



C/2026/4853

18.9.2026

**DECISIONE DELL'ALTO RAPPRESENTANTE DELL'UNIONE PER GLI AFFARI ESTERI E LA
POLITICA DI SICUREZZA**

del 20 luglio 2026

**relativa al regime applicabile agli esperti nazionali distaccati presso il servizio europeo per l'azione
esterna**

ADMIN(2026) 18

(C/2026/4853)

L'ALTO RAPPRESENTANTE DELL'UNIONE PER GLI AFFARI ESTERI E LA POLITICA DI SICUREZZA,

vista la decisione 2010/427/UE del Consiglio, del 26 luglio 2010, che fissa l'organizzazione e il funzionamento del servizio europeo per l'azione esterna ⁽¹⁾, in particolare l'articolo 6, paragrafo 3,

considerando quanto segue:

1. L'articolo 6, paragrafo 3, della decisione 2010/427/UE del Consiglio, del 26 luglio 2010, che fissa l'organizzazione e il funzionamento del servizio europeo per l'azione esterna («decisione del Consiglio») prevede che il servizio europeo per l'azione esterna («SEAE») possa fare ricorso, in casi specifici, a un numero limitato di esperti nazionali distaccati («END») specializzati.
2. Le norme contenute nella decisione HR (2014) 01 dell'alto rappresentante dell'Unione per gli affari esteri e la politica di sicurezza, del 4 febbraio 2014, che fissa il regime applicabile agli esperti nazionali distaccati presso il servizio europeo per l'azione esterna, modificata dalla decisione HR (2014) 11 del 16 dicembre 2014, dovrebbero essere aggiornate tenendo conto dell'esperienza costruttiva acquisita nella gestione degli END negli ultimi dodici anni.
3. Il distacco di esperti nazionali dovrebbe permettere al SEAE di beneficiare delle loro conoscenze ed esperienze professionali di alto livello, segnatamente nei settori in cui tale competenza non è immediatamente disponibile all'interno del SEAE stesso. Per conseguire tali obiettivi, è opportuno stabilire condizioni per il distacco degli END che assicurino che essi dispongano della competenza necessaria al livello appropriato. È altresì necessario garantire che gli esperti distaccati siano attivamente collegati all'amministrazione o organizzazione nazionale cui fanno capo.
4. Sebbene il SEAE debba dare la priorità all'attrazione di conoscenze specialistiche dalle pubbliche amministrazioni degli Stati membri dell'UE, potrebbe essere nell'interesse del servizio accettare anche, in casi eccezionali, personale proveniente da organizzazioni internazionali o da organizzazioni senza scopo di lucro degli Stati membri dell'UE, quali centri di ricerca, università o gruppi di riflessione. Inoltre, potrebbe essere nell'interesse del servizio accettare personale proveniente da paesi terzi. Tali distacchi eccezionali dovrebbero essere valutati con attenzione, al fine di garantire che gli interessi dell'UE non siano compromessi da interessi privati o di altro tipo.
5. Le norme relative alla selezione degli END dovrebbero garantire una maggiore trasparenza, un adeguato equilibrio geografico e di genere e un processo di selezione basato sul merito.
6. Le condizioni di impiego degli END dovrebbero garantirne la piena integrazione nel SEAE, fatte salve le specificità del loro status. In tale contesto i superiori diretti dovrebbero essere incoraggiati a organizzare un dialogo annuale con gli END sotto la propria responsabilità, allo scopo di fornire un riscontro sulle loro prestazioni e di procedere a un dialogo riguardo al loro ambiente di lavoro.
7. Si dovrebbe porre l'accento sull'etica e, in particolare, sulla prevenzione dei conflitti di interessi eventualmente individuati nel corso della procedura di selezione, al momento dello scambio di lettere o durante il periodo di distacco. Tali obblighi dovrebbero essere analoghi a quelli previsti per i funzionari del SEAE dallo statuto dei funzionari dell'Unione europea («statuto»), così da garantire che gli END esercitino le loro funzioni esclusivamente nell'interesse del SEAE.
8. Dovrebbero essere previste disposizioni relative alla sospensione e alla fine del distacco al fine di fornire maggiore chiarezza.

⁽¹⁾ GU L 201 del 3.8.2010, pag. 30.

9. È opportuno consentire agli END di beneficiare del congedo parentale ai sensi delle loro norme nazionali o delle norme del datore di lavoro, mediante una sospensione non retribuita del distacco.
10. Tenendo conto dell'obbligo di diligenza del SEAE, è opportuno stabilire una protezione più efficace degli END dalle molestie psicologiche e sessuali ai sensi dell'articolo 12 bis, paragrafi 3 e 4, dello statuto dei funzionari dell'Unione europea. Le norme applicabili presso il SEAE ai funzionari in merito alle richieste di assistenza a norma dell'articolo 24 dello statuto e delle relative disposizioni di applicazione dovrebbero essere applicabili, per analogia, agli END.
11. Il datore di lavoro rimane il principale responsabile delle indennità di soggiorno e delle indennità correlate alle condizioni di vita per i periodi di distacco degli esperti nazionali presso il SEAE; di conseguenza, è opportuno prevedere che il SEAE conceda indennità agli END solo nella misura in cui il datore di lavoro non versi già indennità equivalenti. In caso di duplicazioni, spetta al SEAE detrarre gli importi equivalenti versati a livello nazionale dalle indennità concesse dal SEAE o recuperare di conseguenza, parzialmente o integralmente, le indennità previste dalla presente decisione.
12. Il diritto alle indennità giornaliere dovrebbe basarsi sugli stessi criteri di ammissibilità dell'indennità di dislocazione per i funzionari del SEAE di cui all'allegato VII, articolo 4, dello statuto.
13. Dovrebbero essere previste disposizioni particolari per gli END assegnati alle delegazioni dell'Unione. È opportuno evitare il più possibile le differenze di trattamento tra END di istituzioni diverse nelle delegazioni dell'Unione, a meno che tali differenze di trattamento siano debitamente giustificate e proporzionate.
14. In caso di evacuazione da un paese, si dovrebbe fare riferimento alle misure finanziarie e amministrative applicabili agli END.
15. Lo status diplomatico degli END dovrebbe essere determinato considerando se il distacco abbia luogo presso la sede centrale del SEAE o presso una delegazione dell'Unione.
16. Dovrebbero essere previste disposizioni particolari per il personale militare distaccato presso il SEAE per entrare a far parte dello Stato maggiore dell'Unione europea («EUMS») o della direzione generale per la Pace, la sicurezza e la difesa.
17. Il personale militare e non militare distaccato dovrebbe, in linea di principio, essere soggetto a norme analoghe relative alla durata del distacco, nonché al periodo di incompatibilità.
18. Dovrebbe essere reso possibile il distacco di giovani diplomatici con meno di tre anni di esperienza professionale nei servizi diplomatici degli Stati membri dell'UE al fine di sensibilizzarli alle politiche estere dell'UE e fornire loro l'opportunità di comprendere meglio i metodi di lavoro del SEAE e i processi decisionali dell'UE nel settore delle relazioni esterne.
19. Dovrebbe essere previsto il distacco di responsabili della protezione ravvicinata presso una delegazione dell'Unione, in particolare per far fronte ai casi in cui il ricorso a società di sicurezza private non sia possibile o appropriato, anche a causa di restrizioni previste dal diritto locale. Ai responsabili della protezione ravvicinata distaccati dovrebbe essere conferito, in linea generale, il titolo diplomatico di «addetto», salvo diverso accordo per ciascun singolo caso.
20. È opportuno introdurre disposizioni relative alle norme applicabili alla selezione e al distacco dei consiglieri militari.
21. A seguito della progressiva apertura, da parte degli Stati membri dell'UE, di funzioni di sicurezza precedentemente riservate al personale militare a personale non militare con competenze analoghe, dovrebbe essere previsto il distacco di personale delle forze di sicurezza presso la capacità di vigilanza dell'EUMS.
22. È opportuno chiarire che tutti gli END restano soggetti alle norme disciplinari nazionali,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DECISIONE:

