

VERSIONE CONSOLIDATA

Decisione della Corte di giustizia

2 luglio 2003

relativa al regime applicabile agli esperti nazionali distaccati (come modificata dalle decisioni della Corte di giustizia 24 settembre 2003, 17 ottobre 2007 e 22 settembre 2010)

Il Comitato amministrativo della Corte di giustizia delle Comunità europee,

Visto il Trattato che istituisce la Comunità europea;

Considerando che è necessario istituire un regime applicabile agli esperti nazionali distaccati;

DECIDE

Capitolo I: Disposizioni generali

Articolo 1

Campo d'applicazione

1. Il presente regime si applica agli esperti nazionali distaccati presso la Corte di giustizia da un'istituzione che eserciti, in uno Stato membro dell'Unione, una missione di interesse generale.

Si considerano quindi, in particolare, le amministrazioni nazionali, regionali e locali, gli organi giurisdizionali, le università e i centri di ricerca.
2. Fatte salve le disposizioni di cui all'art. 3, n. 2, e dell'art. 4, n. 1, lett. h), della presente decisione, gli esperti nazionali distaccati (in prosieguo: gli "END") restano al servizio del loro datore di lavoro durante il periodo di distacco e continuano ad essere retribuiti da tale datore di lavoro.
3. Gli END devono essere cittadini dell'Unione europea.
4. Il distacco è reso effettivo mediante uno scambio di lettere tra la Corte e la rappresentanza permanente dello Stato membro interessato.

Articolo 2

Livello, esperienza professionale e conoscenze linguistiche

1. Per essere distaccato presso la Corte, l'END deve dar prova di una formazione completa in diritto, nonché di un'esperienza professionale di almeno tre anni in funzioni amministrative, tecniche, di consulenza o di supervisione, equivalenti a quelle della categoria A, come definite dallo statuto dei funzionari delle Comunità europee. In via eccezionale, per soddisfare le esigenze specifiche di un servizio, la formazione in diritto può essere sostituita da una formazione in un altro ambito di specializzazione.
2. L'END deve possedere una conoscenza approfondita di una lingua della Comunità nonché una buona conoscenza di almeno un'altra lingua della Comunità. Per ragioni di servizio, è necessaria un'adeguata conoscenza del francese.

Articolo 3

Funzioni

1. Gli END svolgono le funzioni che sono loro affidate dai loro superiori gerarchici alla Corte.
2. I servizi interessati della Corte, il datore di lavoro dell'END e l'END vigilano al fine di evitare ogni conflitto di interessi nonché la comparsa di tali conflitti in relazione alle funzioni dell'END nel corso del periodo di distacco. A tal fine, la Corte informa in tempo utile l'END e il suo datore di lavoro delle funzioni previste e chiede a entrambi di confermare per iscritto che essi non vedono alcuna ragione per non attribuire tali funzioni all'END. L'END è invitato in particolare a dichiarare ogni potenziale conflitto tra determinati aspetti della sua situazione familiare (in particolare, delle attività professionali dei parenti stretti o di taluni dei suoi principali interessi finanziari o di quelli dei suoi parenti stretti) e i compiti previsti durante il periodo di distacco.

Il datore di lavoro e l'END s'impegnano a segnalare alla Corte ogni cambiamento che, nel corso del periodo di distacco, potrebbe dar luogo o origine a simili conflitti.

3. In caso di inosservanza dei nn. 1 e 2, la Corte può mettere fine al periodo di distacco dell'END in conformità alle disposizioni di cui all'art. 7.

Articolo 4

Obblighi

1. Durante il periodo di distacco,
 - a) gli END esercitano le loro funzioni e regolano la loro condotta tenendo conto unicamente degli interessi della Corte;
 - b) gli END si astengono dal compiere qualsiasi atto, e, in particolare, dall'esprimere pubblicamente opinioni che possano arrecare pregiudizio alla dignità della loro funzione;

