Trattandosi di un semplice strumento di documentazione, esso non impegna la responsabilità delle istituzioni

►**B**

DECISIONE DEL CONSIGLIO

del 5 dicembre 2007

relativa al regime applicabile agli esperti e ai militari nazionali distaccati presso il Segretariato generale del Consiglio e che abroga la decisione 2003/479/CE

(2007/829/CE)

(GU L 327 del 13.12.2007, pag. 10)

Modificato da:

		Gazzetta ufficiale		
		n.	pag.	data
►**M1**	Decisione 2008/451/CE del Consiglio del 16 giugno 2008	L 158	56	18.6.2008
►**M2**	Decisione 2009/399/CE del Consiglio del 27 aprile 2009	L 127	8	26.5.2009
►**M3**	Decisione 2010/248/UE del Consiglio del 26 aprile 2010	L 110	31	1.5.2010

▼B

DECISIONE DEL CONSIGLIO

del 5 dicembre 2007

relativa al regime applicabile agli esperti e ai militari nazionali distaccati presso il Segretariato generale del Consiglio e che abroga la decisione 2003/479/CE

(2007/829/CE)

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sull'Unione europea, e segnatamente l'articolo 28, paragrafo 1,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, e segnatamente l'articolo 207, paragrafo 2,

considerando quanto segue:

(1) Gli esperti nazionali distaccati (END) e i militari nazionali distaccati (in prosieguo denominati «militari distaccati») dovrebbero permettere al Segretariato generale del Consiglio (SGC) di beneficiare delle loro conoscenze ed esperienze professionali di alto livello, segnatamente nei settori in cui tale competenza non è immediatamente disponibile.

(2) La presente decisione è volta a favorire lo scambio di esperienze e di conoscenze professionali in materia di politiche europee assegnando temporaneamente ai servizi dell'SGC esperti provenienti dalle amministrazioni pubbliche degli Stati membri o da organizzazioni internazionali.

(3) Gli END dovrebbero provenire dalle amministrazioni pubbliche degli Stati membri o da organizzazioni internazionali.

(4) I diritti e gli obblighi fissati dalla presente decisione dovrebbero garantire che gli END e i militari distaccati esercitino le proprie funzioni esclusivamente nell'interesse dell'SGC.

(5) Tenuto conto della natura temporanea del loro incarico e del loro statuto particolare, gli END e i militari distaccati non dovrebbero esercitare responsabilità che incombono all'SGC nell'esercizio delle sue prerogative di diritto pubblico, salvo deroga prevista dalla presente decisione.

(6) La presente decisione dovrebbe definire tutte le condizioni di impiego degli END e dei militari distaccati, applicabili indipendentemente dall'origine degli stanziamenti di bilancio utilizzati per coprire le spese.

(7) Dovrebbero inoltre essere previste disposizioni particolari per il personale militare nazionale distaccato presso l'SGC per costituire lo Stato maggiore dell'Unione europea.

(8) Poiché il presente regime sostituisce quello istituito con la decisione 2003/479/CE del Consiglio [1], è opportuno abrogare detta decisione, fatto salvo che essa continuerà ad applicarsi a tutti i distacchi in corso al momento dell'entrata in vigore della presente decisione,

DECIDE:

---

[1] GU L 160 del 28.6.2003, pag. 72. Decisione modificata da ultimo dalla decisione 2007/456/CE (GU L 173 del 3.7.2007, pag. 27).

▼B

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Ambito di applicazione

1. Il presente regime si applica agli esperti nazionali distaccati (END), distaccati presso il Segretariato generale del Consiglio (SGC) dalle amministrazioni pubbliche degli Stati membri. Esso si applica altresì agli esperti distaccati da un'organizzazione internazionale.

2. Le persone a cui si applica il presente regime restano al servizio del loro datore di lavoro per tutta la durata del distacco e continuano ad essere retribuite da quest'ultimo.

3. L'SGC decide, in funzione delle necessità e delle possibilità di bilancio, l'assunzione di END. Il Segretario generale aggiunto stabilisce le modalità di tale assunzione.

4. Salvo deroga concessa dal Segretario generale aggiunto, deroga che è esclusa nel settore politica estera di sicurezza comune (PESC)/-politica europea in materia di sicurezza e di difesa (PESD), gli END devono avere la nazionalità di uno Stato membro. L'assunzione di END avviene sulla più ampia base geografica possibile tra i cittadini degli Stati membri. Gli Stati membri e l'SGC cooperano per garantire, in tutta la misura del possibile, il rispetto dell'equilibrio tra uomini e donne ed il rispetto del principio della parità di opportunità.

5. Il distacco avviene tramite uno scambio di lettere tra la Direzione generale del Personale e dell'amministrazione dell'SGC e la rappresentanza permanente dello Stato membro interessato o, se del caso, l'organizzazione internazionale. Il luogo di distacco deve essere menzionato nello scambio di lettere. Allo scambio di lettere è acclusa una copia del regime applicabile agli END presso l'SGC.

Articolo 2

Durata del distacco

1. La durata del distacco non può essere inferiore a sei mesi né superiore a due anni e può essere oggetto di proroghe successive per un totale massimo di quattro anni.

2. In deroga al paragrafo 1, la durata del distacco di un END per partecipare alla preparazione di operazioni militari o civili o allo studio in vista del loro avvio può essere inferiore a sei mesi.

3. La durata prevista del distacco è stabilita all'inizio, nell'ambito dello scambio di lettere di cui all'articolo 1, paragrafo 5. La stessa procedura si applica in caso di rinnovo del periodo di distacco.