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Ambito di applicazione e definizioni

1. La presente decisione si applica agli esperti nazionali distaccati presso il servizio europeo per l'azione esterna («SEAE») dalle amministrazioni pubbliche degli Stati membri dell'UE, di seguito denominati «esperti nazionali distaccati» (END).

2. In casi eccezionali, autorizzati nell'interesse del servizio dal direttore generale della gestione delle risorse di cui all'articolo 4, paragrafo 3, lettera a), secondo comma, della decisione n. 2010/427/UE del Consiglio («direttore generale della gestione delle risorse»), la presente decisione si applica anche agli esperti distaccati presso il SEAE da:

- a) amministrazioni pubbliche di paesi terzi; oppure
- b) organizzazioni internazionali; oppure
- c) organizzazioni senza scopo di lucro stabilite negli Stati membri dell'UE, quali centri di ricerca, università e gruppi di riflessione.

Ai fini della presente decisione, gli esperti il cui distacco è autorizzato ai sensi del presente paragrafo sono ugualmente denominati «END».

3. Ai fini della presente decisione si applicano le definizioni seguenti:

- «delegazione dell'Unione»: delegazione o ufficio di rappresentanza dell'UE in un paese terzo o presso un'organizzazione internazionale ai sensi dell'articolo 221 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea («TFUE»);
- «datore di lavoro»: l'amministrazione pubblica dello Stato membro dell'UE o del paese terzo, o l'organizzazione internazionale, o l'organizzazione senza scopo di lucro che impiega l'esperto distaccato presso il SEAE conformemente alla presente decisione;
- «amministrazione pubblica»: tutti i servizi amministrativi a livello centrale, federale e regionale dello Stato membro o del paese terzo, compresi in particolare i ministeri, i servizi governativi e parlamentari e i servizi amministrativi di agenzie e autorità locali, nonché i servizi amministrativi decentrati dello Stato e di tali autorità.

Articolo 2

Condizioni di idoneità al distacco

1. Alla data in cui invia la propria manifestazione d'interesse per un distacco, l'esperto candidato:

- a) è in possesso della cittadinanza di uno Stato membro dell'UE, a meno che il direttore generale della gestione delle risorse non conceda una deroga per motivi debitamente giustificati nell'interesse del servizio. Tale deroga può essere concessa solo agli END assegnati a posti a Bruxelles;
- b) è in possesso di un livello di studi corrispondente a una formazione universitaria completa di almeno tre anni attestata da un diploma o, se giustificato nell'interesse del servizio, una formazione professionale di livello equivalente;
- c) ha 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 seconda dei casi, a quelle dei gruppi di funzioni AD o AST dello statuto dei funzionari dell'Unione europea («statuto»);
- d) è al servizio attivo del suo datore di lavoro su base permanente o contrattuale;

- e) è in grado di lavorare nelle lingue della politica estera e di sicurezza comune («PESC») e delle relazioni esterne⁽²⁾ al livello necessario per l'esercizio delle sue funzioni, salvo diversa disposizione di un accordo amministrativo relativo al distacco di specifiche categorie di END;
- f) rispetta le norme relative ai requisiti in materia di nulla osta di sicurezza applicabili al SEAE⁽³⁾.

2. In caso di mancato rispetto di una di queste condizioni da parte dell'END durante il distacco, il SEAE può mettere fine al distacco a norma dell'articolo 10, paragrafo 2, lettera b).

3. Il SEAE valuta se i candidati si trovano in una situazione di conflitto di interessi, effettivo o potenziale, o di interesse personale tale da comprometterne l'indipendenza. A tal fine i candidati, utilizzando un apposito modulo, informano il SEAE di qualsiasi conflitto di interessi effettivo o potenziale, tenendo conto anche della loro situazione professionale e familiare, in particolare delle attività professionali della loro famiglia o dei loro interessi finanziari o di quelli della loro famiglia. Sulla base della valutazione effettuata, il SEAE può decidere di non procedere al distacco.