- c) l'END che, nell'esercizio delle sue funzioni, debba esprimere un parere su una questione nel cui trattamento o nella 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 con altri, scritti aventi ad oggetto le attività delle Comunità senza aver ottenuto l'autorizzazione alle condizioni e secondo le norme in vigore alla Corte. Tale autorizzazione può essere negata solo quando la pubblicazione prevista è tale da compromettere gli interessi della Comunità;
 - e) tutti i diritti derivanti da lavori eseguiti dagli END nell'esercizio delle loro funzioni sono attribuiti alla Comunità;
 - f) gli END sono tenuti a risiedere a Lussemburgo o a una distanza tale da non essere ostacolati nell'esercizio delle loro funzioni;
 - g) gli END sono tenuti ad assistere o a consigliare la gerarchia del servizio presso cui lavorano e sono responsabili di fronte a tale gerarchia dell'esecuzione dei compiti loro affidati;
 - h) gli END non accettano istruzioni del proprio datore di lavoro. In mancanza di autorizzazione preventiva concessa dalla Corte, essi non effettuano alcuna prestazione per il proprio datore di lavoro, né per altri soggetti, società private o amministrazioni pubbliche.
2. Durante e dopo il periodo di distacco, gli END sono tenuti ad osservare la massima discrezione sui fatti e sulle informazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio o in occasione dell'esercizio delle loro funzioni; essi non comunicano in alcun modo, a persona non qualificata ad averne conoscenza, documenti o informazioni non ancora resi pubblici e non utilizzano tali documenti o informazioni per il proprio vantaggio personale.
 3. In caso di inosservanza delle disposizioni del presente articolo durante il periodo di distacco, la Corte può mettere fine al distacco dell'END ai sensi dell'art. 7.
 4. Alla fine del distacco, l'END rimane soggetto all'obbligo di agire con integrità e discrezione nell'esercizio delle nuove mansioni che gli sono affidate e nell'accettare taluni incarichi o benefici.

A tal fine, nei tre anni che seguono il periodo di distacco, l'END informa immediatamente la Corte delle funzioni o dei compiti che è tenuto a svolgere per il suo datore di lavoro e che possono dar luogo a un conflitto di interessi con riferimento alle funzioni da lui svolte durante il distacco.

Articolo 5*Durata del distacco*

1. La durata del distacco non può essere inferiore a sei mesi, né superiore a due anni. Essa può essere oggetto di proroghe successive, a condizione che la durata totale del distacco non superi i quattro anni. In via eccezionale, per motivi attinenti all'interesse del servizio, possono essere autorizzate ulteriori proroghe a condizione che la durata totale del distacco non sia superiore a sei anni.
2. La durata prevista del distacco dev'essere stabilita, quando l'END è messo a disposizione, nello scambio di lettere di cui all'art. 1, n. 4. La stessa procedura si applica in caso di rinnovo del distacco.

Articolo 6*Interruzione del distacco*

1. La Corte può autorizzare interruzioni dei periodi di distacco e fissarne le condizioni. Per tutta la durata di tali interruzioni,
 - a) il versamento dell'indennità di cui agli artt. 14 e 15 è sospeso,
 - b) le spese di cui agli artt. 17 e 18 sono rimborsate solo qualora l'interruzione avvenga su richiesta della Corte.
2. La Corte informa il datore di lavoro dell'END.

Articolo 7*Fine del distacco*

1. Fatte salve le disposizioni di cui al seguente n. 2, si può porre fine al distacco su domanda della Corte o del datore di lavoro dell'END con preavviso di tre mesi, ovvero su domanda dell'END con lo stesso preavviso e con riserva del consenso della Corte.
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 la Corte 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) dalla Corte, in caso di inosservanza da parte dell'END degli obblighi cui è soggetto ai sensi del presente regime.
3. Qualora si ponga fine al distacco in virtù del n. 2, lett. c), la Corte ne informa immediatamente il datore di lavoro.

Capitolo II: Condizioni di lavoro degli END

Articolo 8

Sicurezza sociale

1. Prima del distacco, il datore di lavoro da cui dipende l'END che dev'essere distaccato certifica alla Corte che l'END rimane soggetto, per il periodo del distacco, alla legislazione in materia di sicurezza sociale applicabile all'amministrazione pubblica da cui dipende e si assume l'onere delle spese sostenute all'estero.
2. Se l'END non è assicurato contro i rischi di infortunio, la Corte stipulerà in suo favore un'assicurazione contro tali rischi.

Articolo 9

Orario di lavoro

1. L'END è soggetto alle norme in vigore presso la Corte in materia di orario di lavoro.
2. L'END lavora a tempo pieno per tutta la durata del distacco. Su domanda debitamente motivata del servizio, il direttore incaricato del personale può autorizzare l'END a lavorare a metà tempo ovvero a tre quarti di tempo, previo consenso del suo datore di lavoro, compatibilmente con gli interessi della Corte. In tal caso, la durata del congedo annuale è proporzionalmente ridotta.

