tale calendario ai dirigenti di potenziali membri della commissione giudicatrice, il che aumenta il rischio di conflitti tra il carico di lavoro degli effettivi interessati e le loro funzioni in qualità di membri della Commissione.
- Anche quando dispongono del calendario, i dirigenti sono restii a liberare i membri del personale più efficienti perché facciano parte della commissione, per cui ne vengono designati altri poco motivati.
- L’EPSO non sempre rispetta calendario iniziale, il che causa “conflitti d’agenda” ed accresce il rischio di ritardi nello svolgimento del concorso.

Attività formative organizzate dall’EPSO per i membri della commissione giudicatrice

- Dopo la formazione, l’EPSO non rende conto alle istituzioni dell’adeguatezza o del grado di motivazione dei membri della commissione giudicatrice.
- Le istituzioni non vengono direttamente informate se i membri del personale designati si sono dimostrati all’altezza del compito.

49 La Corte ritiene che il processo di selezione organizzato dall'EPSO consenta in larga misura di individuare candidati idonei di buona qualità. È altamente selettivo, ed è particolarmente adatto ai concorsi per profili generici, che presentano un alto numero di candidati; tuttavia è inficiato da debolezze. L'EPSO non misura il grado di soddisfazione delle istituzioni circa i servizi offerti; non è stata trovata alcuna soluzione soddisfacente a lungo termine per le incertezze relative al regime linguistico e i concorsi dipendono dalla disponibilità di membri della commissione giudicatrice competenti, eventualità che non sempre si verifica a causa della divisione delle responsabilità tra l'EPSO e le istituzioni.

Negli anni in cui il numero di vincitori è più elevato, il costo dei concorsi è basso

50 L'EPSO ha delle spese fisse (per il personale e gli edifici) che ammontano a circa 15 milioni di euro l'anno, indipendentemente dal numero di concorsi organizzati. Di conseguenza, il costo dei concorsi EPSO dipende dal suo volume di attività: maggiore è il numero di vincitori iscritti in un elenco di riserva in un dato anno, minore è la percentuale di costi fissi nel costo per vincitore.

51 Dato che l'EPSO non comunica il costo dei concorsi, la Corte ha proceduto ad un proprio esame, analizzando il costo complessivo per vincitore di 15 concorsi (o gruppi di concorsi con la stessa commissione giudicatrice) tenutisi tra il 2012 e il 2018. La Corte ha tenuto conto di tutti i costi correlati, sia che fossero sostenuti dall'EPSO (stipendi del personale dell'EPSO, pagamenti ai prestatori ecc.) o dalle istituzioni UE (stipendi del personale partecipante alla procedura di selezione). I costi sono stati ripartiti in tre categorie: spese generali (edifici e servizi pubblici), costi indiretti (legati alle attività dell'EPSO relative ai concorsi, ma non ad un concorso specifico, quali gli stipendi del personale dell'EPSO) e costi diretti (connessi ad un concorso specifico, quali le riunioni e le prove del centro di valutazione).

52 I risultati sono esposti nella [tabella 1](#). Per tutti i profili, il costo medio per vincitore è di circa 24 000 euro. Suddiviso per gruppo di funzione, tale costo ammonta a 25 000 euro per vincitore AD, a 21 900 euro per vincitore AST e a 15 300 euro per vincitore AST SC (nel campione esaminato era presente un solo concorso di questo tipo).

Tabella 1 – Costo per vincitore di un concorso EPSO

Riferimento	Profilo	Candidati che hanno sostenuto i test	Vincitori	Costo per candidato che ha sostenuto il test	Costo per vincitore
EPSO/AST-SC/06/17	Segretari/Commessi AST/SC1 e SC2	4 121	359	1 334 euro	15 318 euro
EPSO/AD/287/14	Traduttori AD5	237	34	2 597 euro	18 105 euro
EPSO/AD/289/14	Giuristi-linguisti AD7	364	14	782 euro	20 324 euro
EPSO/AST/130/14 Settore 4: Gestione di progetti	Assistenti nel settore dell'edilizia AST 3	1 054	18	351 euro	20 567 euro
EPSO/AD/318/15 (opzioni 1 e 2)	Traduttori AD5	762	25	694 euro	21 158 euro
EPSO/AD/249/13 Settore 1: macroeconomia	Amministratori AD7	1 068	41	835 euro	21 748 euro
EPSO/AD/347/17	Esperti nel settore dei media e della comunicazione digitale AD6	1 860	63	750 euro	22 138 euro
EPSO/AST/144/17 (sei lingue)	Assistenti linguistici AST1	2 010	35	403 euro	23 162 euro
EPSO/AD/233/12	Traduttori AD5	1 751	70	940 euro	23 525 euro
EPSO/AD/331/16 (tutti i settori)	Esperti in tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) AD7	1 629	191	2 808 euro	23 947 euro
EPSO/AD/301/15	Amministratori AD5	20 985	159	188 euro	24 802 euro
EPSO/AD/354/17 – LV	Giuristi-linguisti AD7	26	7	6 900 euro	25 630 euro
EPSO/AD/236-237-238-239/12	Interpreti di conferenza AD5 e AD7	275	30	3 064 euro	28 089 euro
EPSO/AD/332/16 EPSO/AD/334/16 EPSO/AD/336/16	Giuristi-linguisti AD7	1 170	26	663 euro	29 814 euro
EPSO/AD/256-257-258-259/13	Interpreti di conferenza AD5 e AD7	501	13	1 036 euro	39 936 euro

Fonte: Corte dei conti europea, sulla base dei dati dell'EPSO.

53 L'EPSO è stato istituito in un momento in cui le istituzioni avevano necessità di assumere un gran numero di persone in seguito agli allargamenti del 2004 e del 2007 e la sua struttura dei costi riflette tale circostanza. Nel campione esaminato, i concorsi con il minor costo per vincitore sono quelli con un numero finale di vincitori piuttosto elevato (EPSO/AST-SC/06/17) o svoltisi in anni di particolare attività, come il 2014 (1 200 vincitori registrati) e il 2015 (1 636 vincitori).

54 Un altro importante fattore del costo dei concorsi è il rapporto tra il numero dei candidati che hanno sostenuto i test e i vincitori. I test di preselezione hanno un costo per candidato che li ha sostenuti compreso tra 48 e 92 euro, a seconda del concorso; quando sono utilizzati, possono pertanto far aumentare in maniera sostanziale il costo per vincitore. Il riquadro 2 riporta esempi di tale impatto.

Riquadro 2

Miglior rapporto candidati/vincitori

Per i due concorsi del campione con il minor costo per vincitore ((EPSO/AST-SC/06/17 ed EPSO/AD/287/14), il rapporto tra candidati che avevano sostenuto i test e i vincitori era compreso tra 8 e 15: i costi di preselezione restavano quindi ragionevoli.

Inoltre, il concorso EPSO/AD/287/14 si è svolto in un anno di forte attività, il che ha permesso di ridurre ulteriormente il costo per vincitore (18 105 euro).

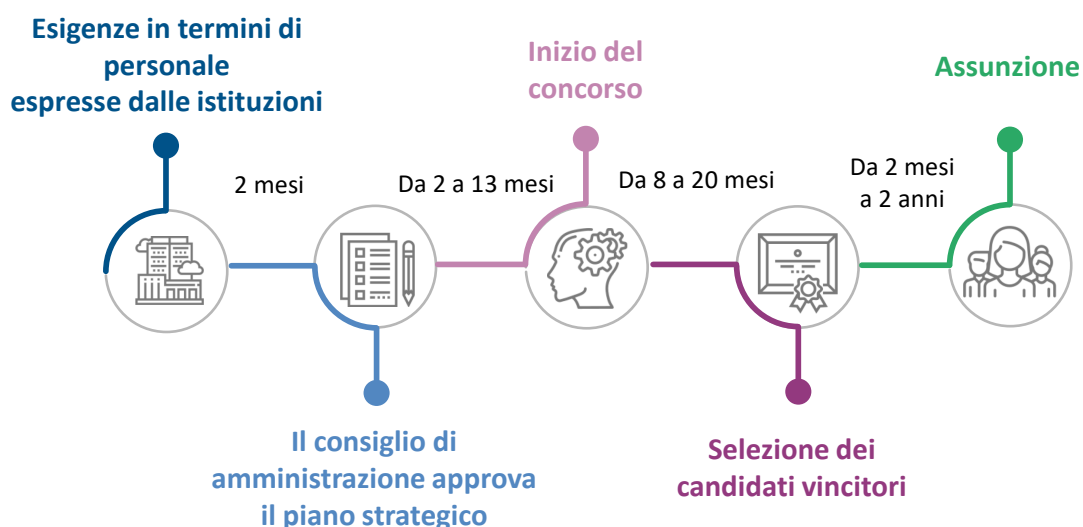
Il numero di candidati che hanno sostenuto i test del concorso EPSO/AD/301/15 è stato estremamente elevato, con un conseguente aumento del costo dei test di preselezione. Pertanto, benché si sia tenuto in un anno di forte attività e nonostante un elenco di riserva relativamente numeroso (il secondo più lungo nel campione esaminato), tale concorso ha avuto un costo per vincitore piuttosto elevato. Esso presenta tuttavia il minor costo per candidato che ha sostenuto il test (188 euro) perché i concorsi per profili generici sono concepiti per gestire un gran numero di candidati.

55 A giudizio della Corte, la struttura dei costi è studiata in modo da ridurre al minimo i costi per i concorsi su larga scala e riflette l'impostazione iniziale dell'EPSO, che doveva poter gestire concorsi con un gran numero di candidati e produrre ogni anno un numero elevato di vincitori.

La regolare organizzazione di concorsi per profili generici ha contribuito a garantire la disponibilità di un numero adeguato di candidati potenzialmente idonei all'assunzione

56 Oltre al ciclo annuale, il piano di sviluppo dell'EPSO ha introdotto obiettivi per ridurre la durata dei concorsi a 9 o 10 mesi. Con l'entrata in vigore del piano, la durata si è nettamente ridotta: prima del 2010, la durata media di un concorso era di 18 mesi, diminuiti a 13 nel periodo 2012-2018. La figura 8 illustra l'attuale tempistica del processo di selezione e della procedura di assunzione, nonché il minore (14 mesi) e maggiore (oltre 4 anni) intervallo tra la pianificazione e l'assunzione.

Figura 8 – Selezione del personale dell’UE: durata del processo, dalla pianificazione all’assunzione



Fonte: Corte dei conti europea, sulla base dei dati dell'EPSO.