4. Un END che sia già stato distaccato presso l'SGC può essere nuovamente distaccato, conformemente alle norme interne relative alla durata massima della presenza di questo personale presso i servizi del SGC e comunque sempre alle condizioni seguenti:

a) l'END continua a soddisfare le condizioni di idoneità al distacco;

b) tra la fine del periodo di distacco precedente e un nuovo periodo di distacco sono trascorsi almeno sei anni; se, al termine del primo distacco, l'END ha usufruito di un contratto supplementare diverso, l'interruzione di sei anni viene calcolata a partire dalla data di scadenza di tale contratto. Questa disposizione non impedisce all'SGC di accettare il distacco di un END che sia già stato distaccato una prima volta per meno di quattro anni; in tal caso, tuttavia, la durata del nuovo distacco non supera la parte restante del periodo di quattro anni;

▼B

c) il periodo di cui alla lettera b) è ridotto a tre anni qualora la durata del primo distacco sia inferiore a sei mesi.

Articolo 3

Sede di distacco

Gli END sono distaccati a Bruxelles, presso un ufficio di collegamento dell'SGC o presso qualsiasi altra sede in cui l'Unione europea agisca nel quadro di una decisione adottata dal Consiglio. La sede di distacco può essere modificata durante il distacco attraverso un nuovo scambio di lettere conformemente all'articolo 1, paragrafo 5, qualora la possibilità di modifica non fosse prevista nello scambio di lettere iniziale. L'amministrazione che distacca l'END è informata delle eventuali modifiche della sede di distacco.

Articolo 4

Funzioni

1. Gli END assistono i funzionari dell'SGC o gli agenti temporanei e svolgono le funzioni che sono loro affidate.

Le funzioni esercitate sono definite di comune accordo dall'SGC e dall'amministrazione che distacca l'esperto nazionale nell'interesse dei servizi e tenendo conto delle qualifiche del candidato.

2. L'END partecipa a missioni e riunioni esterne unicamente:

a) se accompagna un funzionario dell'SGC o un agente temporaneo; oppure

b) se è solo, in qualità di osservatore o a fini d'informazione.

Salvo mandato speciale conferito, sotto l'autorità del segretario generale/alto rappresentante, dal direttore generale del servizio interessato, l'END non può impegnare l'SCG all'esterno.

3. L'SGC resta l'unico responsabile per l'approvazione dei risultati dei compiti svolti dall'END.

4. I servizi dell'SGC interessati, il datore di lavoro dell'END e l'END stesso si sforzano nella misura del possibile di evitare i conflitti di interessi e l'eventuale comparsa di tali conflitti in relazione alle funzioni dell'END nel corso del periodo di distacco. A tal fine, l'SGC informa in tempo utile l'END e il suo datore di lavoro in merito alle funzioni previste e chiede ad entrambi di confermare per iscritto che non esistono motivi per cui all'END non debbano essere assegnate tali funzioni. L'END è invitato in particolare a dichiarare ogni potenziale conflitto di interessi tra determinati aspetti della sua situazione familiare (segnatamente, le attività professionali dei parenti stretti o importanti interessi finanziari propri o di tali membri della famiglia) e le funzioni che gli saranno affidate durante il periodo di distacco.

Il datore di lavoro e l'END si impegnano a segnalare all'SGC ogni cambiamento che, nel corso del distacco, potrebbe dar luogo o origine a conflitti di interessi.

5. Qualora l'SGC ritenga che la natura delle funzioni assegnate all'END richieda precauzioni particolari in materia di sicurezza, deve essere ottenuto un nulla osta di sicurezza precedentemente al distacco.

6. In caso di mancato rispetto dei paragrafi 2, 3, 4 e 7, l'SGC può mettere fine al distacco dell'END in conformità dell'articolo 8, paragrafo 2, lettera c).

7. In deroga al paragrafo 1, primo comma, e al paragrafo 2, primo comma, il Segretario generale aggiunto, su proposta del direttore generale del servizio presso il quale l'END è distaccato, può affidare compiti

▼B

specifici all'END e incaricarlo dello svolgimento di una o più missioni specifiche, dopo aver accertato l'assenza di eventuali conflitti di interesse.

Articolo 5

Diritti e obblighi

1. Durante il periodo di distacco:

a) l'END esercita le sue funzioni e regola la sua condotta preoccupandosi unicamente degli interessi del Consiglio;

b) l'END si astiene dal compiere qualsiasi atto e, in particolare, dall'esprimere pubblicamente opinioni che possano ledere la dignità della sua funzione;

c) l'END che nell'esercizio delle sue funzioni debba esprimere un parere su una questione riguardo al cui trattamento o alla cui soluzione abbia un interesse personale tale da compromettere la sua indipendenza è tenuto ad informarne il capo del servizio a cui è stato assegnato;

d) l'END non pubblica né fa pubblicare, da solo o in collaborazione, scritti aventi per oggetto l'attività dell'Unione europea senza aver preliminarmente ottenuto l'autorizzazione alle condizioni e secondo le norme in vigore presso l'SGC. Tale autorizzazione può essere rifiutata solo se la pubblicazione mette a repentaglio gli interessi dell'Unione europea;

e) i diritti derivanti da lavori eseguiti dall'END nell'esercizio delle sue funzioni sono versati all'SGC;

f) l'END è tenuto a risiedere nel luogo in cui è situata la sede di distacco o a una distanza conciliabile con l'adempimento delle sue funzioni;

g) l'END è tenuto ad assistere o consigliare la gerarchia del servizio presso il quale è distaccato ed è responsabile di fronte a questa gerarchia dell'esecuzione dei compiti che gli sono affidati;

h) l'END non accetta istruzioni dal proprio datore di lavoro o dal proprio governo nazionale in relazione allo svolgimento dei propri compiti. Egli non effettua alcuna prestazione per il proprio datore di lavoro, per governi o altre persone, società private o amministrazioni pubbliche.