Articolo 3

Selezione

1. Il SEAE accetta il distacco di END subordinatamente alle sue esigenze specifiche e alle sue possibilità di bilancio.
2. Il direttore generale della gestione delle risorse autorizza la pubblicazione di un invito a manifestare interesse per un posto di END, previa verifica della disponibilità di una dotazione di bilancio per tale posto. L'invito a manifestare interesse è inviato alle rappresentanze permanenti degli Stati membri dell'UE e/o, se del caso, ai soggetti di cui all'articolo 1, paragrafo 2. L'invito a manifestare interesse indica il numero dei posti, la descrizione delle mansioni, la sede di distacco, le condizioni di idoneità al distacco, i criteri di ammissibilità e di selezione e il termine per la presentazione delle manifestazioni di interesse.
3. La procedura di selezione è condotta da un comitato di selezione, nominato dal capo della divisione responsabile della selezione e dell'assunzione, e presieduto dal capo della divisione o dal capo della delegazione presso cui l'END deve essere assegnato. Ogni comitato è composto da almeno tre membri del personale del SEAE al livello appropriato e comprende almeno un uomo e una donna. Il comitato di selezione stabilisce un elenco di candidati da invitare a un colloquio sulla base delle condizioni stabilite nell'invito a manifestare interesse e conformemente alla politica di pari opportunità del SEAE. Il comitato di selezione presenta le sue raccomandazioni al direttore responsabile delle risorse umane, che decide in via definitiva in merito alla selezione.
4. Gli Stati membri dell'UE e il SEAE cooperano per garantire, in tutta la misura del possibile, che il distacco di END presso il SEAE sia fondato sul merito, assicurando nel contempo un adeguato equilibrio geografico e di genere, nonché, in particolare, una presenza significativa di cittadini di tutti gli Stati membri dell'UE.
5. In circostanze eccezionali debitamente giustificate e nell'interesse del servizio, il direttore generale della gestione delle risorse può autorizzare la selezione di un END senza seguire le procedure di cui ai paragrafi 2 e 3.
6. La procedura di selezione degli END da assegnare al Centro UE di situazione e di intelligence («INTCEN dell'UE») è svolta congiuntamente dal servizio di intelligence o di sicurezza che effettua il distacco dello Stato membro dell'UE interessato e dall'INTCEN dell'UE, secondo la procedura di cui al comma seguente.

Il servizio di intelligence o di sicurezza interessato dello Stato membro dell'UE propone, mediante corrispondenza ufficiale all'INTCEN dell'UE, un esperto in un settore specifico di competenza, tenendo conto delle esigenze dell'INTCEN dell'UE, in merito alle quali l'INTCEN dell'UE informerà periodicamente tutti gli Stati membri. Dopo aver effettuato un colloquio con il candidato proposto, l'INTCEN dell'UE presenta la sua raccomandazione e invia tutta la documentazione richiesta, compreso lo scambio di corrispondenza con il servizio di intelligence o di sicurezza, al direttore responsabile delle risorse umane, che adotta una decisione definitiva sulla selezione.

⁽²⁾ Inglese e francese.

⁽³⁾ Decisione ADMIN(2025) 42 del segretario generale del servizio europeo per l'azione esterna, del 20 novembre 2025, sulle norme e procedure di attuazione delle misure di sicurezza del personale per la protezione delle informazioni classificate UE.

Articolo 4

Scambio di lettere

1. Il distacco di un esperto presso il SEAE avviene tramite uno scambio di lettere tra il direttore responsabile delle risorse umane e il datore di lavoro dell'esperto, rappresentato a tal fine dalla rappresentanza permanente dello Stato membro dell'UE interessato, oppure, se del caso, dall'autorità del paese o dall'organizzazione di cui all'articolo 1, paragrafo 2, abilitata a tale scopo.
2. Lo scambio di lettere stabilisce il luogo di origine e la sede di distacco di cui all'articolo 6, paragrafo 1, la descrizione delle mansioni, l'eventuale obbligatorietà di una formazione preliminare, il livello di nulla osta di sicurezza richiesto, gli obblighi del datore di lavoro e la durata del distacco, compresa, se del caso, la data indicativa di inizio del distacco. Lo scambio di lettere precisa inoltre se il distacco è senza spese a norma del capo V o cofinanziato dal SEAE e dal datore di lavoro.
3. Oltre alla dichiarazione dell'END sui conflitti di interessi effettivi o potenziali a norma dell'articolo 2, paragrafo 3, e conformemente agli obblighi di cui all'articolo 8, lo scambio di lettere conferma che il datore di lavoro non è a conoscenza di alcun conflitto di interessi potenziale o effettivo.
4. Nello scambio di lettere il datore di lavoro si impegna a mantenere l'END in servizio, unitamente alla retribuzione e ai diritti sociali corrispondenti (compresi la sicurezza sociale conformemente all'articolo 11, l'assicurazione sanitaria e i diritti pensionistici), per tutta la durata del distacco e ad astenersi dal fornire istruzioni o dal chiedere informazioni all'END riguardo al suo lavoro presso il SEAE in qualsiasi forma, a meno che tali informazioni non siano già state legittimamente rese pubbliche.

Articolo 5

Durata del distacco

1. A prescindere da qualsiasi data indicativa eventualmente menzionata nello scambio di lettere di cui all'articolo 4, la data di inizio del distacco è il primo giorno di servizio presso la sede di distacco. Tale data è comunicata formalmente al datore di lavoro e all'END dal capo della divisione responsabile della selezione e dell'assunzione.
2. La durata iniziale del distacco non è superiore a due anni e può essere oggetto di proroghe successive per un totale massimo di quattro anni. Su richiesta del direttore generale competente o di un funzionario equivalente, il direttore responsabile delle risorse umane può autorizzare, in casi eccezionali e nell'interesse del servizio, una o più proroghe del distacco per un massimo di altri due anni al termine del periodo di quattro anni. La durata massima totale del distacco non supera in alcun caso i sei anni.
3. La proroga del distacco di cui al paragrafo 2 è concordata attraverso un nuovo scambio di lettere.
4. Tra la fine del precedente periodo di distacco di un esperto e il suo nuovo distacco presso il SEAE intercorre un periodo non inferiore a due anni.

In deroga al comma precedente, il direttore responsabile delle risorse umane può, in via eccezionale, accettare il distacco di un esperto meno di due anni dalla fine del suo primo periodo di distacco nel caso in cui il primo periodo di distacco sia durato meno di sei anni. In tal caso, la durata del nuovo distacco non supera la parte restante del periodo totale di sei anni.