Articolo 10

Assenza per malattia

1. In caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, l'END avverte tempestivamente il proprio capo ufficio, 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 dalla Corte.
2. Se le sue assenze per malattia o infortunio non superiori a tre giorni superano, nell'arco di dodici mesi, un totale di dodici giorni, l'END è tenuto a produrre un certificato medico per ogni ulteriore assenza dovuta a malattia o infortunio.
3. Se l'assenza per malattia è superiore a un mese o al periodo di servizio prestato dall'END, tenendo conto solamente del più lungo tra tali due periodi, le indennità previste all'art. 14, n. 1, vengono automaticamente sospese. La presente disposizione non si applica in caso di malattia connessa a una gravidanza. Tale congedo non può essere prolungato oltre la durata del distacco dell'interessato.
4. Tuttavia, l'END che sia vittima di un infortunio collegato al suo lavoro e verificatosi durante il periodo di distacco continua a percepire l'intera indennità per tutto il periodo in cui è inabile al lavoro e fino alla fine del periodo di distacco.

Articolo 11*Congedi annuali, congedi speciali e giorni festivi*

1. Gli END hanno diritto a due giorni lavorativi e mezzo di congedo per mese intero di servizio prestato (trenta giorni per anno civile).
2. Il congedo è sottoposto a un'autorizzazione preliminare del servizio al quale l'END è assegnato.
3. Su richiesta motivata, gli END possono ottenere un congedo speciale nei casi seguenti:
 - matrimonio dell'END: due giorni;
 - malattia grave del coniuge: fino a tre giorni;
 - decesso del coniuge: quattro giorni;
 - malattia grave di un ascendente: sino a due giorni;
 - decesso di un ascendente: due giorni;
 - nascita, di un figlio: due giorni;
 - malattia grave di un figlio: sino a due giorni;
 - decesso di un figlio: quattro giorni.
4. Su richiesta debitamente motivata del datore di lavoro dell'END, la Corte può concedere fino a un massimo di due giorni di congedo speciale retribuito per ogni periodo di dodici mesi. Le domande vengono esaminate caso per caso.
5. Gli END non beneficiano di giorni per il viaggio in occasione dei congedi annuali o dei congedi speciali.
6. I giorni di congedo annuale non fruiti al termine del periodo di distacco non possono in alcun modo essere rimborsati.

Articolo 12*Congedo di maternità*

1. In caso di maternità, all'END è concesso un congedo di maternità di sedici settimane, nel corso del quale le vengono versate le indennità di cui all'art. 14.
2. In caso di allattamento, l'END può ottenere su sua richiesta, corredata di un certificato medico attestante il fatto, un congedo speciale di una durata massima di quattro settimane a decorrere dal termine del congedo di maternità; durante tale periodo essa beneficia delle indennità di cui all'art. 14.

3. Qualora la legislazione nazionale del datore di lavoro dell'END preveda un congedo di maternità più lungo, il distacco viene interrotto per il periodo che eccede quello concesso dalla Corte.

Un periodo equivalente al periodo di interruzione è aggiunto al termine del distacco se l'interesse della Corte lo giustifica.

4. L'END può eventualmente chiedere un'interruzione del periodo di distacco che copra la totalità dei periodi concessi per i congedi di maternità e di allattamento. Tale interruzione è del pari soggetta alle disposizioni di cui al n. 3, secondo comma, del presente articolo.

Articolo 13

Gestione e controllo

La gestione ed il controllo dei congedi annuali e dell'orario di lavoro spettano al servizio cui l'END è assegnato.

Capitolo III: Indennità e spese

Articolo 14

Indennità di soggiorno

1. L'END ha diritto, per tutta la durata del distacco, a una indennità di soggiorno giornaliera. Se la distanza tra il luogo di assunzione e la sede della Corte è pari o inferiore a 100 km, l'indennità ammonta a 26,78 euro. Se tale distanza è superiore a 100 km, l'indennità ammonta a 107,1 euro.