2. Durante e dopo il distacco, l'END è tenuto ad osservare la massima discrezione su fatti e notizie di qualsiasi natura di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio o in occasione dell'esercizio delle sue funzioni. Egli non comunica in alcun modo, a persona non abilitata ad averne conoscenza, alcun documento o informazione non ancora legittimamente resi pubblici e non utilizza tali documenti o informazioni per il proprio beneficio personale.

3. Al termine del distacco, l'END resta soggetto all'obbligo di agire con integrità e discrezione con riguardo all'esercizio delle nuove mansioni che gli verranno affidate e nell'accettazione di taluni incarichi o benefici.

A tal fine, nei tre anni successivi al periodo di distacco, l'END informa tempestivamente l'SGC in merito alle funzioni e ai compiti che è chiamato a svolgere per conto del proprio datore di lavoro e che potrebbero dar luogo a un conflitto di interessi rispetto alle mansioni da lui svolte nel corso del periodo di distacco.

4. L'END è soggetto alle regole di sicurezza in vigore nell'SGC.

5. In caso di mancato rispetto delle disposizioni di cui ai paragrafi 1, 2 e 4 durante il distacco, l'SGC può mettere fine al distacco dell'END in conformità dell'articolo 8, paragrafo 2, lettera c).

▼B

Articolo 6

Livello, esperienza professionale e conoscenze linguistiche

1. Per essere distaccato presso l'SGC, l'END deve aver maturato un'esperienza professionale di almeno tre anni a tempo pieno nell'esercizio di funzioni amministrative, scientifiche, tecniche, di consulenza o di supervisione equivalenti a quelle dei gruppi di funzioni AD o AST definiti dallo Statuto del personale delle Comunità europee e dal regime applicabile agli altri agenti delle Comunità. Il datore di lavoro degli END fornisce all'SGC, precedentemente al distacco, un attestato del lavoro svolto dall'esperto negli ultimi dodici mesi.

2. Per poter svolgere le mansioni che gli saranno affidate, l'END deve possedere una conoscenza approfondita di una delle lingue della Comunità e una conoscenza soddisfacente di una seconda lingua.

Articolo 7

Sospensione del distacco

1. Il distacco può essere sospeso dietro autorizzazione dell'SGC e alle condizioni da questo fissate. Per tutta la durata di tali sospensioni:

a) il versamento delle indennità di cui agli articoli 15 e 16 è sospeso;

b) il rimborso delle spese di cui agli articoli 18 e 19 è corrisposto solo se la sospensione avviene su richiesta dell'SGC.

2. L'SGC informa il datore di lavoro dell'END.

Articolo 8

Fine del distacco

1. Fatto salvo il paragrafo 2, si può porre fine al distacco su domanda dell'SGC o del datore di lavoro dell'END con preavviso di tre mesi, o su domanda dell'END, con lo stesso preavviso e con riserva dell'accordo dell'SGC.

2. In talune circostanze eccezionali, il distacco può essere concluso senza preavviso:

a) dal datore di lavoro dell'END, qualora gli interessi essenziali del datore di lavoro lo richiedano;

b) per accordo tra l'SGC e il datore di lavoro, su domanda rivolta dall'END alle due parti, qualora gli interessi essenziali, personali o professionali dell'END lo richiedano;

c) dall'SGC, in caso di mancato rispetto da parte dell'END degli obblighi cui è soggetto a titolo del presente regime. L'interessato è messo precedentemente in grado di presentare la propria difesa.

3. Qualora venga posta fine al distacco in virtù del paragrafo 2, lettera c), l'SGC ne informa immediatamente il datore di lavoro.

CAPO II

CONDIZIONI DI LAVORO

Articolo 9

Previdenza sociale

1. Precedentemente all'inizio del distacco, il datore di lavoro dell'END certifica all'SGC che detto esperto rimane soggetto, per tutto il periodo del distacco, alla legislazione in materia di previdenza sociale

▼B

applicabile all'amministrazione pubblica o all'organizzazione internazionale da cui dipende e che quest'ultima si assume l'onere delle spese sostenute all'estero.

2. Dal giorno in cui inizia il periodo di distacco l'END è coperto contro i rischi di infortunio. L'SGC gli fornisce una copia delle disposizioni applicabili il giorno in cui si presenta al servizio competente della Direzione generale del Personale e dell'amministrazione per svolgere le formalità amministrative connesse al distacco.

3. Quando, nel quadro di una missione alla quale l'END partecipa in applicazione dell'articolo 4, paragrafo 2, e dell'articolo 20, o quando, in ragione dei rischi specifici nella sede di distacco, sia necessaria un'assicurazione supplementare o specifica, le relative spese sono a carico dell'SGC.

Articolo 10

Orario di lavoro

1. L'END è soggetto alle norme in vigore presso l'SGC in materia di orario di lavoro. Tali norme possono essere modificate per necessità di servizio dal Segretario generale aggiunto.