Articolo 6

Sede di distacco e luogo d'origine

1. Ai fini della presente decisione:
 - a) la «sede di distacco» è il luogo in cui l'END è chiamato ad adempiere le sue funzioni per il SEAE, determinato per analogia con l'articolo 20 dello statuto e le relative disposizioni di applicazione adottate dal SEAE; pertanto, tale luogo è Bruxelles o il luogo in cui è ubicata la delegazione dell'Unione alla quale l'END sarà assegnato;
 - b) il «luogo d'origine» è la sede centrale del datore di lavoro.

2. La sede di distacco e il luogo d'origine sono fissati nello scambio di lettere di cui all'articolo 4. Fatto salvo il paragrafo 3, una modifica della sede di distacco può essere concordata attraverso un nuovo scambio di lettere, dopo aver sentito l'END interessato.
3. In caso di evacuazione di una delegazione dell'Unione ordinata dall'autorità di sicurezza del SEAE conformemente alle pertinenti norme di sicurezza del SEAE ^(*), la sede di distacco può essere modificata dal capo della divisione responsabile della selezione e dell'assunzione, tenuto conto della decisione dell'autorità di sicurezza del SEAE in merito al luogo di evacuazione. Come previsto all'articolo 23, paragrafo 3, il SEAE può adottare misure finanziarie e amministrative aggiuntive in caso di evacuazione di un END dalla sede di distacco. Il datore di lavoro è informato delle eventuali modifiche della sede di distacco.
4. A seguito di una modifica della sede di distacco a norma dei paragrafi 2 o 3, il SEAE può adeguare le indennità e le spese conformemente ai capi III e IV e in base ai termini del distacco concordati.

Articolo 7

Descrizione delle mansioni, compiti e funzioni

1. Gli END assistono il SEAE e svolgono i compiti e le funzioni che sono loro affidati conformemente alla descrizione delle mansioni stabilita nello scambio di lettere di cui all'articolo 4. Modifiche della descrizione delle mansioni o del posto durante il distacco possono essere concordate attraverso un nuovo scambio di lettere, dopo aver sentito l'END interessato.
2. L'END assiste e consiglia il superiore diretto presso il quale è distaccato ed è responsabile di fronte a questo superiore diretto dell'esecuzione dei compiti e delle funzioni che gli sono affidati.
3. Il SEAE può chiedere all'END di effettuare missioni di breve durata o di partecipare a riunioni al di fuori della sede di distacco.
4. Salvo autorizzazione del direttore responsabile delle risorse umane, su proposta del direttore generale del servizio al quale l'END è assegnato, l'END non rappresenta il SEAE al fine di assumere impegni finanziari o di altra natura a nome del SEAE.
5. Il superiore diretto può organizzare un dialogo annuale con l'END con l'obiettivo di fornire un riscontro sulle sue prestazioni e scambiare informazioni sull'ambiente di lavoro, sugli obiettivi o sulle future sfide professionali.

Articolo 8

Diritti e obblighi degli END

1. Durante il distacco, l'END:
 - a) ha diritto alle condizioni di lavoro, alle indennità e alle spese di cui ai capi II, III e IV, salvo diverse disposizioni;
 - b) conforma l'esercizio dei suoi compiti e delle sue funzioni nonché la sua condotta ai soli interessi dell'Unione. Non sollecita né accetta istruzioni dal suo datore di lavoro o da governi, organizzazioni o persone al di fuori del SEAE e non intraprende attività per essi. Svolge le funzioni affidategli in maniera obiettiva e imparziale e nel rispetto del proprio dovere di lealtà verso l'Unione;

(*) Attualmente in vigore: decisione ADMIN(2023) 18 dell'alto rappresentante dell'Unione per gli affari esteri e la politica di sicurezza, del 19 giugno 2023, relativa alle norme di sicurezza del SEAE; decisione ADMIN(2015) 33 dell'alto rappresentante dell'Unione per gli affari esteri e la politica di sicurezza, del 14 settembre 2015, sull'esercizio, sulla delega e sulla sub-delega dei poteri relativi a questioni relative al personale, finanziarie e amministrative all'interno del SEAE; decisione ADMIN(2015) 34 del segretario generale, del 14 settembre 2015, sull'esercizio e sulla subdelega delle funzioni di sicurezza all'interno del SEAE; decisione DEC(2014) 008 del direttore generale amministrativo del SEAE, dell'11 aprile 2014, sull'esercizio, da parte del SEAE, della sua responsabilità in merito all'obbligo di diligenza nei confronti del personale presso le delegazioni dell'Unione in caso di evacuazione dal paese.

- c) informa immediatamente il superiore diretto se, nell'esercizio delle sue funzioni, viene a conoscenza di un conflitto di interessi effettivo o potenziale o è chiamato a pronunciarsi su una questione riguardo al cui trattamento o alla cui soluzione abbia, direttamente o indirettamente, un interesse personale tale da compromettere la sua indipendenza e, in particolare, le attività professionali della sua famiglia o i suoi interessi finanziari o quelli della sua famiglia;
- d) si astiene dal compiere qualsiasi atto, dall'esprimere pubblicamente opinioni o dall'assumere comportamenti che possano ripercuotersi negativamente sulla sua posizione in seno al SEAE;
- e) si astiene da qualsiasi forma di molestia psicologica o sessuale;
- f) si astiene da qualsiasi attività esterna, retribuita o non retribuita, salvo espressa autorizzazione del datore di lavoro e del direttore generale della gestione delle risorse e previa consultazione del superiore diretto. L'autorizzazione è negata dal direttore generale della gestione delle risorse in caso di rifiuto da parte del datore di lavoro o se l'attività in questione è tale da interferire con l'esercizio delle funzioni dell'END o è incompatibile con gli interessi del SEAE o, più in generale, dell'Unione;
- g) si astiene da qualsiasi divulgazione non autorizzata di informazioni che ha acquisito nell'esercizio delle sue funzioni o in relazione alle sue funzioni, a meno che tali informazioni non siano state rese pubbliche o siano altrimenti accessibili al pubblico o a meno che il direttore responsabile delle risorse umane non abbia concesso un'autorizzazione preventiva. L'END cerca di ottenere documenti o informazioni solo se direttamente pertinenti e necessari per l'esercizio delle sue funzioni professionali in seno al SEAE o previa autorizzazione del superiore diretto. L'END ha diritto alla libertà di espressione, nel debito rispetto dei principi di lealtà e imparzialità, e l'autorizzazione può quindi essere rifiutata solo se la pubblicazione prevista mette a repentaglio gli interessi dell'Unione. Tutti i diritti derivanti da lavori eseguiti dall'END nell'esercizio delle sue funzioni appartengono al SEAE;
- h) risiede nel luogo in cui è situata la sede di distacco o a una distanza conciliabile con l'adempimento delle sue funzioni;
- i) rispetta le regole di sicurezza in vigore nel SEAE;
- j) rispetta eventuali obblighi giuridici e fiscali nello Stato ricevente.