57 La durata media complessiva di un concorso per profili generici di grado AD5 (grado di ingresso), pari a 13 mesi, è leggermente superiore a quella delle procedure organizzate da altre organizzazioni internazionali per selezionare potenziali candidati da inserire nei programmi per giovani professionisti (tra i 10 e i 12 mesi). La durata dei concorsi è indicata nella relazione annuale di attività dell'EPSO, ma non è proposta alcuna misura per ovviare al fatto che essa superi sistematicamente il valore-obiettivo indicato nel piano di sviluppo dell'EPSO.

58 I cicli annuali di concorsi sono studiati per garantire la costante disponibilità di nuovo personale, considerato che per questi profili le assunzioni si svolgono tutto l'anno. Tuttavia la "tempestività" (ossia, la pubblicazione degli elenchi di riserva "al momento giusto") non è considerata quando vengono definiti i cicli annuali nel piano di sviluppo dell'EPSO, ad eccezione del fatto che tale pubblicazione non è prevista per luglio/agosto, quando il livello di attività è ridotto. La data di pubblicazione prevista degli elenchi di riserva (maggio/giugno per gli amministratori, settembre per gli assistenti e dicembre per i linguisti) non corrisponde ad alcun particolare flusso di assunzioni nelle istituzioni. I concorsi specialistici e ad hoc sono organizzati quando delle finestre temporali diventano disponibili (cfr. paragrafo 23) e la pubblicazione dei relativi elenchi di riserva avviene "il più rapidamente possibile" e non ad una data precisa prestabilita.

59 A giudizio della Corte, la regolare organizzazione di concorsi generali ha in genere contribuito a garantire la disponibilità di un numero adeguato di candidati con profilo generico potenzialmente idonei all'assunzione. Tale sistema, tuttavia, non tiene conto della tempistica legata alle esigenze delle istituzioni in materia di assunzioni. La durata dei concorsi EPSO resta superiore a quella fissata come obiettivo nel piano di sviluppo dell'EPSO.

Per quanto concerne i profili specialistici, il processo di selezione dell'EPSO non è adatto alle attuali esigenze delle istituzioni UE in materia di assunzioni

60 Il contesto delle assunzioni nelle istituzioni è cambiato dal momento in cui il piano di sviluppo dell'EPSO è stato elaborato ed attuato. Gli effettivi sono stati ridotti e, per alcuni impieghi, sono state adottate decisioni strategiche volte a sostituire i funzionari con personale temporaneo. Dal 2012, gli elenchi di riserva della maggior parte dei concorsi organizzati dall'EPSO contano meno di 20 candidati vincitori (cfr. [tabella 2](#)).

Tabella 2 – Concorsi EPSO, disaggregati in funzione del numero di candidati iscritti negli elenchi di riserva, periodo 2012-2018

Numero di vincitori iscritti negli elenchi di riserva	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Media del periodo 2012-2018
Da 1 a 10	52 %	36 %	15 %	61 %	33 %	59 %	10 %	44 %
da 11 a 20	14 %	18 %	23 %	18 %	41 %	11 %	30 %	21 %
da 21 a 40	14 %	23 %	27 %	8 %	14 %	14 %	20 %	16 %
da 41 a 60	0 %	8 %	12 %	2 %	7 %	0 %	20 %	5 %
da 61 a 80	10 %	8 %	4 %	2 %	5 %	7 %	10 %	6 %
da 81 a 100	0 %	3 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	1 %
da 101 a 150	7 %	5 %	12 %	4 %	0 %	5 %	0 %	5 %
da 151 a 200	0 %	0 %	4 %	2 %	0 %	0 %	10 %	1 %
Più di 200	3 %	0 %	4 %	2 %	0 %	2 %	0 %	2 %

Fonte: Corte dei conti europea, sulla base dei dati dell'EPSO.

61 Il contesto in rapida trasformazione in cui operano attualmente l'UE e le sue istituzioni (riduzione degli effettivi, necessità di nuove competenze per l'attuazione del passaggio al digitale, ecc.) non è lo stesso per il quale l'EPSO era stato concepito. Dal 2008, la richiesta di profili più specifici è aumentata per rispondere ad esigenze in materia di assunzioni urgenti o indotte da situazioni di crisi. Per adempiere alla propria missione in questo nuovo contesto, e lavorare parallelamente sui concorsi su larga scala, la Corte si sarebbe aspettata che l'EPSO:

- 1) raccogliesse in maniera adeguata le stime delle esigenze delle istituzioni per personale con profili specialistici e specifici, al fine di redigere un calendario affidabile dei concorsi su piccola scala;
- 2) adattasse le proprie azioni di comunicazione per raggiungere specialisti difficili da reperire;
- 3) ricorresse a metodi di valutazione appropriati degli specialisti;
- 4) garantisse che i costi di tali concorsi siano tenuti bassi;
- 5) facesse sì che gli elenchi di riserva siano pubblicati in tempo utile per soddisfare le esigenze in termini di assunzioni delle istituzioni.

La pianificazione dei concorsi specialistici non è affidabile ed avviene ad uno stadio troppo precoce per essere accurata

62 Dal 2012, la necessità delle istituzioni di assumere profili specialistici è aumentata (cfr. [figura 4](#) e paragrafo [26](#)). Tale crescente esigenza di specialisti emerge anche dall'indagine realizzata dalla Corte presso i dirigenti: il 57 % dei partecipanti si è dichiarato d'accordo con l'affermazione "gli elenchi di riserva si esauriscono troppo rapidamente" (solo il 35 % era d'accordo con la medesima affermazione riferita ai profili generici). Di fronte al quesito se preferissero assumere candidati idonei iscritti in un elenco di riserva per specialisti o per profili generici, il 76 % dei manager rispondenti ha dichiarato di prediligere i primi.

63 Le informazioni sulle esigenze in materia di assunzione di specialisti si basano su quanto le istituzioni comunicano all'EPSO durante la fase di pianificazione in merito ai profili ricercati. Per quanto possibile, i concorsi per specialisti sono inseriti nelle finestre temporali non utilizzate per i cicli annuali.

64 I concorsi specialistici sono concorsi su piccola scala, i cui elenchi di riserva sono generalmente corti (meno di 30 vincitori). Di conseguenza, non sono sempre considerati prioritari (cfr. paragrafo 25) e sono a volte rimandati o annullati. Ciò induce le istituzioni a cercare altri modi, più flessibili, di soddisfare le proprie esigenze in materia di assunzioni, ad esempio organizzando proprie procedure di selezione per personale temporaneo.

65 Confrontando le richieste di specialisti, quali riportate nelle stime iniziali della pianificazione delle istituzioni, con il numero effettivo di vincitori indicato nei bandi di concorso, la Corte ha rilevato che, in fase di pianificazione, il fabbisogno di specialisti è sovrastimato (cfr. paragrafo 27) rispetto al numero di vincitori previsti al momento della stesura del bando.

66 La durata della fase di pianificazione contribuisce a tale stima in eccesso, poiché le priorità delle istituzioni cambiano tra il momento in cui l'EPSO richiede le stime delle esigenze in materia di assunzioni (maggio), quello in cui il consiglio di amministrazione approva il calendario (novembre) e l'inizio del concorso (nel corso dell'anno successivo). Di conseguenza, tanto il calendario dei concorsi quanto il numero dei vincitori richiesti sono oggetto di continua revisione e rettifica.

67 A giudizio della Corte, il processo di pianificazione non è adatto alle attuali esigenze delle istituzioni in quanto attribuisce un'importanza eccessiva ai concorsi su larga scala per profili generici, in un momento in cui le istituzioni richiedono concorsi più ristretti. Inoltre, per gli specialisti, il calendario del processo di pianificazione, che inizia fino ad un anno prima che si svolga il concorso, non consente di stimare con precisione le relative esigenze, il che si traduce in stime in eccesso e costanti rettifiche. Pertanto, per i concorsi specialistici, ha scarsa affidabilità ed utilità.

L'EPSO non adatta sistematicamente le proprie azioni di comunicazione in modo da indurre candidati qualificati a partecipare a concorsi specialistici

68 L'EPSO può mettere a disposizione delle istituzioni candidati potenzialmente idonei all'assunzione solo se riesce ad attrarre candidati qualificati a partecipare ai concorsi. La Corte ha rilevato che non sempre i candidati corrispondono ai profili ricercati. Alcuni candidati non desiderano realmente essere assunti dall'istituzione UE che ricerca nuovo personale, ma piuttosto da un'altra. Quest'ultimo punto è particolarmente problematico per alcuni profili di specialisti (ad esempio nel settore delle tecnologie dell'informazione) in istituzioni che hanno sede altrove che a

Bruxelles. L'unico mezzo attualmente in uso per aiutare i candidati a valutare la propria corrispondenza ai requisiti del concorso è un breve test facoltativo a scelta multipla che può essere completato prima della compilazione della candidatura. Il test è concepito per aiutare i candidati a valutare se sono adatti a lavorare per un'istituzione UE, ma non a partecipare ad un determinato concorso.

69 Un ulteriore problema si pone quando ai concorsi si presentano troppi pochi candidati. Il piano di sviluppo dell'EPSO fissa come obiettivo un dato rapporto vincitori/candidati (1 vincitore su 38 candidati per gli amministratori, 1 su 27 per gli assistenti e 1 su 40 per i linguisti). Sulla base di tali proporzioni, la Corte ha valutato l'efficacia delle azioni di comunicazione nell'attrarre i candidati. Nei concorsi del campione esaminato, tale valore-obiettivo non sempre è stato raggiunto, a prescindere dall'importo destinato alle spese di comunicazione per il concorso in questione. Nel caso di altri concorsi per i quali le spese di comunicazione sono state limitate o nulle, tale valore-obiettivo è stato ampiamente superato (cfr. [tabella 3](#)). Non vi è pertanto alcun nesso chiaro tra le spese di comunicazione e il numero di candidati.