2. Per tutta la durata del distacco, l'END lavora a tempo pieno. Su richiesta debitamente giustificata di una direzione generale, previo accordo del datore di lavoro e compatibilmente con gli interessi dell'SGC, il direttore generale del personale e dell'amministrazione può autorizzare un END a lavorare a tempo parziale.

3. In caso di autorizzazione al tempo parziale, l'END presta servizio almeno per la metà della durata normale del tempo di lavoro.

4. Agli END possono essere concesse le indennità in vigore presso l'SGC nel quadro di un servizio continuo o a turni o di una permanenza.

Articolo 11

Assenza per malattia o infortunio

1. In caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, l'END avverte tempestivamente il proprio superiore gerarchico, indicando il suo attuale recapito. L'END è tenuto a presentare un certificato medico per ogni assenza superiore a tre giorni e può essere sottoposto a un controllo medico organizzato dall'SGC.

2. Se le assenze per malattia o infortunio di durata non superiore a tre giorni superano, nell'arco di dodici mesi, un totale di 12 giorni, l'END è tenuto a presentare un certificato medico per ogni ulteriore assenza dovuta a malattia.

3. Se l'assenza per malattia è superiore a un mese o al periodo di servizio prestato dall'END, prendendo in considerazione unicamente il più lungo di tali due periodi, le indennità previste all'articolo 15, paragrafi 1 e 2, vengono automaticamente sospese. La presente disposizione non si applica in caso di malattia connessa a una gravidanza. L'assenza per malattia non può essere prorogata oltre la durata del distacco dell'interessato.

4. Tuttavia, l'END vittima di un incidente connesso al suo lavoro e verificatosi durante il periodo di distacco continua a ricevere per intero le indennità di cui all'articolo 15, paragrafi 1 e 2, per tutto il periodo in cui è inabile al lavoro e fino al termine del distacco.

▼B

Articolo 12

Congedi annuali, congedi speciali e giorni festivi

1. L'END ha diritto a due giorni lavorativi e mezzo di congedo per mese intero di servizio prestato (trenta giorni per anno civile).

2. Il congedo è soggetto alla preventiva autorizzazione del servizio a cui l'END è assegnato.

3. Su richiesta motivata, l'END può ottenere un congedo speciale nei casi seguenti:

— matrimonio dell'END: 2 giorni,

— malattia grave del coniuge: fino a 3 giorni all'anno,

— decesso del coniuge: 4 giorni,

— malattia grave di un ascendente: fino a 2 giorni all'anno,

— decesso di un ascendente: 2 giorni,

— nascita di un figlio: 10 giorni da prendere nel corso del mese che segue la nascita,

— malattia grave di un figlio: fino a 2 giorni all'anno,

— trasloco per entrata in servizio: fino a 2 giorni,

— decesso di un figlio: 4 giorni.

Un congedo speciale supplementare di due giorni per periodo di 12 mesi può essere accordato su richiesta debitamente motivata dell'interessato.

4. Su richiesta debitamente motivata del datore di lavoro dell'END, l'SGC può concedere fino a un massimo di due giorni di congedo speciale per ogni periodo di dodici mesi. Le domande vengono esaminate caso per caso.

5. In caso di lavoro a tempo parziale, la durata del congedo annuale è ridotta proporzionalmente.

6. I giorni di congedo annuale non fruiti al termine del periodo di distacco non possono essere in alcun modo recuperati.

7. Il paragrafo 3 non è applicabile agli END il cui distacco sia di durata inferiore a sei mesi. Tuttavia, all'END il cui distacco sia di durata inferiore a sei mesi può essere accordato, previa sua richiesta motivata, un congedo speciale su decisione del direttore generale del servizio presso il quale è distaccato. Tale congedo speciale non può essere superiore a tre giorni per tutto il periodo di distacco. Prima di accordare il congedo, il suddetto responsabile deve consultare il direttore generale del personale e dell'amministrazione.

Articolo 13

Congedo di maternità

1. In caso di maternità, all'END nazionale è concesso un congedo di maternità di venti settimane, nel corso del quale le vengono versate le indennità di cui all'articolo 15. Il congedo inizia non prima di sei settimane dalla data indicata nel certificato come data presunta per il parto e termina almeno quattordici settimane dopo la data del parto. In caso di parto gemellare o prematuro o in caso di nascita di un figlio disabile, la durata del congedo è di ventiquattro settimane. Ai fini della presente disposizione, s'intende per parto prematuro un parto che ha luogo prima della fine della 34ª settimana di gravidanza.

2. Qualora la legislazione nazionale applicabile al datore di lavoro dell'END preveda un congedo di maternità più lungo, il distacco viene

▼B

sospeso per un periodo equivalente alla differenza tra questo congedo e quello concesso dall'SGC. In tal caso, un periodo equivalente al periodo di sospensione può essere aggiunto al termine del distacco se l'interesse dell'SGC lo giustifica.

3. In alternativa, l'END può chiedere una sospensione del periodo di distacco pari alla somma dei periodi concessi per il congedo di maternità. In tal caso il distacco è prolungato con un periodo equivalente al periodo di sospensione, se l'interesse dell'SGC lo giustifica.

Articolo 14

Gestione e controllo

La gestione e il controllo dei giorni di congedo sono affidati all'amministrazione dell'SGC. Il controllo dell'orario di lavoro e delle assenze è di competenza della direzione generale o del servizio a cui l'END è assegnato.