2. Il dovere di riservatezza di cui al paragrafo 1, lettera g), continua ad applicarsi dopo la fine del distacco. Se non è reintegrato al servizio del datore di lavoro, l'END ne informa per iscritto il SEAE.

3. In caso di mancato adempimento da parte dell'END degli obblighi di cui al presente articolo durante il distacco o, se del caso, dopo la sua fine, il SEAE può informarne il datore di lavoro e, se il distacco è ancora in corso, può porvi fine conformemente all'articolo 10, paragrafo 2, lettera b).

Il mancato rispetto degli obblighi di cui al presente articolo può essere preso in considerazione ai fini dell'articolo 28, lettera c), dello statuto, e dell'articolo 12, paragrafo 2, lettera c) e dell'articolo 82, paragrafo 3, lettera c) del regime applicabile agli altri agenti dell'UE, in caso di future domande presentate dall'END entro i tre anni successivi al termine del distacco.

4. Gli END la cui sede di distacco è Bruxelles non sono considerati membri di una missione diplomatica e non beneficiano pertanto dei privilegi e delle immunità corrispondenti previsti dagli accordi di stabilimento, salvo decisione unilaterale contraria delle autorità belghe.

Articolo 9

Sospensione del distacco

1. Nell'interesse del servizio, il direttore responsabile delle risorse umane può sospendere il distacco, di propria iniziativa, dopo aver sentito l'END interessato. Il datore di lavoro ne è debitamente informato.

Su richiesta motivata dell'END e previa consultazione del datore di lavoro, il direttore responsabile delle risorse umane può sospendere il distacco per un periodo non inferiore a un mese e non superiore a tre mesi.

In entrambi i casi, la decisione di sospendere il distacco specifica le condizioni applicabili alla sospensione.

2. Le indennità di cui all'articolo 12, paragrafo 4, all'articolo 17 e all'articolo 23, paragrafi 2 e 3, l'assicurazione complementare contro gli infortuni di cui all'articolo 11, paragrafo 3, e l'assicurazione sanitaria di cui all'articolo 40, paragrafo 3, non sono esigibili durante il periodo di sospensione del distacco.

3. La durata della sospensione del distacco rientra nella durata del distacco stabilita nello scambio di lettere di cui all'articolo 4 e non supera la durata del distacco inizialmente concordata in tale scambio di lettere.

4. In deroga al paragrafo 3 e fatti salvi gli articoli 13 e 15, il direttore responsabile delle risorse umane può, di propria iniziativa o su richiesta motivata dell'END o del datore di lavoro, tenuto conto dell'interesse del servizio e previo accordo del datore di lavoro, autorizzare la proroga del distacco per un periodo massimo di tre mesi corrispondente alla durata della sospensione.

Articolo 10

Fine del distacco

1. Il direttore responsabile delle risorse umane può porre fine al distacco con un preavviso di tre mesi:
 - a) nell'interesse del servizio, dopo aver sentito l'END e averne informato il datore di lavoro; oppure
 - b) su richiesta dell'END e previa consultazione del datore di lavoro.

Al distacco può essere posta fine anche con decisione del datore di lavoro.

2. In circostanze eccezionali, il direttore responsabile delle risorse umane può porre fine al distacco dell'END senza preavviso:

- a) su richiesta debitamente motivata dell'END per interessi personali o professionali pertinenti e previa consultazione del datore di lavoro; oppure
- b) previa consultazione del direttore generale competente o di un funzionario equivalente e dopo aver sentito l'END, in caso di mancato rispetto da parte di quest'ultimo di una delle condizioni di idoneità al distacco di cui all'articolo 2 o di mancato rispetto, commesso volontariamente o per negligenza, da parte dell'END degli obblighi di cui alla presente decisione o delle condizioni stabilite nello scambio di lettere o, se del caso, in un accordo amministrativo. Il datore di lavoro ne è debitamente informato.

Il distacco può anche essere concluso senza preavviso con decisione del datore di lavoro, salvo diversamente disposto da un accordo amministrativo.

CAPO II

CONDIZIONI DI LAVORO

Articolo 11

Sicurezza sociale

1. Precedentemente all'inizio del distacco, il datore di lavoro certifica al SEAE che, per tutta la durata del distacco, l'END rimane soggetto alla legislazione in materia di sicurezza sociale applicabile all'amministrazione pubblica o al soggetto di cui all'articolo 1, paragrafo 2, da cui dipende.

A tal fine, per gli END coperti dai regimi di sicurezza sociale di cui al regolamento (CE) n. 883/2004 ⁽⁵⁾, il datore di lavoro fornisce al direttore responsabile delle risorse umane l'attestato di cui all'articolo 19, paragrafo 2, del regolamento n. 987/2009 ⁽⁶⁾.

⁽⁵⁾ Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 166 del 30.4.2004, pag. 1).

⁽⁶⁾ Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 284 del 30.10.2009, pag. 1).

Per gli altri END il cui luogo di origine non è situato in uno Stato membro dell'UE, il datore di lavoro fornisce al direttore responsabile delle risorse umane un attestato equivalente a quello previsto dall'articolo 19, paragrafo 2, del regolamento n. 987/2009, comprovante che la legislazione applicabile in materia di sicurezza sociale garantisce una copertura sufficiente per il rimborso delle spese sanitarie sostenute all'estero.

2. Per gli END che saranno assegnati a una delegazione dell'Unione, il datore di lavoro certifica anche che l'END dispone di un'assicurazione che copre l'assistenza sanitaria nella sede di distacco, comprese le spese di rimpatrio per motivi di salute, e che gli effetti personali sono assicurati contro il furto.

3. Sin dall'inizio del distacco, gli END sono coperti dal SEAE contro i rischi di infortunio mediante una polizza assicurativa complementare. Il SEAE fornisce agli END una copia delle disposizioni applicabili il giorno in cui si presentano al SEAE per svolgere le formalità amministrative connesse al distacco.