Tabella 3 – Spese di comunicazione e raggiungimento del valore-obiettivo per il numero di candidati

Concorso	Profilo	Raggiungimento del valore-obiettivo stabilito nel piano di sviluppo dell'EPSO	Importo speso per candidato	Importo speso per vincitore
AD/354/17	Linguisti specializzati (giuristi-linguisti LV)	9 %	270 euro	1 003 euro
AD/287/14	Linguisti (traduttori SV)	23 %	7 euro	67 euro
AD/331/16	Amministratori specializzati (TIC)	23 %	4 euro	37 euro
AD/249/13	Amministratori specializzati (macroeconomia)	69 %	13 euro	330 euro
AD/233/12	Linguisti (traduttori HR)	78 %	3 euro	98 euro
AD/318/15	Linguisti (traduttori PL)	95 %	14 euro	521 euro
AD/256-259/13	Linguisti specializzati (interpreti di conferenza)	96 %	1 euro	39 euro
AD/347/17	Amministratori specializzati (comunicazione)	98 %	4 euro	154 euro
AD/289/14	Linguisti specializzati (giuristi-linguisti FR)	99 %	3 euro	112 euro
AD/332-334-336/16	Linguisti specializzati (giuristi-linguisti ES, MT e IT)	161 %	4 euro	271 euro
AST/144/17	Assistenti linguistici (AST)	200 %	2 euro	145 euro
AST/130/14	Assistenti linguistici (responsabili di progetto)	220 %	0 euro*	0 euro

*nessuna spesa di comunicazione è stata sostenuta specificamente per questo concorso.

Fonte: Corte dei conti europea, sulla base dei dati dell'EPSO.

70 A giudizio della Corte, l'EPSO non ha pubblicizzato in maniera adeguata i concorsi rivolti al personale specializzato, malgrado l'esigenza sempre maggiore di concorsi di questo tipo. È sia inefficace che dispendioso che si presentino candidati non corrispondenti ai profili ricercati o che rifiutino offerte di lavoro delle istituzioni che intendono assumere. La situazione è ancora più problematica nel caso degli elenchi di riserva con pochi candidati.

I candidati con profili fortemente specializzati rischiano di essere eliminati nella fase iniziale dal processo di selezione

71 Nel piano di sviluppo dell'EPSO viene definito un formato standard per i concorsi (cfr. [allegato III](#)). Tale configurazione implica che le conoscenze di natura specialistica relative alle funzioni da svolgere siano verificate nel corso di una prova intermedia (come spesso avviene per i linguisti), o ancora più tardi, durante la fase di valutazione, mediante un colloquio basato sulle competenze attinenti alle mansioni richieste. Se i criteri di selezione (campo di studio o esperienza professionale) non sono adeguatamente definiti, candidati con un profilo adeguato rischiano di essere eliminati nella fase di preselezione.

72 Nel caso di profili molto specifici, le istituzioni preferiscono di gran lunga organizzare le proprie procedure di selezione, che offrono loro piena discrezionalità nella scelta di tutti i tipi di test che reputano necessari. In 19 delle 22 procedure di questo tipo analizzate dalla Corte, le istituzioni hanno iniziato con l'esame dei CV, in modo tale che solo i candidati con profilo rispondente ai requisiti potessero proseguire alla fase di test. È questo un buon metodo di eliminare a monte i candidati non idonei.

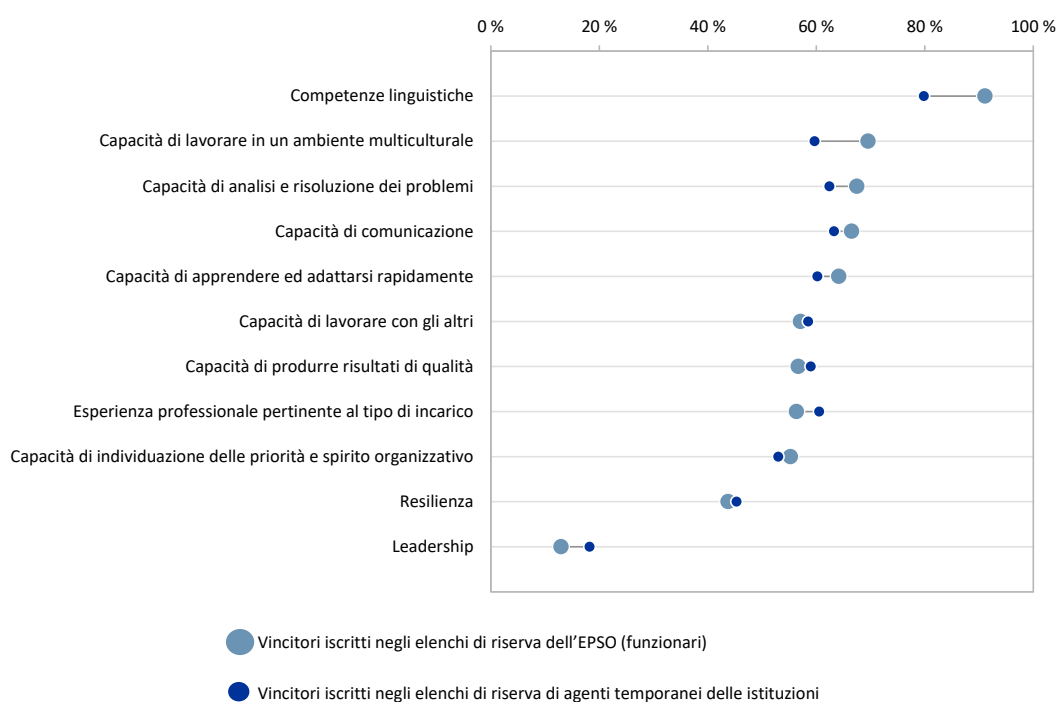
73 Il centro di valutazione è stato introdotto nel piano di sviluppo dell'EPSO al fine di spostare il fulcro dei concorsi dalle conoscenze alle competenze. L'obiettivo è valutare i candidati sulla base di una serie di competenze che le istituzioni considerano importante per il proprio personale.

74 Tuttavia, come illustrato nella [figura 9](#), dall'indagine della Corte è emerso che, quando ai dirigenti viene chiesto se sono d'accordo con l'affermazione per cui i funzionari possiedono in generale tali competenze, non ravvisano grandi differenze tra le capacità dei vincitori di concorsi EPSO e gli agenti temporanei assunti mediante le procedure organizzate dalle istituzioni stesse (cfr. anche paragrafo [42](#) sulla valutazione dei neoassunti da parte dei dirigenti). In queste procedure, le istituzioni tendono a concentrarsi maggiormente su test di natura tecnica (ad esempio, redazione e

traduzione) e omettono la parte “competenze” corrispondente al centro di valutazione dell’EPSO.

75 Secondo i dirigenti, i nuovi effettivi assunti mediante le procedure EPSO non possiedono molte più competenze di quelli assunti mediante altri canali, fatta eccezione per le competenze linguistiche e la capacità di lavorare in un ambiente multiculturale. In linea generale, ritengono leggermente migliore l’esperienza professionale attinente alle funzioni da svolgere del personale assunto tramite altre procedure di selezione, il che indica che queste ultime sono più adatte ad assumere profili specialistici e specifici.

Figure 9 – Vi è solo un leggero divario tra le competenze dei vincitori dei concorsi EPSO e quelle del personale temporaneo assunto mediante le procedure di selezione organizzate dalle istituzioni



Risposta alla domanda: “In generale, il personale [categoria] possiede le seguenti competenze”
 Percentuale dei manager che hanno risposto “Sono pienamente d’accordo” e “Sono d’accordo”.

Fonte: Corte dei conti europea, sulla base di un’indagine realizzata presso dirigenti del Parlamento europeo, della Commissione e della Corte di giustizia.

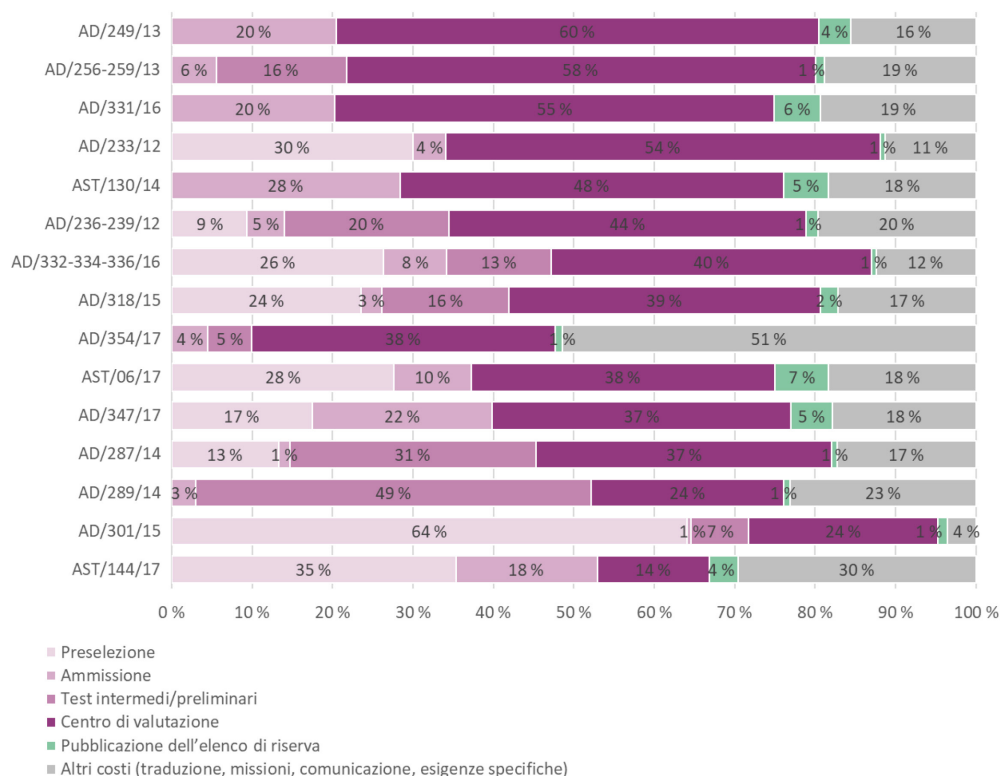
76 A giudizio della Corte, il formato dei concorsi e i metodi di test definiti nel piano di sviluppo dell'EPSO non sono adatti ai concorsi per specialisti e ad altri concorsi su piccola scala.

- Verificare l'esperienza dei candidati e testarne le conoscenze attinenti alle funzioni da svolgere dopo la fase di preselezione aumenta il rischio che candidati qualificati siano eliminati nelle primissime fasi del processo e che un numero troppo ridotto di candidati competenti giunga al centro di valutazione.
- Quest'ultimo non apporta alcun evidente vantaggio, e i dirigenti ritengono che il personale assunto mediante le procedure organizzate dalle istituzioni stesse abbia un'esperienza professionale più pertinente, che è un elemento necessario nel caso dei profili specialistici.