Se l'END non ha beneficiato di alcun rimborso per le spese di trasloco, egli percepisce inoltre un'indennità supplementare mensile conformemente alla seguente tabella:

Distanza tra il luogo di assunzione e la sede della Corte di giustizia (km)	Importo in euro
0 – 100	0
>100	68,85
>300	122,40
>500	198,90
>800	321,30
>1300	504,90
>2000	604,35

La suddetta indennità è versata mensilmente alla scadenza.

2. Tali indennità sono dovute anche per i periodi di missione, di congedo annuale e di congedo speciale, nonché per i giorni festivi concessi dalla Corte.
3. Agli END che, nel corso dei tre anni conclusi sei mesi prima del loro distacco, risiedevano abitualmente o esercitavano la propria attività principale a una distanza pari o inferiore a 100 km dalla sede della Corte, è corrisposta un'indennità giornaliera ridotta del 75%.

A tal fine, le circostanze connesse alle funzioni esercitate dagli END per uno Stato membro diverso dal Lussemburgo o per un'organizzazione internazionale non vengono prese in considerazione.

4. Al momento in cui prende servizio, l'END ha diritto all'anticipo di una somma pari a 75 giorni di indennità di soggiorno. Tale versamento comporta l'estinzione di qualsivoglia diritto ad ulteriori indennità di soggiorno giornaliere a titolo del periodo cui corrisponde. In caso di cessazione definitiva delle funzioni dell'END presso la Corte prima che scada il periodo considerato per il calcolo dell'anticipo, la frazione dell'importo di tale versamento corrispondente al periodo residuo è soggetta a ripetizione.
5. L'END informa la divisione del personale di ogni analoga indennità percepita da altra fonte. L'importo di tale indennità è detratto dall'indennità versata dalla Corte ai sensi del n. 1.
6. Le indennità giornaliere e mensili sono soggette a una revisione annuale, senza effetto retroattivo, sulla base dell'adeguamento degli stipendi base dei funzionari dell'Unione a Lussemburgo.

Articolo 15

Indennità forfetaria supplementare

1. Tranne nel caso in cui il luogo di assunzione dell'END sia situato a una distanza pari o inferiore a 100 km dalla sede della Corte, all'END viene corrisposta, se del caso, un'indennità forfetaria supplementare pari alla differenza tra lo stipendio annuale lordo che gli è versato dal suo datore di lavoro (detratti gli assegni familiari), maggiorato dell'indennità di soggiorno corrispostagli dalla Corte, e lo stipendio base di un funzionario di grado A8, primo scatto.
2. Tale indennità viene adeguata una volta l'anno, senza effetto retroattivo, sulla base dell'adeguamento degli stipendi base dei funzionari dell'Unione a Lussemburgo.

Articolo 16

Luogo di assunzione

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. Tale luogo è menzionato nello scambio di lettere di cui all'art. 1, n. 4.

2. Nel caso in cui, al momento di un distacco in qualità di END, l'END si trovi già distaccato per conto del suo datore di lavoro in un luogo diverso da quello in cui è situata la sede principale di quest'ultimo, si considera luogo di assunzione quello tra i due luoghi più vicino alla sede della Corte.
3. Si considera che il luogo di assunzione sia il Lussemburgo:
 - a) se, nel corso dei tre anni conclusi sei mesi prima del distacco, l'END risiedeva abitualmente o esercitava la propria attività principale a una distanza pari o inferiore a 100 km dalla sede della Corte,
 - b) se, al momento della domanda di distacco della Corte, il Lussemburgo è il luogo di residenza principale del coniuge o del figlio (dei figli) che l'END ha a proprio carico.

A tal fine, l'END che risiede a una distanza pari o inferiore a 100 km dal luogo in cui ha sede la Corte è considerato come residente a Lussemburgo.

Le circostanze connesse alle funzioni esercitate dall'END per uno Stato membro diverso dal Lussemburgo o per un'organizzazione internazionale non vengono prese in considerazione.

Articolo 17 *Spese di viaggio*

1. L'END il cui luogo di assunzione è situato a più di 100 km dalla sede della Corte ha diritto al rimborso delle spese di viaggio:
 - a) per se stesso:
 - dal luogo di assunzione a Lussemburgo, all'inizio del periodo di distacco;
 - da Lussemburgo al luogo di assunzione, alla fine del periodo di distacco;
 - b) per il coniuge e i figli a carico, nel caso in cui queste persone coabitino con l'END e qualora il trasloco debba essere rimborsato dalla Corte:
 - all'inizio del periodo di distacco, dal luogo di assunzione a Lussemburgo;
 - alla fine del periodo di distacco, da Lussemburgo al luogo di assunzione.
2. L'importo del rimborso è forfetario e limitato al costo del viaggio in treno alla tariffa di seconda classe senza supplemento. Se la distanza tra il luogo di assunzione e la sede della Corte è superiore a 500 km, il rimborso può coprire al massimo il costo del viaggio aereo a tariffa ridotta (PEX o APEX).