4. Qualora sia richiesta un'assicurazione supplementare o specifica per una missione di cui all'articolo 7, paragrafo 3, i costi sono a carico del SEAE.

Articolo 12

Orario di lavoro

1. Per quanto riguarda l'orario di lavoro e le modalità di lavoro flessibili, fatto salvo l'articolo 8, paragrafo 1, lettera h), relativo all'obbligo di risiedere nel luogo in cui è situata la sede di distacco, agli END si applicano, per analogia, le norme in vigore presso il SEAE per i funzionari. Ai fini della presente decisione, ogni riferimento nelle presenti disposizioni all'autorità che ha il potere di nomina designa il capo della divisione responsabile della gestione del tempo.

2. Per tutta la durata del distacco gli END lavorano a tempo pieno.

Compatibilmente con l'interesse del servizio, il capo della divisione responsabile della gestione del tempo può autorizzare un END a lavorare a tempo parziale, previa consultazione del datore di lavoro. L'autorizzazione a lavorare a tempo parziale non comporta una proroga della durata del distacco.

3. Qualora sia autorizzato il lavoro a tempo parziale, l'END ha diritto alle indennità previste dalla presente decisione ridotte proporzionalmente. Anche il congedo annuale di cui all'articolo 14 è ridotto proporzionalmente.

4. Il direttore responsabile delle risorse umane può autorizzare il versamento agli END di indennità specifiche per servizio continuo o a turni o per permanenza in analogia con le norme in vigore per i funzionari del SEAE.

Articolo 13

Assenza per malattia o infortunio

1. Fatti salvi i paragrafi 2 e 3, agli END si applicano le norme in vigore per i funzionari del SEAE in materia di congedo per motivi di salute o per infortunio («congedo di malattia»). Ai fini della presente decisione, ogni riferimento nelle presenti disposizioni all'autorità che ha il potere di nomina designa il capo della divisione responsabile della gestione del tempo.

2. Tranne in caso di malattia connessa a una gravidanza e fatto salvo l'articolo 23, paragrafo 2, secondo trattino, se l'assenza per malattia è superiore a tre mesi o al periodo di servizio prestato dall'END presso il SEAE, prendendo in considerazione unicamente il più lungo di tali due periodi, il pagamento delle indennità di cui all'articolo 12, paragrafo 4, e all'articolo 17 è automaticamente sospeso. In tali casi, il SEAE ne informa il datore di lavoro. Il congedo di malattia non può essere prorogato oltre la durata del distacco dell'END interessato.

3. 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 17 e all'articolo 23, paragrafo 2, per tutto il periodo in cui è inabile al lavoro e fino al termine del distacco.

Articolo 14

Congedi annuali, congedi speciali e giorni festivi

1. Fatto salvo il paragrafo 2, agli END si applicano per analogia le norme in vigore presso il SEAE per i funzionari in materia di congedi annuali, congedi speciali e giorni festivi. Ai fini della presente decisione, ogni riferimento nelle presenti disposizioni all'autorità che ha il potere di nomina designa il capo della divisione responsabile della gestione del tempo.
2. Su richiesta debitamente motivata del datore di lavoro, il capo della divisione responsabile della gestione del tempo può concedere fino a un massimo di tre giorni di congedo speciale supplementare per ogni periodo di dodici mesi, previa consultazione del superiore diretto dell'END.
3. I giorni di congedo annuale non fruiti al termine del distacco non possono essere in alcun modo recuperati e non danno diritto a compensazione pecuniaria.
4. Gli END hanno diritto a giorni di congedo nel paese d'origine, calcolati su base annua, per recarsi nel luogo d'origine ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera b). La durata di tale congedo è calcolata in base alla distanza geografica tra la sede di distacco e il luogo d'origine e in analogia con le norme applicabili ai funzionari del SEAE in applicazione dell'allegato V, articolo 7 dello statuto.

Articolo 15

Congedo di maternità e congedo parentale

1. Le norme in vigore presso il SEAE in materia di congedo di maternità per i funzionari si applicano per analogia agli END. Ai fini della presente decisione, ogni riferimento nelle presenti disposizioni all'autorità che ha il potere di nomina designa il capo della divisione responsabile della gestione del tempo.
2. Qualora la legislazione nazionale o le pertinenti norme applicabili al datore di lavoro concedano un congedo di maternità superiore a quello previsto dalle norme in vigore presso il SEAE, il distacco può essere sospeso, su richiesta motivata dell'END, conformemente all'articolo 9, paragrafi 1, 2 e 3, per il periodo che eccede quello concesso dal SEAE.
3. Su richiesta motivata dell'END e in deroga all'articolo 9, paragrafo 3, il direttore responsabile delle risorse umane può autorizzare, tenuto conto dell'interesse del servizio e fatto salvo l'accordo del datore di lavoro, la proroga della durata del distacco per un periodo equivalente a quello del congedo di maternità di cui ai paragrafi 1 e 2.
4. Qualora la legislazione nazionale o le norme applicabili al datore di lavoro prevedano un congedo parentale, l'END può presentare una richiesta motivata volta a ottenere tale congedo. Previa consultazione del datore di lavoro e tenendo conto dell'interesse del servizio, il capo della divisione responsabile della gestione del tempo può autorizzare il congedo parentale e sospendere il distacco per una durata massima di sei mesi. Il paragrafo 3 si applica per analogia al congedo parentale.

Articolo 16

Gestione e controllo dei giorni di congedo e dell'orario di lavoro

Fatte salve le disposizioni specifiche della presente decisione in materia di gestione del tempo, l'approvazione e la verifica del rispetto delle norme applicabili in materia di congedo, gestione del tempo e modalità di lavoro flessibili sono di competenza del superiore diretto dell'END o, se del caso, del capo delegazione, per analogia con le norme applicabili ai funzionari presso il SEAE. Ai fini della presente decisione, ogni riferimento nelle presenti disposizioni all'autorità che ha il potere di nomina designa il capo della divisione responsabile della gestione del tempo.