Quando rivolti ad un ristretto numero di specialisti, i concorsi EPSO sono più costosi delle procedure di selezione organizzate dalle istituzioni stesse

77 I costi diretti (cfr. paragrafo [51](#)) rappresentano tra il 20 e il 65 % del costo complessivo dei concorsi del campione esaminato. Dall'analisi di tutti i costi diretti di ciascuna fase del concorso, quella più costosa risulta essere, in genere, il centro di valutazione, come illustrato nella [figura 10](#). Il costo del concorso è direttamente proporzionale alla durata della fase del centro di valutazione o al numero dei membri della commissione giudicatrice.

Figura 10 – Costi diretti per fase del concorso



Fonte: Corte dei conti europea, sulla base dei dati dell'EPSO.

78 Nel campione esaminato, il costo medio della fase del centro di valutazione ammontava a 4 038 euro per vincitore, pur con ampie variazioni. Per il concorso AST-SC/06/17 la fase del centro di valutazione è stata relativamente corta e il numero di vincitori piuttosto elevato, pertanto il costo per vincitore è stato di soli 843 euro, mentre per altri concorsi per assistenti è ammontato a 2 661 euro. Per gli amministratori, è stato compreso tra i 2 587 euro per vincitore del concorso AD5 per profili generici (AD/301/15 e gli oltre 10 000 euro per vincitore per gli interpreti di conferenza (media di due concorsi).

79 Vari sono i motivi alla base del maggior costo del centro di valutazione per i profili specialistici: i membri della commissione giudicatrice devono essere più esperti e di grado più elevato; inoltre tale fase può essere più lunga, soprattutto se varie specializzazioni sono state raggruppate al fine di raggiungere una massa critica per il concorso.

80 Il tasso di superamento atteso nella fase del centro di valutazione è del 30 % circa. Per alcuni profili, tuttavia, tale tasso è piuttosto elevato: per uno dei concorsi del campione esaminato (AD/354/17), ha raggiunto l'88 %. Ciò può avvenire quando il

numero dei candidati che si presenta è troppo esiguo, o quando un'ampia percentuale di essi viene eliminata nei test intermedi/test delle competenze sostenuti prima del centro di valutazione. In tali casi, il centro di valutazione quale metodo di valutazione dei candidati non presenta un buon rapporto costi-benefici.

81 Si sono inoltre confrontati i costi diretti per vincitore dei concorsi EPSO con quelli delle procedure organizzate dalle istituzioni stesse (cfr. i risultati dettagliati nell'*allegato V*) e calcolato la relativa media in funzione del numero di candidati iscritti negli elenchi di riserva. I risultati sono esposti nella *tabella 4*

Tabella 4 – Confronto tra i costi diretti per vincitore delle procedure organizzate dall'EPSO e dalle istituzioni dell'UE, in funzione del numero dei vincitori iscritti negli elenchi di riserva

Numero di vincitori iscritti negli elenchi di riserva	Tra 1 e 20	Tra 21 e 40	Tra 41 e 60	Tra 61 e 80	Oltre 100
EPSO	14 165 euro	9 600 euro	7 866 euro	8 177 euro	6 828 euro
Istituzioni	7 444 euro	4 882 euro	n.a.	n.a.	n.a.

Fonte: Corte dei conti europea, sulla base di dati forniti dall'EPSO, dal Parlamento europeo, dalla Commissione e dalla Corte di giustizia.

82 Sulla base dei concorsi del campione esaminato, l'EPSO risulta essere un'opzione meno onerosa per i grandi concorsi generali, mentre per quelli su scala più ridotta le istituzioni sostengono costi diretti di gran lunga inferiori, fino al 50 % più bassi. Un motivo risiederebbe nel minor numero di fascicoli di candidatura da trattare, che contribuisce alla riduzione dei costi (per i concorsi con meno di 20 vincitori, l'EPSO aveva in media 533 candidati, contro i 66 delle istituzioni). I concorsi su piccola scala organizzati dalle istituzioni hanno in genere un numero minore di fasi per le prove di valutazione.

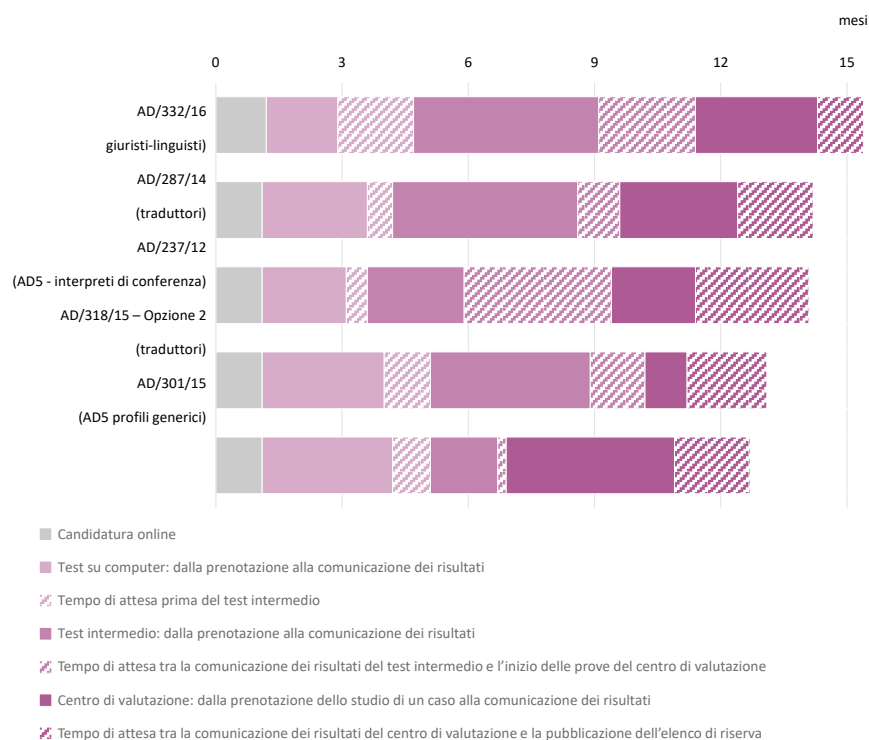
83 A giudizio della Corte, l'attuale formato dei concorsi EPSO non consente di mantenere bassi i costi dei concorsi specialistici su piccola scala che le istituzioni stanno attualmente richiedendo. Per questo tipo di concorsi, le procedure organizzate dalle istituzioni stesse hanno costi meno elevati, spesso perché comportano un minor numero di fasi, si rivolgono a una popolazione più limitata di candidati e sono maggiormente strutturate in funzione delle esigenze delle istituzioni interessate. In particolare, la fase del centro di valutazione incide sull'aumento dei costi senza apportare evidenti benefici per i concorsi di minor portata, soprattutto dato il tasso di superamento molto elevato.

Quando è necessario assumere d'urgenza degli specialisti, le procedure dell'EPSO sono meno adatte di quelle organizzate dalle istituzioni

84 Le varie fasi dei concorsi (cfr. paragrafo [11](#)) hanno una certa durata, alla quale si aggiunge per i candidati il "tempo d'attesa" necessario tra una fase e l'altra per l'armonizzazione dei punteggi o il trattamento delle domande di riesame o dei reclami.

85 Cinque concorsi del campione esaminato includevano tutte le fasi possibili. La durata di ciascuna di esse è illustrata nella [figura 11](#). Va rilevato che su questi cinque concorsi, il più rapido è il concorso per profili generici AD/301/15, che presenta l'elenco di riserva più lungo (159 vincitori). Gli altri avevano tutti elenchi di riserva con meno di 35 vincitori.

Figura 11 – Durata delle varie fasi dei concorsi



Fonte: Corte dei conti europea, sulla base dei dati dell'EPSO.

86 Come mostra la [figura 8](#), un considerevole intervallo di tempo intercorre tra il momento in cui un'istituzione esprime un'esigenza e quello in cui il concorso corrispondente prende avvio. Inoltre, nonostante gli orientamenti in materia di pianificazione prevedano una certa flessibilità per le “esigenze ad hoc”, è impossibile avviare un concorso nel giro di qualche mese. Il processo di selezione non consente dunque di sopperire alle esigenze urgenti in materia di assunzioni.

87 Di conseguenza, e anche per evitare la fase di negoziazione interistituzionale del processo di pianificazione, a volte le istituzioni decidono di avviare le proprie procedure di selezione, scegliendo in tal caso di assumere personale temporaneo anziché funzionari. La Corte ha esaminato 22 procedure di questo tipo (per maggiori informazioni cfr. [allegato VI](#)) al fine di valutarne la durata.

88 Le istituzioni riescono a completare procedure composte da quattro fasi di selezione (esame dei CV, colloquio, prova scritta e a volte esercizio di gruppo) nel giro di otto mesi dalla pubblicazione dell'invito a manifestare interesse (contro i 13 mesi in media per un concorso EPSO). Ciò rende tali procedure più flessibili e dunque più adatte dei concorsi specialistici a rispondere alle esigenze urgenti in termini di assunzioni. Inoltre, il calendario delle procedure organizzate dalle istituzioni stesse è più flessibile rispetto a quello dei concorsi specialistici, che deve essere negoziato a livello interistituzionale e che dipende fortemente dalla disponibilità dei membri della commissione giudicatrice delle varie istituzioni (cfr. paragrafi [25](#) e [47](#)).

89 La Corte ritiene che il numero fisso di fasi dei concorsi EPSO renda l'intero processo lungo e non abbastanza flessibile, e induca le istituzioni ad organizzare le proprie procedure di selezione per la copertura urgente di posti di specialisti. Tale formato non consente di sopperire alle esigenze urgenti in materia di assunzioni.

Conclusioni e raccomandazioni

90 Nel complesso, l'EPSO adempie con successo alla propria missione: mettere a disposizione un gran numero di candidati vincitori con competenze sufficientemente ampie per una lunga e diversificata carriera al servizio delle istituzioni. La Corte ha constatato che l'attuale organizzazione del processo di selezione dell'EPSO è fondata sulle idee presentate nel piano di sviluppo, che risale al 2008: organizzare cicli annuali di concorsi per quei profili per i quali si prevede di avere esigenze ricorrenti in materia di assunzioni.

91 Il processo di pianificazione è incentrato sull'organizzazione di concorsi generali ogni anno (cfr. paragrafi da **21** a **28**). Le azioni di comunicazione realizzate con il marchio "EU Careers" principalmente a Bruxelles sono riuscite ad attrarre un elevato numero di candidati (cfr. paragrafi da **29** a **38**). Grazie ai metodi di valutazione utilizzati, i candidati iscritti negli elenchi di riserva hanno un buon livello di qualità e rispondono in genere alle aspettative dei dirigenti (cfr. paragrafi da **39** a **42**).