CAPO III

INDENNITÀ E SPESE

Articolo 15

Indennità

1. L'END ha diritto, per tutta la durata del distacco, a un'indennità di soggiorno giornaliera. Se la distanza tra il luogo d'origine e la sede di distacco è pari o inferiore a 150 km, l'indennità ammonta a ►M3 31,32 EUR ◄. Se tale distanza è superiore a 150 km, l'indennità ammonta a ►M3 125,25 EUR ◄.

2. Se l'END non ha beneficiato di alcun rimborso per le spese di trasloco, né da parte dell'SGC, né da parte del datore di lavoro, gli è corrisposta un'indennità mensile supplementare conformemente alla seguente tabella:

▼M3

Distanza tra il luogo di origine e la sede di distacco (km)	Importo in EUR
0-150	0,00
> 150	80,50
> 300	143,12
> 500	232,59
> 800	375,71
> 1 300	590,40
> 2 000	706,72

▼B

La suddetta indennità è versata mensilmente alla scadenza. Essa è dovuta sino alla fine del mese in cui l'END ha eventualmente traslocato, a titolo dell'articolo 19, paragrafo 1.

3. Le indennità devono essere versate anche per i periodi di missione, di congedo annuale, di congedo di maternità, di congedo speciale, nonché per i giorni festivi ufficiali dell'SGC.

4. Al momento in cui inizia il periodo di distacco, l'END ha diritto al versamento, tramite anticipo, di un importo pari a 75 giorni di indennità di soggiorno. Tale versamento comporta l'estinzione di qualsivoglia diritto ad ulteriori indennità a titolo del periodo cui corrisponde. In

▼B

caso di cessazione definitiva del distacco presso l'SGC prima dello scadere del periodo considerato per il calcolo dell'anticipo, la frazione dell'importo di tale versamento corrispondente al periodo rimanente è soggetta a ripetizione dell'indebito.

5. In occasione dello scambio di lettere di cui all'articolo 1, paragrafo 5, l'SGC viene informato in merito ad eventuali indennità analoghe a quelle di cui ai paragrafi 1, 2, 7 e 8 del presente articolo percepite dall'END. Gli importi di tali indennità vengono detratti dalle corrispondenti indennità versate dall'SGC.

6. Le indennità giornaliere e mensili sono soggette a una revisione annuale, senza effetto retroattivo, sulla base dell'adeguamento degli stipendi di base dei funzionari della Comunità in servizio a Bruxelles e a Lussemburgo.

7. Per l'END distaccato presso un ufficio di collegamento dell'SGC o presso qualsiasi altra sede in cui l'Unione agisce nel quadro di una decisione adottata dal Consiglio, le indennità di cui ai paragrafi 1 e 2 possono essere sostituite da un'indennità di alloggio, su decisione motivata del direttore generale del personale e dell'amministrazione, qualora le circostanze connesse con il costo dell'alloggio nella sede di distacco lo giustifichino.

8. Su decisione motivata del direttore generale del personale e dell'amministrazione può essere accordata un'indennità speciale, fissata in funzione della sede di distacco, qualora questa sia situata all'esterno dell'UE, per tener conto del costo della vita o di condizioni di vita particolarmente difficili. Tale indennità è versata mensilmente ed è fissata a un importo che va dal 10 % al 15 % dello stipendio base di un funzionario di grado AD 6 o AST 4, primo scatto, a seconda del gruppo di funzioni cui l'END è assimilato.

Articolo 16

Indennità forfettaria supplementare

1. Tranne nel caso in cui il luogo d'origine sia situato a una distanza pari o inferiore a 150 km dalla sede di servizio, all'END viene corrisposta, se del caso, un'indennità forfettaria supplementare pari alla differenza tra lo stipendio annuo lordo che gli è versato dal suo datore di lavoro di origine (ad eccezione degli assegni familiari), maggiorato delle indennità eventualmente corrispostegli dall'SGC a titolo dell'articolo 15, e lo stipendio di base di un funzionario di grado AD 6 o AST 4, primo scatto, in funzione del gruppo di funzioni al quale l'END è assimilato.

2. Tale indennità viene adeguata una volta all'anno, senza effetto retroattivo, sulla base dell'adeguamento degli stipendi di base dei funzionari della Comunità.

Articolo 17

Luogo di assunzione, sede di distacco, luogo d'origine e luogo di ritorno

1. Ai fini del presente regime, si considera:

— luogo di assunzione: il luogo in cui l'END esercitava le sue funzioni per il suo datore di lavoro immediatamente prima del distacco,

— sede di distacco: il luogo in cui è situato il servizio o l'ufficio dell'SGC al quale l'END è assegnato, o il luogo in cui l'END agisce nel quadro di una decisione adottata dal Consiglio,

— luogo d'origine: il luogo in cui è situata la sede del suo datore di lavoro,

▼B

— luogo di ritorno: il luogo in cui l'END eserciterà la sua attività principale dopo la fine del distacco.

2. Se il luogo di assunzione o il luogo di ritorno è situato fuori dal territorio dell'Unione europea o in uno Stato membro diverso da quello in cui si trova la sede del datore di lavoro dell'END, o se l'END non esercita un'attività professionale dopo la fine del distacco, il luogo d'origine è considerato luogo di assunzione o luogo di ritorno, a seconda dei casi.

Il luogo di assunzione, la sede o le sedi di distacco e il luogo d'origine sono fissati nello scambio di lettere di cui all'articolo 1, paragrafo 5. Il luogo di ritorno è fissato in base a una dichiarazione del datore di lavoro dell'END.

3. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, le circostanze legate ai compiti svolti dall'END per uno Stato diverso da quello della sede di distacco o per un'organizzazione internazionale non sono prese in considerazione.

Articolo 18

Spese di viaggio

1. L'END il cui luogo di assunzione è situato a più di 150 km dalla sede di distacco ha diritto, all'inizio del periodo di distacco, al rimborso delle spese di viaggio:

a) per se stesso;

b) per il coniuge e i figli a carico, nel caso in cui queste persone convivano con l'END e il trasloco sia rimborsato dall'SGC.

2. Salvo in caso di viaggio aereo, l'importo del rimborso è forfettario e limitato al costo del viaggio in treno alla tariffa di seconda classe senza supplemento. La stessa tariffa si applica se il viaggio è effettuato in automobile. Il rimborso delle spese di viaggio in aereo può coprire al massimo il costo di un biglietto a tariffa ridotta (PEX o APEX) dietro presentazione dei biglietti e delle carte d'imbarco, se il tragitto per ferrovia è superiore a 500 km o se l'itinerario abituale comporta una traversata marittima.

3. L'END ha diritto, per se stesso ed eventualmente per le persone menzionate al paragrafo 1, lettera b), al rimborso delle spese di viaggio verso il luogo di ritorno alla fine del periodo di distacco, nel rispetto dei limiti sopra citati. In nessun caso può essere rimborsato un importo superiore a quello a cui l'END avrebbe avuto diritto se fosse ritornato nel luogo di assunzione.

4. L'END che ha effettuato il trasloco dal luogo di assunzione alla sede di distacco ha diritto una volta all'anno al rimborso forfettario, per sé, per il coniuge e per i figli a carico, delle spese di viaggio di ritorno dalla sede di distacco al luogo di origine secondo le disposizioni in vigore presso l'SGC.

Articolo 19

Spese di trasloco

1. L'END può trasferire il mobilio e gli effetti personali dal luogo di assunzione alla sede di distacco, a spese dell'SGC e previa autorizzazione di quest'ultimo, secondo le disposizioni in vigore presso l'SGC in relazione al rimborso delle spese di trasloco, purché siano soddisfatte le condizioni seguenti:

a) la durata iniziale del distacco è di due anni;

b) il luogo di assunzione dell'END è situato a una distanza pari o superiore a 100 km dalla sede di distacco;

▼B

c) il trasloco è ultimato entro sei mesi dalla data di inizio del distacco;

d) l'autorizzazione è richiesta almeno due mesi prima della data prevista per il trasloco;

e) le spese di trasloco non sono rimborsate dal datore di lavoro;

f) l'END trasmette all'SGC gli originali di preventivi, ricevute e fatture, nonché un attestato in cui il datore di lavoro dichiari di non prendere a carico le spese di trasloco.

2. Fatto salvo il paragrafo 3, qualora il trasloco verso la sede di distacco sia stato rimborsato dall'SGC, l'END ha diritto, alla fine del periodo di distacco, previa autorizzazione, al rimborso delle spese di trasloco dalla sede di distacco al luogo di ritorno, secondo le disposizioni in vigore presso l'SGC in relazione al rimborso delle spese di trasloco, purché siano soddisfatte le condizioni di cui al paragrafo 1, lettere d) e e), nonché le condizioni seguenti:

a) il trasloco non può essere effettuato prima dei sei mesi precedenti la fine del distacco;

b) il trasloco è ultimato entro sei mesi dalla fine del distacco;

c) l'importo delle spese di trasloco rimborsato dall'SGC per il trasloco alla fine del periodo di distacco non può essere superiore a quello cui l'END avrebbe avuto diritto se fosse ritornato al luogo di assunzione;

d) l'END ha trasmesso all'SGC gli originali di preventivi ricevuti e della fattura del trasloco, nonché un attestato in cui il datore di lavoro conferma di non prendere a carico, né in toto né in parte, le spese di trasloco.

3. L'END il cui distacco termina su sua richiesta o su richiesta del datore di lavoro prima che siano trascorsi due anni dall'inizio del periodo di distacco non ha diritto, alla fine di tale periodo, al rimborso delle spese di trasloco.

Articolo 20

Missioni e spese di missione

1. L'END può essere inviato in missione nel rispetto dell'articolo 4.

2. Le spese di missione sono rimborsate secondo le disposizioni in vigore presso l'SGC.

Articolo 21

Formazione

L'END può assistere ai corsi di formazione organizzati dall'SGC qualora l'interesse di quest'ultimo lo giustifichi. Nell'autorizzare la partecipazione a un corso si tiene conto dell'interesse ragionevole dell'END, con particolare riguardo all'evoluzione della sua carriera professionale successivamente al periodo di distacco.

Articolo 22

Disposizioni amministrative

1. L'END si presenta il primo giorno del distacco al servizio competente della Direzione generale del personale e dell'amministrazione per l'espletamento delle formalità amministrative necessarie. L'assunzione delle funzioni interviene o il primo o il sedici del mese.

2. L'END assegnato ad un ufficio di collegamento dell'SGC si presenta al servizio competente dell'SGC nella sede di distacco.

▼B

3. Il servizio competente dell'SGC effettua i pagamenti in euro su un conto bancario aperto presso un istituto bancario a Bruxelles. Se l'END è distaccato in una sede diversa da Bruxelles, i pagamenti possono essere effettuati in euro su un conto bancario aperto presso un istituto bancario a Bruxelles oppure nel luogo d'origine dell'END. L'indennità di alloggio può essere versata in una valuta diversa su un conto bancario aperto presso un istituto bancario nella sede di distacco.