CAPO III

INDENNITÀ E SPESE

Articolo 17

Indennità

1. L'END ha diritto, per tutta la durata del distacco, a un'indennità mensile per le spese di trasporto, in considerazione della lontananza geografica tra il luogo d'origine e la sede di distacco. Fatte salve le attualizzazioni di cui ai paragrafi 6 e 7, l'importo di tale indennità è fissato conformemente alla tabella seguente:

Distanza (in km) tra il luogo d'origine e la sede di distacco	Importo in euro
0-150	0,00
> 150	116,11
> 300	206,42
> 500	335,47
> 800	541,91
> 1 300	851,57
> 2 000	1 019,33

2. L'END ha inoltre diritto, per tutta la durata del distacco, a un'indennità giornaliera soggetta agli stessi criteri dell'indennità di dislocazione per i funzionari del SEAE di cui all'allegato VII, articolo 4, paragrafo 1, dello statuto. Qualora tali criteri siano soddisfatti, l'indennità giornaliera è pari a 180,65 EUR, fatte salve le attualizzazioni di tale importo di cui ai paragrafi 6 e 7.

Detta indennità giornaliera è intesa come un'indennità di soggiorno destinata a coprire le spese di soggiorno dell'END nella sede di distacco. Metà dell'indennità giornaliera è destinata a coprire le spese di alloggio connesse al soggiorno temporaneo nella sede di distacco, mentre l'altra metà è destinata a coprire le altre spese di soggiorno nella sede di distacco.

3. Le indennità giornaliere e mensili di cui ai paragrafi 1 e 2 sono versate mensilmente entro l'ultimo giorno del mese su base forfettaria e non sono considerate retribuzioni versate dal SEAE. Tali indennità sono versate per ciascun giorno di calendario del periodo di distacco, anche durante i periodi di congedo annuale e di congedo speciale e nei giorni festivi di cui all'articolo 14, durante i periodi di congedo di maternità di cui all'articolo 15, paragrafo 1, e durante le missioni di cui all'articolo 7, paragrafo 3. Non sono versate durante i periodi di sospensione del distacco di cui all'articolo 9 e all'articolo 15, paragrafi 2 e 4. L'autorità competente che autorizza il pagamento delle indennità giornaliere e mensili di cui ai paragrafi 1 e 2 è il capo della divisione responsabile della selezione e dell'assunzione.

4. Su richiesta motivata dell'END e tenendo conto dell'interesse del servizio, il capo della divisione responsabile della selezione e dell'assunzione può autorizzare il versamento a favore dell'END di un anticipo pari a 75 giorni delle indennità giornaliere e mensili di cui ai paragrafi 1 e 2 e, se del caso, all'articolo 23, paragrafo 2, a decorrere dalla data di inizio del distacco. Tale versamento comporta l'estinzione di qualsivoglia diritto ad ulteriori indennità a titolo del periodo cui corrisponde. In caso di cessazione definitiva del distacco 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 4, il datore di lavoro quantifica gli eventuali pagamenti diversi dagli stipendi effettuati a favore dell'END e fornisce dettagli in merito. Il datore di lavoro notifica al SEAE eventuali modifiche apportate a tali pagamenti nel corso del distacco.

Qualora si stabilisca che l'END riceve dal datore di lavoro indennità la cui natura e la cui finalità sono analoghe a quelle delle indennità giornaliera o mensile di cui ai paragrafi 1 e 2, dell'indennità correlata alle condizioni di vita di cui all'articolo 23, paragrafo 2, delle misure finanziarie di cui all'articolo 23, paragrafo 3, o delle indennità per servizio continuo o a turni o

per permanenza di cui all'articolo 12, paragrafo 4, il SEAE detrae o recupera, conformemente all'articolo 48, le indennità corrispondenti versate dal SEAE durante il distacco. La detrazione o il recupero dell'indennità giornaliera non è superiore alla parte corrispondente di tale indennità avente la stessa natura e la stessa finalità. Qualora solo una parte delle indennità concesse dal datore di lavoro sia analoga a quelle normalmente concesse dal SEAE, l'importo corrispondente alla parte analoga delle indennità concesse dal datore di lavoro è detratto o recuperato dall'importo versato dal SEAE.

6. Le indennità giornaliere e mensili di cui ai paragrafi 1 e 2 sono soggette al coefficiente correttore stabilito a norma dell'articolo 64 dello statuto, attualizzato annualmente.

7. Gli adeguamenti delle retribuzioni dei funzionari del SEAE risultanti dall'applicazione dell'articolo 65 dello statuto si applicano, *mutatis mutandis*, alle indennità giornaliere e mensili di cui ai paragrafi 1 e 2 a decorrere dal mese successivo alla loro entrata in vigore. Il direttore generale della gestione delle risorse è responsabile dell'attuazione della presente disposizione e informa gli END dei nuovi importi attraverso il sito intranet del SEAE.

8. I costi relativi agli asili nido e ai doposcuola gestiti dal centro per l'infanzia della Commissione europea o da qualsiasi altra istituzione dell'UE, nonché le spese di trasporto verso la scuola, non sono coperti dal SEAE. Le spese scolastiche relative all'iscrizione a una scuola europea di tipo I sono coperte dal SEAE conformemente alla convenzione recante statuto delle scuole europee, del 21 giugno 1994 ⁽⁷⁾.

Articolo 18

Spese di viaggio

1. L'END ha diritto al rimborso delle spese di viaggio, dietro presentazione della prova dell'acquisto, tra il luogo d'origine e la sede di distacco all'inizio del distacco e tra la sede di distacco e il luogo d'origine alla fine del distacco, a meno che:

- a) il distacco sia stato concordato senza spese ai sensi dell'articolo 24; o
- b) la sede di distacco coincida con il luogo d'origine; o
- c) l'END risieda già nel luogo in cui è situata la sede di distacco immediatamente prima del distacco; o
- d) l'END abbia diritto al rimborso delle spese di viaggio da parte del datore di lavoro.

2. In deroga al paragrafo 1, l'END che stabilisca che al termine del distacco si trasferirà in un luogo diverso dal suo luogo d'origine ha diritto al rimborso delle spese di viaggio verso tale nuovo luogo. Il rimborso non può, tuttavia, eccedere l'importo che sarebbe stato versato in caso di rientro dell'END al luogo d'origine.

3. Le spese di viaggio sono rimborsate dal SEAE, previa autorizzazione del capo della divisione responsabile della selezione e dell'assunzione, in analogia con le norme applicabili ai funzionari del SEAE, ai sensi dell'allegato VII, articolo 7, paragrafo 2, dello statuto e delle relative disposizioni di applicazione adottate dal SEAE.