92 Il processo di selezione, tuttavia, è inficiato da una serie di debolezze che incidono sulla loro efficacia. I test psicometrici non sono utilizzati soltanto per valutare l'idoneità dei candidati all'impiego in questione ma anche, di fatto, per eliminarne una parte e facilitare così la gestione del processo di selezione (cfr. paragrafi **39** e **40**). Non esiste alcun meccanismo formale che consenta di misurare il grado di soddisfazione delle istituzioni sui candidati selezionati (cfr. paragrafo **43**). Il numero limitato di lingue che è possibile utilizzare in alcune fasi della procedura di selezione ha determinato una persistente incertezza giuridica (cfr. paragrafi **44** e **45**). I concorsi possono subire ritardi a causa dell'insufficiente coordinamento tra l'EPSO e le istituzioni (cfr. paragrafi **46** e **47**). Inoltre, l'EPSO non monitora il costo dei concorsi e non ha adottato misure atte a garantire il conseguimento dei valori-obiettivo relativi alla durata dei concorsi (paragrafi **51** e **57**).

Raccomandazione 1 – Ovviare alle debolezze individuate nel processo di selezione

Il consiglio di amministrazione dovrebbe aggiornare il processo di selezione al fine di ovviare alle debolezze individuate, che incidono sulla sua efficacia, mediante le seguenti azioni:

- misurazione del grado di soddisfazione delle istituzioni riguardo al processo di selezione;
- riesame del regime linguistico, in particolare per quanto attiene ai moduli di candidatura e al sistema di presentazione dei reclami, al fine di garantire certezza giuridica per i candidati e le istituzioni;
- miglior coordinamento tra l'EPSO e le istituzioni circa la disponibilità dei membri della commissione giudicatrice;
- predisposizione di meccanismi di monitoraggio che consentano di rendere conto dei costi dei concorsi;
- riduzione della durata dei concorsi al valore-obiettivo di 10 mesi stabilito nel piano di sviluppo dell'EPSO.

Termine di attuazione: entro la fine del 2021

93 La Corte ha altresì rilevato che la struttura organizzativa dell'EPSO consente di mantenere basso il costo dei concorsi quando il numero dei candidati vincitori per anno è elevato (cfr. paragrafi da **50** a **55**). Inoltre, la regolare organizzazione di concorsi per profili generici ha contribuito a garantire la disponibilità di un numero adeguato di candidati potenzialmente idonei all'assunzione da parte delle istituzioni (cfr. paragrafi da **56** a **59**).

94 La Corte ha tuttavia constatato che l'attuale processo di selezione non è del tutto adatto alle esigenze delle istituzioni in un contesto di riduzione degli effettivi. Piuttosto che procedere ad assunzioni su larga scala di candidati con profili generici, le istituzioni sono sempre più spesso alla ricerca di personale specializzato in grado di essere operativo in tempi rapidi. Ciò implica la necessità di organizzare concorsi che prevedano elenchi di riserva ristretti (con meno di 30 vincitori).

95 L'attuale processo di selezione non si adatta a questo tipo di concorsi. La procedura di pianificazione non è affidabile ed avviene ad uno stadio troppo precoce per essere accurata (cfr. paragrafi da [62](#) a [67](#)). L'EPSO non adatta sistematicamente le proprie azioni di comunicazione in modo da indurre candidati idonei a partecipare a concorsi specialistici (cfr. paragrafi da [68](#) a [70](#)). Le conoscenze attinenti alle funzioni da svolgere sono testate tardivamente. I candidati con profili fortemente specializzati rischiano così di essere eliminati in una fase iniziale dal processo di selezione, ed il numero di candidati idonei che arriva fino alla fase del centro di valutazione è troppo ridotto (cfr. paragrafi da [71](#) a [76](#)).

96 Inoltre, le istituzioni sostengono costi inferiori nell'organizzare le proprie procedure di selezione per profili specialistici e pongono in essere un processo di selezione più flessibile (cfr. paragrafi [72](#) e da [77](#) a [83](#)). A causa della loro eccessiva lentezza, i concorsi per specialisti organizzati dall'EPSO non consentono di rispondere alle esigenze urgenti in materia di assunzioni delle istituzioni (cfr. paragrafi da [84](#) a [89](#)), a differenza delle procedure più snelle organizzate dalle istituzioni stesse.

Raccomandazione 2 – Istituire un nuovo quadro per la selezione di specialisti

Il consiglio di amministrazione dovrebbe istituire un nuovo quadro per la selezione di specialisti, con modalità di pianificazione distinte.

Tali concorsi specialistici, e quelli con elenchi di riserva limitati, dovrebbero essere organizzati sulla base di un accordo preciso tra l'istituzione interessata e l'EPSO, nel quale si specifichino almeno:

- le modalità di valutazione delle conoscenze inerenti alle mansioni da svolgere, e la ponderazione di tali prove rispetto alle competenze testate presso il centro di valutazione;
- le risorse e il personale che le istituzioni metteranno a disposizione dell'EPSO (comprese disposizioni circa le qualifiche e l'esperienza richiesti ai membri della commissione giudicatrice);
- le azioni di comunicazione previste per pubblicizzare il concorso;

- o il calendario che l'EPSO si impegna a rispettare per il concorso;
- o il costo stimato del concorso, i relativi dispositivi di monitoraggio e di rendicontazione, nonché le specifiche misure previste per ridurre al minimo i costi.

Termine di attuazione: primo trimestre del 2023

97 L'EPSO non adatta il proprio processo di selezione all'evoluzione del contesto in cui le istituzioni operano dal 2012. Il piano di sviluppo dell'EPSO è stato elaborato in risposta alle critiche relative al periodo 2004-2008. Non ha introdotto la flessibilità necessaria a consentire all'EPSO di adattare il proprio processo di selezione alle esigenze del contesto in rapida trasformazione in cui devono attualmente operare l'UE e le sue istituzioni (riduzione degli effettivi, necessità di nuove competenze per la digitalizzazione) (cfr. paragrafi da [62](#) a [67](#), da [71](#) a [76](#), da [84](#) a [89](#)).

Raccomandazione 3 – Migliorare la capacità dell'EPSO di adattarsi ad un contesto in materia di assunzioni in rapida evoluzione

Il consiglio di amministrazione dovrebbe prevedere l'introduzione di un esame periodico del processo di selezione al fine di garantirne la capacità di rispondere ad un contesto in materia di assunzioni in rapida evoluzione.

Termine di attuazione: entro la fine del 2021

La presente relazione è stata adottata dalla Sezione V, presieduta da Tony Murphy, Membro della Corte dei conti europea, a Lussemburgo, il 29 settembre 2020.

Per la Corte dei conti europea

Klaus-Heiner Lehne
Presidente

Allegati

Allegato I – Categorie di agenti impiegati dalle istituzioni europee

L'organico delle istituzioni si compone di diverse categorie di agenti. In ciascuna categoria vi sono diversi gradi, che riflettono le maggiori competenze professionali e di istruzione richieste, nonché livelli più alti di responsabilità.

Un funzionario è una persona che, dopo aver superato un concorso, è stata nominata a un impiego permanente presso un'istituzione. I commissari non sono funzionari.

Nella categoria dei funzionari rientrano tre gruppi di funzioni:

- gli amministratori (AD), con gradi da AD5 ad AD15;
- gli (AST), con gradi da AST1 ad AST11;
- i segretari e commessi (AST/SC), con gradi da AST/SC1 ad AST/SC6.

Gli **agenti temporanei** sono assunti:

- con contratti a tempo determinato (per un massimo di sei anni) per occupare un impiego permanente presso un'istituzione o il Servizio europeo per l'azione esterna;
- con un contratto a tempo determinato o, più raramente, a tempo indeterminato per occupare un impiego temporaneo presso un'istituzione o un'agenzia;
- per assistere una persona che assolva un mandato (ad esempio, un commissario), nel qual caso la durata del contratto dell'agente è vincolata a quella del mandato della persona assistita.

I gruppi di funzioni per gli agenti temporanei coincidono con quelli dei funzionari.

Gli **agenti contrattuali** non sono assegnati a un posto previsto in organico. Sono suddivisi in quattro gruppi di funzioni (da GF I a GF IV), a seconda delle mansioni svolte, che vanno dalle mansioni manuali per il GF I a quelle amministrative per il GF IV. Gli agenti del GF I o che lavorano presso un'agenzia, una delegazione, una rappresentanza o un ufficio possono essere assunti a tempo indeterminato, mentre i contratti degli altri agenti contrattuali non possono superare i sei anni.

Gli **agenti locali** sono assunti in luoghi al di fuori dell'Unione europea secondo la normativa e le pratiche locali. Non sono assegnati a posti previsti in organico.

Allegato II – Requisiti all’ingresso per ciascuna categoria di agenti

La tabella seguente riepiloga le competenze linguistiche e i titoli di studio minimi richiesti ai funzionari e agli agenti temporanei, unitamente ai compiti indicativi per ciascun gruppo di funzioni.

Funzionari e agenti temporanei
Titoli di studio ed esperienza professionale
AD
Formazione universitaria completa di almeno tre anni (quattro per il grado AD7) attestata da un diploma. I concorsi di grado AD7 richiedono in genere un’esperienza professionale di almeno sei anni, maturata dopo il conseguimento del titolo di studio richiesto. I concorsi di grado AD5 non richiedono alcuna esperienza professionale e sono più adatti ai giovani laureati.
AST e AST/SC
Studi superiori attestati da un diploma o studi secondari attestati da un diploma e un’esperienza professionale di almeno tre anni. I concorsi AST/SC1 non richiedono alcuna esperienza professionale. Per i gradi AST3 o SC2, invece, sono in genere necessari almeno tre o quattro anni di esperienza professionale aggiuntiva direttamente attinente alla natura delle funzioni da svolgere, maturata dopo aver ottenuto il titolo di studio o l’esperienza professionale richiesti per accedere al concorso.
Requisiti linguistici
Per tutti i gruppi di funzioni: conoscenza approfondita di una lingua dell’Unione europea e una conoscenza soddisfacente di un’altra lingua dell’UE.
Compiti indicativi
AD
Amministratori: profili generici (ad esempio, giuristi, auditor, economisti e traduttori) e profili più specializzati (giuristi-linguisti, ricercatori, esperti in tecnologie dell’informazione e della comunicazione).