CAPO IV

ESPERTI NAZIONALI DISTACCATI PER BREVI PERIODI SENZA SPESE

Articolo 23

END per brevi periodi senza spese

1. Ai fini della presente decisione, per END per brevi periodi senza spese (END-BPSS) s'intende un END altamente specializzato distaccato per lo svolgimento di specifiche funzioni per un periodo massimo di tre mesi. Tale distacco non implica per il Consiglio il pagamento di alcuna indennità o spesa, tranne eventualmente quelle previste all'articolo 28 e fatto salvo diverso accordo fra l'SGC e l'amministrazione che distacca l'END-BPSS.

2. L'END-BPSS può essere distaccato solo in casi eccezionali previa autorizzazione del Segretario generale aggiunto. Il distacco di un END-BPSS può avere come unico scopo lo svolgimento di funzioni che difficilmente l'SGC riuscirebbe ad assolvere entro tempi molto brevi, ossia:

— missioni esplorative,

— pianificazione e valutazione di operazioni specifiche di gestione di crisi,

— partecipazione ad esercitazioni specifiche di gestione delle crisi.

3. Fatti salvi gli articoli da 23 a 28, il regime previsto agli articoli da 1 a 14 e da 20 a 22 si applica anche agli END-BPSS.

4. Fatto salvo l'articolo 5, l'END-BPSS tiene sempre un comportamento consono al fatto di essere distaccato presso il Consiglio e adeguato alla dignità della sua funzione.

Articolo 24

Durata del distacco

1. Il periodo di cui all'articolo 23, paragrafo 1, può essere prorogato una volta per un periodo massimo di tre mesi.

2. L'END-BPSS che è già stato distaccato presso l'SGC può esservi nuovamente distaccato conformemente alle norme previste nella presente decisione e comunque alle condizioni seguenti:

— se l'END è distaccato con il regime del presente capo, deve trascorrere almeno un anno tra la fine del periodo di distacco precedente e il nuovo distacco,

— se l'END è distaccato con il regime dell'articolo 1 della presente decisione, devono trascorrere almeno tre anni fra la fine del periodo di distacco precedente e il nuovo distacco.

3. In casi eccezionali il periodo di cui al paragrafo 2, primo trattino, può essere abbreviato mediante decisione del Segretario generale aggiunto.

▼B

Articolo 25

Ambito di applicazione

1. Nello scambio di lettere previsto all'articolo 1, paragrafo 5, è menzionato il nome del responsabile in seno alla direzione generale, direzione, unità, missione o esercitazione presso cui l'END-BPSS sarà distaccato e sono descritte nei particolari le funzioni che questi dovrà svolgere.

2. Per le funzioni che concretamente gl'incombono l'END-BPSS riceve istruzioni dal responsabile indicato al paragrafo 1.

Articolo 26

Assicurazione

Fatto salvo l'articolo 28 e in deroga all'articolo 9, paragrafo 2, l'SGC non offre all'END-BPSS copertura contro i rischi d'infortunio.

Articolo 27

Condizioni di lavoro

1. In deroga all'articolo 10, paragrafo 1, l'END-BPSS è tenuto a rispettare le regole in materia di orario di lavoro vigenti nella sede di distacco. Il responsabile in seno all'unità amministrativa, missione o esercitazione presso cui l'END-SS è distaccato può modificare tali regole in funzione delle esigenze di servizio.

2. In deroga all'articolo 10, paragrafo 2, seconda frase, nel periodo di distacco l'END-BPSS lavora esclusivamente a tempo pieno.

3. L'articolo 10, paragrafo 4, non si applica all'END-BPSS.

4. Il responsabile indicato all'articolo 25, paragrafo 2, assicura la gestione e il controllo delle presenze e dei congedi dell'END-BPSS.

5. I paragrafi 3, 4 e 7 dell'articolo 12, non sono applicabili all' END-BPSS. Tuttavia egli può ottenere, dietro sua richiesta motivata, un congedo speciale mediante decisione del direttore generale del servizio a cui è stato assegnato. Detto congedo speciale non può essere superiore a 3 giorni nell'intero arco del distacco. Prima di accordare il congedo il responsabile sopramenzionato deve consultare il direttore generale del personale e dell'amministrazione.

Articolo 28

Missioni

1. L'END-BPSS che partecipa a missioni al di fuori della sede di distacco ottiene il rimborso conformemente alle norme vigenti per il rimborso delle missioni dei funzionari, salve modalità diverse convenute fra l'SGC e l'amministrazione che distacca l'END-BPSS.

2. Se per una data missione l'SGC offre ai funzionari un'assicurazione speciale per «alto rischio», il beneficio è esteso anche all'END-BPSS che partecipa alla medesima missione.

3. L'END-BPSS che partecipa ad una missione al di fuori del territorio dell'UE è sottoposto al regime di sicurezza vigente presso l'SGC per tali missioni.

▼B

CAPO V

APPLICAZIONE DEL REGIME AL PERSONALE MILITARE NAZIONALE DISTACCATO

Articolo 29

Regime dei militari distaccati

Con riserva degli articoli da 30 a 42, il regime di cui ai capi precedenti si applica anche ai militari distaccati presso l'SGC per costituire lo Stato maggiore dell'Unione europea conformemente alla decisione 2001/80/PESC del Consiglio, del 22 gennaio 2001, che istituisce lo Stato maggiore dell'Unione europea ([1]).