3. In deroga al n. 1, gli END che dimostrino di aver cambiato il luogo in cui eserciteranno la loro attività principale una volta concluso il distacco hanno diritto al rimborso delle spese di viaggio verso tale luogo nel rispetto dei limiti sopra citati. In nessun caso potrà essere rimborsato un importo superiore a quello a cui l'END avrebbe diritto in caso di ritorno al luogo di assunzione.
4. Se l'END ha effettuato il suo trasloco dal luogo di assunzione a Lussemburgo, ha diritto una volta all'anno a un importo forfetario pari al prezzo del viaggio di ritorno da Lussemburgo al suo luogo d'assunzione, per sé, per il coniuge e per i figli a carico, sulla base delle disposizioni in vigore alla Corte.

Articolo 18 *Spese di trasloco*

1. Fatta salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 14, n. 3, secondo comma, l'END può trasferire i suoi effetti personali dal luogo di assunzione a Lussemburgo, a spese della Corte e previa autorizzazione di quest'ultima, secondo le disposizioni in vigore in relazione al rimborso delle spese di trasloco dei funzionari, purché siano soddisfatte le condizioni seguenti:
 - a) la durata iniziale del distacco dev'essere di due anni;
 - b) il luogo di assunzione dell'END deve essere situato a una distanza pari o superiore a 100 km dalla sede della Corte;
 - c) il trasloco deve essere effettuato entro sei mesi dalla data di inizio del distacco;
 - d) l'autorizzazione dev'essere richiesta, con presentazione di due preventivi, almeno due mesi prima della data prevista per il trasloco;
 - e) le spese di trasloco non sono rimborsate dal datore di lavoro dell'END (in caso di rimborso parziale da parte del datore di lavoro, l'importo corrispondente sarà detratto dal rimborso della Corte);
 - f) l'END deve trasmettere gli originali di preventivi, ricevute e fatture alla Corte, nonché un attestato in cui il datore di lavoro dichiara di non prendere a carico le spese di trasloco (o indichi la parte delle spese prese a carico).
2. Fatta salva l'applicazione delle disposizioni di cui ai seguenti nn. 3 e 4, qualora il trasloco a Lussemburgo sia stato rimborsato dalla Corte, l'END ha diritto, alla fine del distacco, previa autorizzazione, al rimborso delle spese di trasloco da Lussemburgo al luogo di assunzione, conformemente alle disposizioni interne in vigore concernenti il rimborso delle spese di trasloco, purché siano soddisfatte le condizioni di cui al n. 1, lett. da d) a f). Il trasloco dev'essere ultimato entro sei mesi dalla fine del distacco.
3. L'END il cui distacco si conclude su sua richiesta o su richiesta del datore di lavoro nei due anni seguenti l'inizio del distacco, non ha diritto al rimborso delle spese di trasloco al luogo di assunzione.

4. L'END che dimostri di aver cambiato il luogo in cui eserciterà l'attività principale una volta finito il distacco ha diritto al rimborso delle spese di trasloco verso questo luogo, a condizione che tali spese non superino l'importo a cui avrebbe avuto diritto in caso di trasloco al luogo di assunzione.

Articolo 19

Missioni e spese di missione

1. Gli END possono essere inviati in missione.
2. Le spese di missione sono rimborsate in conformità alle norme e alle condizioni in vigore in materia alla Corte.

Articolo 20

Formazione

Le attività di formazione organizzate dalla Corte sono aperte agli END se ciò è giustificato dall'interesse della Corte.

Articolo 21

Data dell'entrata in servizio

Gli END entrano in servizio alla Corte il primo o il sedici del mese.

Capitolo IV: Disposizioni finali

Articolo 22

Il presente regime entra in vigore il 1° maggio 2004.

Fatto a Lussemburgo il 2 luglio e il 24 settembre 2003.

Il Cancelliere,

Il Presidente,

R. GRASS

G.C. RODRIGUEZ IGLESIAS