Funzionari e agenti temporanei	
AST	
Ruoli generici nei settori dell'amministrazione, dello sviluppo e dell'attuazione delle politiche, o più tecnici in quelli delle finanze, della comunicazione, della ricerca.	
AST/SC	
Lavori d'ufficio o di segreteria, direzione di un ufficio	

Allegato III – Fasi di un concorso generale EPSO

Fase	Descrizione
<u>Autovalutazione</u>	Prima di presentare la propria candidatura, i potenziali candidati sono invitati a rispondere ad un questionario facoltativo per capire meglio cosa attendersi da una carriera nelle istituzioni UE nonché il tipo e la difficoltà dei test che dovranno sostenere.
<u>Candidatura online</u>	I candidati si iscrivono al concorso tramite il proprio account EPSO (un profilo elettronico per la gestione delle informazioni relative alla candidatura). È necessario compilare un modulo di candidatura distinto per ciascun concorso. Tramite l'account EPSO i candidati ricevono inoltre comunicazioni sull'organizzazione del concorso.
<u>Test di preselezione</u>	Alcuni concorsi prevedono dei test di preselezione. Il relativo formato è stabilito nel bando di concorso, ma nella maggior parte dei casi di tratta di test a scelta multipla su computer. I candidati sostengono i test nei centri di esame degli Stati membri e, a volte, di altre località del mondo.
<u>Fase di ammissione/Valutazione dei talenti ("Talent screener") e selezione basata sulle qualifiche</u>	La commissione giudicatrice verifica che i candidati che hanno ottenuto i migliori punteggi nei test di preselezione soddisfino anche i criteri di ammissibilità stabiliti nel bando di concorso, e invita i candidati che hanno conseguito i migliori risultati a partecipare alla fase successiva. Il numero dei candidati da convocare è stabilito nel bando di concorso. Per i concorsi specialistici, la selezione avviene in genere sulla base delle qualifiche. La commissione giudicatrice valuta le candidature e seleziona i candidati le cui qualifiche rispondono al meglio ai criteri definiti nel bando di concorso. Tale selezione avviene unicamente sulla base delle risposte fornite alle domande specifiche poste nella sezione "talent screener" dell'atto di candidatura online dello strumento informatico dell'EPSO.
<u>Test preliminari/intermedi</u>	Alcuni concorsi prevedono una fase intermedia nella quale i candidati devono sostenere ulteriori prove. Tali prove si tengono di solito nei centri d'esame degli Stati membri dell'UE e possono consistere, ad esempio, in un esercizio di simulazione al computer (e-tray) o in una prova di traduzione.
<u>Centro di valutazione</u>	I candidati che, nelle fasi precedenti, conseguono i migliori punteggi e soddisfano i criteri di ammissibilità del bando di concorso, sono convocati al centro di valutazione. I centri di valutazione sono studiati per consentire una valutazione di competenze predefinite mediante l'osservazione del comportamento dei partecipanti. Prevedono una serie di diversi esercizi di simulazione organizzati in un contesto inerente al profilo professionale ricercato o, durante i quali il comportamento è valutato in funzione del profilo di competenze.

Fase	Descrizione
	Possono esservi testate due tipi di competenze dei candidati: competenze in un settore specifico e competenze generali. Le competenze in un settore specifico corrispondono alle conoscenze e competenze applicate necessarie per rispondere alle esigenze immediate del profilo professionale specifico del concorso in questione (ad esempio, giurista specializzato nel settore della concorrenza o assistente revisore). Le competenze generali corrispondono a capacità che tutti i funzionari devono possedere per intraprendere una carriera di successo nelle istituzioni europee. Le prove del centro di valutazione si svolgono di norma a Bruxelles o a Lussemburgo (fatta eccezione per lo studio di un caso, sostenuto separatamente negli Stati membri). Le prove del centro di valutazione sono di solito le seguenti: — studio di un caso; — esercizio di gruppo; — presentazione orale; — colloquio strutturato; — colloquio relativo al tipo di incarico; — esercizio e-tray. Dopo il centro di valutazione si procede alla verifica dei titoli di studio e dei documenti giustificativi dell'esperienza professionale dei candidati vincitori, i cui nominativi sono iscritti nel relativo elenco di riserva.
<u>Elenco di riserva</u>	L'elenco di riserva contiene i nominativi dei candidati che hanno ottenuto i migliori risultati nel quadro del concorso. Il numero dei posti disponibili nell'elenco di riserva è stabilito nel bando di concorso. L'elenco è inviato a tutte le istituzioni dell'UE che, in funzione delle proprie esigenze, vi attingono per assumere i candidati vincitori.

Allegato IV – Metodologia di audit

01 Per il presente audit, sono stati raccolti elementi probatori dalle seguenti fonti:

- esame di un campione di concorsi organizzati dall'EPSO, per i quali sono stati analizzati costi e durata;
- esami documentali delle informazioni di gestione dell'EPSO, quali: relazioni annuali di attività, piani di gestione, verbali del consiglio di amministrazione (periodo 2016-2018), verbali del gruppo di lavoro dell'EPSO (2016-2018);
- questionari di audit indirizzati all'EPSO, al Parlamento europeo, alla Commissione europea e alla Corte di giustizia;
- colloqui di audit con l'EPSO, il Parlamento europeo, la Commissione europea, la Corte di giustizia e il prestatore di servizi dell'EPSO per la fase del centro di valutazione;
- indagine realizzata presso 471 dirigenti intermedi del Parlamento europeo, della Commissione europea e della Corte di giustizia;
- esame delle comunicazioni Twitter dell'EPSO nel periodo 2018-2019;
- questionari indirizzati ai presidenti e presidenti supplenti dei concorsi EPSO organizzati nel 2015-2016 e colloqui con gli stessi.

Tabella 5 – Campione di concorsi esaminato

Riferimento	Anno	Profilo	Candidati	Candidati che hanno sostenuto i test	Vincitori
EPSO/AST-SC/06/17	2017	Segretari/Commessi AST/SC1 e SC2	5 573	4 121	359
EPSO/AD/287/14	2014	Traduttori AD5	306	237	34
EPSO/AD/289/14	2014	Giuristi-linguisti AD7	552	364	14
EPSO/AST/130/14 Settore 4: gestione di progetti	2014	Assistenti nel settore dell'edilizia AST 3		1 054	18
EPSO/AD/318/15 Opzioni 1 e 2	2015	Traduttori AD5	948	762	25
EPSO/AD/249/13 Settore 1: macroeconomia	2013	Amministratori AD7		1 068	41
EPSO/AD/347/17	2017	Esperti nel settore dei media e della comunicazione digitale AD6	2 327	1 860	63
EPSO/AST/144/17 (sei lingue)	2017	Assistenti linguistici AST1	2 803	2 010	35
EPSO/AD/233/12	2012	Traduttori AD5	2 178	1 751	70
EPSO/AD/331/16 (tutti i settori)	2016	Esperti in tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) AD7		1 629	191
EPSO/AD/301/15	2015	Amministratori AD5	31 400	20 985	159
EPSO/AD/354/17 – LV	2017	Giuristi-linguisti AD7		26	7
EPSO/AD/236/12 EPSO/AD/237/12 EPSO/AD/238/12 EPSO/AD/239/12	2012	Interpreti di conferenza AD5 e AD7	333	275	30
EPSO/AD/332/16 EPSO/AD/334/16 EPSO/AD/336/16	2016	Giuristi-linguisti AD7	1 677	1 170	26
EPSO/AD/256/13 EPSO/AD/257/13 EPSO/AD/258/13 EPSO/AD/259/13	2013	Interpreti di conferenza AD5 e AD7		501	13

Fonte: Corte dei conti europea, sulla base dei dati dell'EPSO.

02 Per stimare i costi dei concorsi e delle procedure di selezione dell'EPSO, la Corte ha stabilito una metodologia di calcolo in cooperazione con quest'ultimo. I principali elementi di tale metodologia erano i seguenti:

- o ripartizione dei costi in tre categorie: spese generali (edifici e servizi pubblici), costi indiretti (legati alla attività dell'EPSO relative ai concorsi e alle selezioni, ma non ad un concorso specifico) e costi diretti (connessi ad un concorso specifico, quali riunioni, centri di valutazione);
- o la parte delle spese generali legate ai concorsi e i costi indiretti sono stati divisi per il numero dei vincitori per l'anno in questione e in seguito aggiunti (su base pro rata) ai costi diretti dei singoli concorsi del campione esaminato;
- o i costi diretti sono stati o considerati al valore nominale (per le fatture dei prestatori o le spese di missione) o calcolate dalla Corte.

03 Per confrontare una parte dei costi diretti dell'EPSO con il costo delle procedure di selezione organizzate dalle istituzioni, la Corte ha proceduto come segue.

- o A ciascuna delle tre istituzioni è stato inviato un questionario per identificare il numero e la tipologia (concorsi interni o assunzione di agenti temporanei mediante inviti a manifestare interesse) delle procedure di selezione interne organizzate tra il 2015 e il 2018.
- o Tra tali procedure, sono state isolate le procedure di selezione di agenti temporanei più recenti, per le quali le istituzioni non avevano richiesto alcun sostegno dell'EPSO. Le istituzioni sono state invitate a fornire alla Corte gli eventuali costi diretti (fatture, spese di viaggio) o documenti giustificativi che ne consentissero il calcolo (ad esempio, numero delle riunioni necessarie allo svolgimento della selezione, relativa durata e grado dei partecipanti).
- o Sulla base di tali elementi, la Corte ha calcolato il costo delle procedure di selezione delle istituzioni.