Articolo 30

Condizioni

I militari distaccati devono essere, per tutta la durata del distacco, in servizio retribuito presso le forze armate di uno Stato membro. Essi devono essere cittadini di uno Stato membro.

Articolo 31

Assunzione

In deroga all'articolo 1, paragrafo 3, seconda frase, il segretario generale/alto rappresentante stabilisce le modalità di assunzione dei militari distaccati.

Articolo 32

Scambio di lettere

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 1, paragrafo 5, lo scambio di lettere ha luogo tra il segretario generale/alto rappresentante e la rappresentanza permanente dello Stato membro interessato. Lo scambio di lettere indica parimenti le eventuali limitazioni della partecipazione dell'END a missioni.

Articolo 33

Durata del distacco

1. In deroga all'articolo 2, paragrafo 1, il distacco non può essere inferiore a sei mesi né superiore a tre anni e può essere prorogato successivamente per una durata complessiva non superiore a quattro anni.

2. In deroga all'articolo 2, paragrafo 4, lettera b), fatti salvi casi eccezionali, devono trascorrere almeno 3 anni tra la fine del periodo di distacco precedente e un nuovo periodo di distacco, ove le circostanze lo giustifichino e di concerto con il segretario generale/alto rappresentante.

([1]) GU L 27 del 30.1.2001, pag. 7. Decisione modificata dalla decisione 2005/395/PESC (GU L 132 del 26.5.2005, pag. 17).

▼B

Articolo 34

Mansioni

In deroga all'articolo 4, paragrafo 1, i militari distaccati, che operano sotto l'autorità del segretario generale/alto rappresentante, adempiono la missione, svolgono le mansioni ed esercitano le funzioni loro assegnate a norma dell'allegato della decisione 2001/80/PESC.

Articolo 35

Possibilità di impegnare il SGC all'esterno

In deroga all'articolo 4, paragrafo 2, secondo comma, salvo mandato speciale conferito sotto l'autorità del segretario generale/alto rappresentante, i militari distaccati non possono in alcun modo impegnare l'SGC all'esterno.

Articolo 36

Nulla osta di sicurezza

In deroga all'articolo 4, paragrafo 5, nello scambio di lettere di cui all'articolo 1, paragrafo 5, è stabilito il livello appropriato di nulla osta di sicurezza del militare distaccato, che non può essere inferiore a SEGRETO.

Articolo 37

Esperienza professionale

In deroga all'articolo 6, paragrafo 1, può essere distaccato presso l'SGC ogni militare che svolga mansioni di concetto o di studio e dimostri un elevato grado di competenza per le funzioni da svolgere.

Articolo 38

Sospensione e fine del distacco

1. Ai fini dell'applicazione dell'articolo 7, paragrafo 1, al militare distaccato, l'autorizzazione è data dal segretario generale/alto rappresentante.

2. In deroga all'articolo 8, paragrafo 2, si può porre fine ad un distacco senza preavviso se gli interessi dell'SGC o dell'amministrazione nazionale da cui dipende il militare distaccato lo rendono necessario oppure per qualsiasi altro motivo debitamente giustificato.

Articolo 39

Inadempimento grave

1. Si può porre fine ad un distacco senza preavviso in caso di grave mancanza agli obblighi ai quali il militare distaccato è tenuto, commessa volontariamente o per negligenza. In deroga all'articolo 8, paragrafo 2, lettera c), la decisione è adottata dal segretario generale/alto rappresentante dopo che l'interessato è stato messo in condizione di presentare la propria difesa. Prima di adottare la decisione, il segretario generale/alto rappresentante informa il rappresentante permanente dello Stato membro di cui il militare distaccato ha la cittadinanza. In seguito a tale decisione, le indennità di cui agli articoli 18 e 19 non sono corrisposte.

Anteriormente alla decisione di cui al primo comma, può essere applicata al militare distaccato una misura di sospensione in caso di grave

▼B

mancanza addebitatagli dal segretario generale/alto rappresentante, dopo che l'interessato è stato messo in condizione di presentare la propria difesa. Le indennità di cui agli articoli 15 e 16 non sono pagate per tutta la durata di detta sospensione, che non può superare tre mesi.

2. Il segretario generale/alto rappresentante informa le autorità nazionali di qualsiasi violazione, da parte del militare distaccato, del regime stabilito o delle norme previste nella presente decisione.

3. Il militare distaccato continua ad essere soggetto alle norme disciplinari nazionali.

Articolo 40

Orario di lavoro

L'articolo 10, paragrafo 2, seconda frase, non si applica al militare distaccato.

Articolo 41

Congedo speciale

In deroga all'articolo 12, paragrafo 4, l'SGC può concedere un congedo speciale supplementare, non retribuito, per motivi di formazione da parte del datore di lavoro e su richiesta debitamente motivata di quest'ultimo.

Articolo 42

Indennità

In deroga all'articolo 15, paragrafo 1, e all'articolo 16, lo scambio di lettere di cui all'articolo 1, paragrafo 5, può stabilire che le indennità ivi previste non siano versate.

CAPO VI

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 43

Abrogazione

La decisione del Consiglio 2003/479/CE è abrogata. Essa resta tuttavia d'applicazione a tutti i distacchi in corso alla data di entrata in vigore della presente decisione, fatto salvo l'articolo 44.

Articolo44

Effetto

La presente decisione ha effetto il giorno della pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Essa è applicabile ad ogni nuovo distacco o proroga del distacco a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa prende effetto.