Allegato V – Costi diretti per vincitore: concorsi EPSO e procedure di selezione organizzate dalle istituzioni

Riferimento	Anno	Candidati	Vincitori	Costo diretto per vincitore
Procedura istituzionale n. 12	2017	8	1	751 euro
Procedura istituzionale n. 7	2017	7	1	991 euro
Procedura istituzionale n. 22	2018	21	2	1 027 euro
Procedura istituzionale n. 14	2018	37	7	1 166 euro
Procedura istituzionale n. 11	2017	35	10	1 274 euro
Procedura istituzionale n. 13	2018	74	1	1 784 euro
Procedura istituzionale n. 20	2018	23	1	2 355 euro
EPSO/AST-SC/06/17	2017	5 573	359	2 753 euro
Procedura istituzionale n. 17	2018	8	1	3 774 euro
Procedura istituzionale n. 6	2017	148	12	3 999 euro
Procedura istituzionale n. 16	2018	228	32	4 808 euro
Procedura istituzionale n. 10	2017	59	10	4 831 euro
Procedura istituzionale n. 19	2018	227	23	4 956 euro
EPSO/AD/331/16 (tutti i settori)	2016	1 629	191	5 648 euro
Procedura istituzionale n. 15	2018	117	12	5 698 euro
EPSO/AD/287/14	2014	306	34	6 467 euro
EPSO/AD/233/12	2012	2 178	70	6 820 euro
Procedura istituzionale n. 18	2018	223	14	7 837 euro
EPSO/AD/249/13 – Settore 1: macroeconomia	2013	1 068	41	7 866 euro
EPSO/AD/318/15 – Opzioni 1 e 2	2015	948	25	8 375 euro
EPSO/AD/289/14	2014	552	14	8 681 euro
EPSO/AST/130/14 (AST3) – Settore 4: gestione di progetti	2014	1 054	18	8 949 euro
Procedura istituzionale n. 2	2015	156	6	9 216 euro
Procedura istituzionale n. 1	2015	120	5	9 463 euro

Riferimento	Anno	Candidati	Vincitori	Costo diretto per vincitore
EPSO/AD/347/17	2017	2 327	63	9 534 euro
EPSO/AST/144/17 (AST1) (sei lingue)	2017	2 803	35	10 516 euro
Procedura istituzionale n. 4	2016	37	3	11 174 euro
EPSO/AD/332/16 EPSO/AD/334/16 EPSO/AD/336/16	2016	1 677	26	11 263 euro
EPSO/AD/236/12 EPSO/AD/237/12 EPSO/AD/238/12 EPSO/AD/239/12	2012	333	30	11 377 euro
Procedura istituzionale n. 3	2016	13	3	11 990 euro
EPSO/AD/301/15	2015	31 400	159	12 082 euro
Procedura istituzionale n. 21	2018	79	5	12 359 euro
EPSO/AD/354/17 – LV	2017	26	7	12 979 euro
Procedura istituzionale n. 8	2017	n.a.	3	13 630 euro
Procedura istituzionale n. 9	2017	72	3	13 734 euro
EPSO/AD/256/13 EPSO/AD/257/13 EPSO/AD/258/13 EPSO/AD/259/13	2013	501	13	€ 26 052
Procedura istituzionale n. 5	2016	15	1	31 832 euro

Fonte: Corte dei conti europea, sulla base di dati forniti dall'EPSO, dal Parlamento europeo, dalla Commissione e dalla Corte di giustizia.

Allegato VI – Durata delle procedure di selezione organizzate dalle istituzioni

Procedure organizzate dalle istituzioni per selezionare personale temporaneo

	Anno	Fasi	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Numero di candidati	Numero di vincitori	Data di pubblicazione del bando di selezione	Data di pubblicazione dell'elenco di riserva	Durata0 (in mesi)
1	2015	5	Esame dei CV	Prova di redazione nella lingua 1 (competenze attinenti al tipo di incarico)	Prova di redazione nella lingua 2 (studio di un caso)	Colloquio	Esercizio di gruppo	120	5	30.1.2015	21.12.2015	10,8
2	2015	4	Esame dei CV	Prova di redazione nella lingua 2	Colloquio	Esercizio di gruppo		156	6	8.9.2015	1.8.2016	10,9
3	2016	5	Esame dei CV	Prova di redazione nella lingua 1 (competenze attinenti al tipo di incarico)	Prova di redazione nella lingua 2 (studio di un caso)	Colloquio	Esercizio di gruppo	13	3	21.4.2016	18.10.2016	6,0
4	2016	4	Esame dei CV	Prova di redazione nella lingua 2	Colloquio	Esercizio di gruppo		37	3	24.5.2016	14.6.2017	12,9
5	2016	4	Esame dei CV	Prova di redazione nella lingua 2	Colloquio	Esercizio di gruppo		15	1	26.8.2016	14.2.2017	5,7
6	2017	2	Esame dei CV	Colloquio				148	12	1.2.2017	16.6.2017	4,5

	Anno	Fasi	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Numero di candidati	Numero di vincitori	Data di pubblicazione del bando di selezione	Data di pubblicazione dell'elenco di riserva	Durata0 (in mesi)
7	2017	3	Esame dei CV	Colloquio	Valutazione delle competenze in situazioni lavorative reali			7	1	13.3.2017	13.7.2017	4,1
8	2017	4	Esame dei CV	Prova di redazione nella lingua 2	Colloquio	Esercizio di gruppo		12	3	22.6.2017	6.3.2018	8,6
9	2017	4	Esame dei CV	Prova di redazione nella lingua 2	Colloquio	Esercizio di gruppo		72	3	28.7.2017	26.4.2018	9,1
10	2017	2	Esame dei CV	Colloquio				59	10	11.9.2017	31.8.2018	11,8
11	2017	2	Prova di traduzione	Colloquio				35	10	22.9.2017	11.6.2018	8,7
12	2017	3	Esame dei CV	Colloquio	Valutazione delle competenze in situazioni lavorative reali			8	1	24.5.2017	22.9.2017	3,9
13	2018	2	Esame dei CV	Colloquio				74	1	17.1.2018	8.6.2018	4,7
14	2018	2	Prova di traduzione	Colloquio				37	7	3.4.2018	30.5.2018	1,9

	Anno	Fasi	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Numero di candidati	Numero di vincitori	Data di pubblicazione del bando di selezione	Data di pubblicazione dell'elenco di riserva	Durata0 (in mesi)
15	2018	3	Esame dei CV	Prove fisiche (attinenti al tipo di incarico)	Colloquio			117	12	25.4.2018	9.1.2019	8,6
16	2018	3	Esame dei CV	Colloquio	Prova di redazione			228	32	9.7.2018	25.6.2019	11,7
17	2018	2	Prova di traduzione	Colloquio				8	1	24.9.2018	26.10.2018	1,1
18	2018	3	Esame dei CV	Colloquio	Prova di redazione			223	14	9.11.2018	23.7.2019	8,5
19	2018	3	Esame dei CV	Colloquio	Prova di redazione			227	23	9.11.2018	1.8.2019	8,8
20	2018	2	Esame dei CV	Colloquio				23	1	30.11.2018	28.2.2019	3,0
21	2018	2	Esame dei CV	Colloquio				79	5	21.1.2019	4.7.2019	5,5
22	2018	3	Esame dei CV	Colloquio	Valutazione delle competenze in situazioni lavorative reali			21	2	16.4.2018	2.7.2018	2,6

Fonte: Corte dei conti europea sulla base dei dati del Parlamento europeo, della Commissione europea e della Corte di giustizia.

Acronimi e abbreviazioni

EPSO: Ufficio europeo di selezione del personale

Glossario

Elenco di riserva: elenco di tutti i candidati che hanno superato un concorso generale dell'EPSO (vincitori). È pubblicato nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

Membro della commissione giudicatrice: funzionario di una istituzione UE designato per far parte della commissione giudicatrice incaricata della valutazione dei candidati di un concorso generale dell'EPSO. I membri della commissione giudicatrice sono detti "permanenti" quando sono distaccati dalla propria istituzione presso l'EPSO per un periodo di tempo più lungo, anziché essere designati per un solo concorso.

Ufficio: entità amministrativa della Commissione europea, guidata da un direttore. Gli uffici sono stati creati per svolgere compiti specifici, spesso di natura amministrativa (come l'Ufficio di gestione e liquidazione dei diritti individuali (PMO) e gli Uffici per le infrastrutture e la logistica a Bruxelles (OIB) e a Lussemburgo (OIL)). A differenza delle direzioni generali, gli uffici non si occupano dello sviluppo delle politiche.

Vincitore: candidato che ha superato un concorso generale EPSO.

RISPOSTE ALLA RELAZIONE SPECIALE DELLA CORTE DEI CONTI EUROPEA

"UFFICIO EUROPEO DI SELEZIONE DEL PERSONALE: È TEMPO DI ADATTARE IL PROCESSO DI SELEZIONE ALL'EVOLVERSI DELLE ESIGENZE IN TERMINI DI ASSUNZIONI"

OSSERVAZIONI

23. Negli ultimi anni il concetto di "cicli annuali" definito nel piano di sviluppo dell'EPSO si è evoluto in un modello più flessibile.

Il processo dei cicli annuali si limita ad assegnare finestre temporali periodiche specifiche per i concorsi generali. Poiché tali finestre temporali non sono sempre necessarie, sono disponibili più finestre temporali per i concorsi specialistici.

29. L'EPSO svolge ora le proprie attività di comunicazione in linea con la nuova strategia di comunicazione adottata nell'autunno 2019.

35. Le decisioni di assunzione dipendono da due fattori distinti: la composizione della popolazione presente negli elenchi di riserva e le scelte dei dirigenti che effettuano le assunzioni tra i vincitori disponibili. La misura in cui ciascuno di questi fattori ha contribuito alle percentuali sopra indicate non è nota.

39. Nel quadro dei concorsi EPSO i test di preselezione non consentono soltanto di valutare l'idoneità dei candidati all'impiego in questione, ma anche, di fatto, di effettuare una scrematura di tali candidati.

Poiché nell'ambito dei concorsi EPSO i candidati sono in competizione fra di loro e solo una parte di essi (definita a priori in ciascun bando di concorso) accede alla fase successiva, un notevole numero di candidati può essere effettivamente escluso dopo il primo ciclo di prove (CBT), a seconda del numero di candidati. Alla luce del contesto normativo, l'EPSO è tenuto a testare tutti i candidati che presentano domanda di partecipazione a un concorso.

40. Il tasso di superamento dipende in larga misura dal numero di domande di partecipazione e di vincitori; il numero di questi ultimi determina il numero di candidati che accedono alle diverse fasi del concorso.

43. All'EPSO preme precisare che sono stati i bandi di concorso a essere annullati in sede giudiziaria. Gli elenchi di riserva dei concorsi interessati sono rimasti validi, anche se è stato necessario rilanciare alcuni concorsi.

L'EPSO istituirà un sistema regolare di feedback.

49. Non esiste un meccanismo formalizzato di feedback; tuttavia le istituzioni dispongono di diverse piattaforme per condividere le loro opinioni sui processi dell'EPSO e ne fanno frequente uso.

Di fatto sono state prese in considerazione diverse proposte e raccomandazioni provenienti dalle istituzioni e dai membri della commissione giudicatrice per migliorare gli strumenti informatici utilizzati nel processo di selezione.

Nell'ambito del programma Talent pool sono attualmente in corso ulteriori modifiche e miglioramenti significativi degli strumenti informatici utilizzati per le procedure di selezione (sia per i candidati che per l'amministrazione).

L'EPSO istituirà un sistema regolare di feedback.

56. Le assunzioni dagli elenchi di riserva sono di competenza esclusiva delle istituzioni, le quali hanno anche facoltà di decidere in merito alla chiusura degli elenchi.

60. L'EPSO riconosce che non è efficiente disporre di elenchi limitati o da cui non derivano assunzioni. È opportuno riflettere su come combinare al meglio la necessità di concorsi molto specialistici, rivolti a gruppi limitati di esperti, e l'efficienza in termini di costi.

64. Il rinvio o l'annullamento di alcuni concorsi specialistici è effettuato su richiesta delle stesse istituzioni e per motivi diversi (per esempio il venir meno di un'urgenza, un cambiamento delle priorità politiche, ecc.).

68. L'EPSO non può impedire ai candidati di partecipare a un concorso. Si suppone che, se un candidato compie lo sforzo di presentare domanda e partecipare a una serie di prove e valutazioni molto competitive, quel candidato è realmente motivato e interessato ad accettare una successiva offerta di lavoro.

Gli elenchi di riserva presentano una certa "rigidità" intrinseca, in quanto non tutti i vincitori sono disposti ad accettare un'offerta da qualsiasi istituzione o per qualsiasi sede di servizio. Si osserva inoltre che una parte dei vincitori ha già un impiego presso una delle istituzioni (con funzione di agente temporaneo o contrattuale).

69. L'EPSO sta studiando come rendere più concreto il nesso tra le spese di comunicazione e il numero dei candidati.

70. L'EPSO ha già iniziato a orientarsi verso concorsi più specialistici (non ci sono stati concorsi per amministratori di grado AD5 nel 2020) in base alle richieste delle stesse istituzioni. Per questo motivo l'EPSO ha già predisposto campagne di comunicazione mirate ai profili specialistici.

80. Il tasso di superamento atteso per la fase del centro di valutazione è del 30 %. In tal caso il centro di valutazione funge da strumento di classificazione che mira a individuare i candidati con le migliori prestazioni.

Se il numero di candidati è inferiore, il tasso di superamento sarà molto più elevato e il centro di valutazione è utilizzato per individuare ed escludere i candidati con prestazioni insoddisfacenti.

82. Lo svolgimento di procedure di selezione aperte, come quelle gestite dall'EPSO, segue un quadro normativo rigoroso per garantire un processo equo e inclusivo, la parità di trattamento, il multilinguismo e la trasparenza.

Per quanto riguarda le differenze di costi, qualsiasi selezione di agenti temporanei dovrebbe essere rinnovata dopo sei anni, allo scadere del contratto iniziale, tramite una selezione simile, oppure dovrebbe essere seguita da un concorso interno al fine di non perdere le risorse già assunte (con conseguente ulteriore aumento dei costi), mentre i vincitori dei concorsi EPSO possono essere immediatamente assunti per una carriera a lungo termine senza costi aggiuntivi per l'ulteriore selezione.

84. Per lo svolgimento delle procedure di selezione l'EPSO deve seguire un quadro normativo rigoroso. Di conseguenza alcune fasi della selezione possono richiedere più tempo o subire ritardi significativi. Per fare un esempio, nella pianificazione dei concorsi non è possibile tenere conto del numero di domande di riesame che saranno presentate dai candidati durante le diverse fasi della procedura. Questo numero di domande può tuttavia incidere profondamente sul calendario e può anche ripercuotersi sulla programmazione di altri concorsi.

86. Il concorso può essere avviato solo dopo che il bando di concorso è stato ultimato e tradotto nelle 24 lingue e che le istituzioni hanno nominato la commissione giudicatrice. A seconda della natura del concorso già solo queste due fasi possono richiedere diversi mesi.

88. I concorsi EPSO sono soggetti a un quadro normativo rigoroso. Sono aperti a tutti i candidati e in genere attraggono migliaia di candidature, richiedono l'organizzazione di test e valutazioni in tutto il mondo in un massimo di 24 lingue, una metodologia di valutazione molto rigorosa ed equa e una commissione giudicatrice con una formazione di livello professionale. I candidati possono inoltre avvalersi di un'ampia procedura di ricorso in quanto sono soggetti allo statuto dei funzionari.

89. In effetti la procedura di pianificazione dei concorsi quale attuata oggi tra l'EPSO e le istituzioni non consente di soddisfare esigenze urgenti e impreviste in materia di assunzioni (in termini di compilazione di un nuovo elenco di riserva nel giro di qualche settimana).

Il quadro normativo dovrebbe essere adattato per consentire un livello di flessibilità sensibilmente maggiore.

CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

Raccomandazione1 – Ovviare alle debolezze individuate nel processo di selezione

L'EPSO accoglie la raccomandazione.

Raccomandazione 2 – Introdurre un nuovo quadro di selezione per i concorsi specialistici

L'EPSO accoglie la raccomandazione.

Raccomandazione 3 – Migliorare la capacità dell'EPSO di adattarsi ad un contesto in materia di assunzioni in rapida evoluzione

L'EPSO accoglie la raccomandazione.

L'EPSO aggiunge che migliorare la sua capacità implicherebbe anche investimenti adeguati nello sviluppo di capacità e risorse informatiche per l'elaborazione di strumenti e test.

Équipe di audit

Le relazioni speciali della Corte dei conti europea illustrano le risultanze degli audit espletati su politiche e programmi dell'UE o su temi relativi alla gestione concernenti specifici settori di bilancio. La Corte seleziona e pianifica detti incarichi di audit in modo da massimizzarne l'impatto, tenendo conto dei rischi per la performance o la conformità, del livello delle entrate o delle spese, dei futuri sviluppi e dell'interesse pubblico e politico.

Il presente controllo di gestione è stato espletato dalla Sezione di audit V ("Finanziamento ed amministrazione dell'Unione"), presieduta da Tony Murphy, Membro della Corte. L'audit è stato diretto da Annemie Turtelboom, Membro della Corte, coadiuvata da: Florence Fornaroli, capo di Gabinetto, e Celil Ishik, attaché di Gabinetto; Bertrand Albugues, primo manager; Marion Kilhoffer, capoincarico; Daria Bochnar, Panagiota Liapi e Jesús Nieto Muñoz, auditor. Richard Moore ha fornito assistenza linguistica.



Annemie Turtelboom



Florence Fornaroli



Bertrand Albugues



Marion Kilhoffer



Daria Bochnar



Panagiota Liapi



Jesús Nieto Muñoz

Cronologia

Evento	Data
Adozione del piano di indagine (APM)/Inizio dell'audit	3.9.2019
Trasmissione ufficiale del progetto di relazione all'entità sottoposta ad audit	9.7.2020
Adozione della relazione finale dopo la procedura in contraddittorio	29.9.2020
Ricezione, in tutte le lingue, delle risposte ufficiali dell'EPSO	26.10.2020

COPYRIGHT

© Unione europea, 2020.

La politica di riutilizzo della Corte dei conti europea è stabilita dalla [decisione della Corte n. 6-2019](#) sulla politica di apertura dei dati e sul riutilizzo di documenti.

Salvo indicazione contraria (ad esempio, in singoli avvisi sui diritti d'autore), il contenuto dei documenti della Corte di proprietà dell'UE è soggetto a licenza [Creative Commons Attribuzione 4.0 Internazionale \(CC BY 4.0\)](#). Ciò significa che ne è consentito il riutilizzo, a condizione che la fonte sia citata in maniera appropriata e che le modifiche siano indicate. Qualora il contenuto suddetto venga riutilizzato, il significato o il messaggio originari non devono essere distorti. La Corte dei conti europea non è responsabile delle eventuali conseguenze derivanti dal riutilizzo del proprio materiale.

È necessario chiedere un'ulteriore autorizzazione se un contenuto specifico permette di identificare privati cittadini, ad esempio nelle foto che ritraggono personale della Corte, o include lavori di terzi. Qualora venga concessa, questa autorizzazione annulla quella generale sopra menzionata e indica chiaramente ogni eventuale restrizione dell'uso.

Per utilizzare o riprodurre contenuti non di proprietà dell'UE, può essere necessario richiedere un'autorizzazione direttamente ai titolari dei diritti:

Figure 1, 6 e 8: Icons © 2010-2020 Freepik Company S.L. Tutti i diritti riservati.

Il software o i documenti coperti da diritti di proprietà industriale, come brevetti, marchi, disegni e modelli, loghi e nomi registrati, sono esclusi dalla politica di riutilizzo della Corte e non possono esser concessi in licenza.

I siti Internet istituzionali dell'Unione europea, nell'ambito del dominio europa.eu, contengono link verso siti di terzi. Poiché esulano dal controllo della Corte, si consiglia di prender atto delle relative informative sulla privacy e sui diritti d'autore.

Uso del logo della Corte dei conti europea

Il logo della Corte dei conti europea non deve essere usato senza previo consenso della stessa.

PDF	ISBN 978-92-847-5341-3	ISSN: 1977-5709	DOI: 10.2865/702230	QJ-AB-20-021-IT-N
HTML	ISBN 978-92-847-5317-8	ISSN: 1977-5709	DOI: 10.2865/605435	QJ-AB-20-021-IT-Q

I concorsi organizzati dall'Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO) sono la chiave di accesso ad una carriera nella funzione pubblica dell'UE. L'evolversi delle esigenze in termini di assunzioni e la riduzione dei livelli degli effettivi hanno indotto le istituzioni UE a chiedersi se tali concorsi siano ancora adatti alla selezione di nuovo personale. La Corte ha riscontrato che i concorsi organizzati dall'EPSO hanno ampiamente consentito alle istituzioni dell'UE di soddisfare le proprie esigenze in termini di assunzioni di candidati con profili generici, ma si sono rivelati meno efficienti ed efficaci quanto all'assunzione di specialisti. La Corte formula una serie di raccomandazioni intese a consolidare il processo di selezione, introdurre un nuovo quadro per la selezione di specialisti e migliorare la capacità di adattamento dell'EPSO all'attuale contesto in rapida evoluzione.

Relazione speciale della Corte dei conti europea presentata in virtù dell'articolo 287, paragrafo 4, secondo comma, del TFUE.



CORTE
DEI CONTI
EUROPEA



Ufficio delle pubblicazioni
dell'Unione europea

CORTE DEI CONTI EUROPEA
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
LUXEMBOURG

Tel. +352 4398-1

Modulo di contatto: eca.europa.eu/it/Pages/ContactForm.aspx
Sito Internet: eca.europa.eu
Twitter: @EUAuditors