Articolo 19

Spese di missione

Il SEAE rimborsa le spese di missione in analogia con le norme applicabili ai funzionari del SEAE, in particolare con le norme di cui all'allegato VII, articoli 11 e 12, dello statuto e le relative disposizioni di applicazione adottate dal SEAE.

⁽⁷⁾ Convenzione recante statuto delle scuole europee (GU L 212 del 17.8.1994, pag. 3).

*Articolo 20***Formazione**

L'END può ricevere dal suo superiore diretto l'invito o la richiesta di partecipare a corsi di formazione organizzati dal SEAE. I corsi di formazione sono stabiliti in funzione dell'interesse del SEAE, tenendo conto anche degli interessi personali dell'END, in particolare in relazione all'esercizio delle sue attività professionali.

*Articolo 21***Formalità amministrative**

1. L'END la cui sede di distacco è Bruxelles è tenuto a presentarsi alla direzione responsabile delle risorse umane il primo giorno del suo distacco per l'espletamento delle necessarie formalità amministrative.
2. L'END la cui sede di distacco è una delegazione dell'Unione è tenuto a presentarsi al capo delegazione il primo giorno del distacco per espletare le necessarie formalità amministrative.
3. Il pagamento delle indennità di cui all'articolo 12, paragrafo 4, e agli articoli 17 e 23 e i rimborsi spese di cui alla presente decisione sono effettuati dal SEAE, in euro, mediante bonifico su un conto bancario presso un istituto bancario in uno Stato membro dell'UE.
4. Su richiesta dell'END, il capo della divisione responsabile della selezione e dell'assunzione può rilasciare un certificato di distacco.

CAPO IV**END ASSEGNATI A DELEGAZIONI DELL'UNIONE***Articolo 22***Regime degli END assegnati a delegazioni dell'Unione**

1. Fatte salve le norme definite nel presente capo, le disposizioni della presente decisione si applicano agli END assegnati a delegazioni dell'Unione.
2. Il SEAE adotta le misure necessarie affinché gli END assegnati a una delegazione dell'Unione siano notificati allo Stato ricevente in linea con l'articolo 10, paragrafo 1, lettera a), della Convenzione di Vienna sulle relazioni diplomatiche del 18 aprile 1961 e ricevano privilegi e immunità diplomatici, in qualità di membri del personale diplomatico della delegazione, conformemente all'accordo istitutivo di tale delegazione nello Stato ricevente.
3. Di norma, gli END non sono assegnati alle delegazioni dell'Unione situate all'interno di complessi confinati, a meno che tale tipo di assegnazione non sia giustificato in ragione degli interessi di sicurezza dell'Unione.
4. Il SEAE coopera con le autorità competenti dello Stato ricevente in cui ha sede la delegazione dell'Unione al fine di ottenere tutte le autorizzazioni necessarie affinché gli END possano svolgere le loro funzioni. La data di inizio del distacco dell'END in una delegazione dell'Unione a norma dell'articolo 5, paragrafo 1, è subordinata al rilascio di tali autorizzazioni e/o al rispetto degli obblighi in materia di visto d'ingresso stabiliti dalle autorità competenti dello Stato ricevente, al fine di consentire all'END di assumere le funzioni nella sede di distacco.

In caso di rifiuto o mancato ottenimento di una di tali autorizzazioni e/o visti entro un termine ragionevole che tenga conto dell'interesse del servizio, il direttore responsabile delle risorse umane ritira l'offerta di distacco. In circostanze eccezionali e nell'interesse del servizio, il direttore responsabile delle risorse umane può invece decidere un'altra sede di distacco mediante un ulteriore scambio di lettere.

Articolo 23

Indennità e spese

1. Il capo della divisione responsabile della selezione e dell'assunzione può, su richiesta dell'END, autorizzare che il pagamento delle indennità di cui all'articolo 17 e all'articolo 23, paragrafo 2, e dei rimborsi spese a norma della presente decisione sia effettuato nella moneta del paese di distacco o, in casi eccezionali e debitamente giustificati e al fine di mantenere il potere d'acquisto, in un'altra moneta. Le indennità sono in tal caso soggette al coefficiente correttore di cui all'allegato X, articolo 12, dello statuto, applicato per analogia, e convertite al tasso di cambio medio mensile corrispondente pubblicato nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

2. L'indennità correlata alle condizioni di vita, determinata per i funzionari a norma dell'allegato X, articolo 10, dello statuto e delle relative disposizioni di applicazione adottate dal SEAE, si applica per analogia agli END assegnati alle delegazioni dell'Unione in paesi terzi. L'indennità giornaliera di cui all'articolo 17, paragrafo 2, costituisce l'importo di riferimento di cui all'allegato X, articolo 10, dello statuto.

Il direttore responsabile delle risorse umane sospende il diritto all'indennità correlata alle condizioni di vita in caso di assenza prolungata superiore a un mese dalla sede di distacco per motivi diversi dal congedo annuale, a meno che non si verifichino circostanze eccezionali o un familiare a carico sia presente nella sede di distacco. La sospensione si applica per il periodo di assenza superiore a un mese. In tal caso, l'indennità correlata alle condizioni di vita è ridotta di un trentesimo per ciascun giorno di assenza dalla sede di distacco a decorrere dalla data della sospensione.

3. Per analogia con le norme applicabili ai funzionari del SEAE, in caso di evacuazione di una delegazione dell'Unione, il capo della divisione responsabile delle evacuazioni può adottare misure finanziarie e amministrative applicabili agli END, compresi, se del caso, gli «END senza spese» quali definiti all'articolo 24, paragrafo 2, e salvo diversamente disposto da uno scambio di lettere; tali misure possono includere le spese di viaggio, il rimborso temporaneo delle spese di alloggio nel luogo di evacuazione, le indennità giornaliere di evacuazione, l'indennità correlata alle condizioni di vita, i congedi di riposo, le spese di trasloco e stoccaggio, la copertura delle tasse scolastiche nel luogo di evacuazione, la gestione del tempo e il telelavoro, le missioni e le modalità di lavoro alternative.

Il datore di lavoro è informato delle misure finanziarie e amministrative adottate. Il datore di lavoro informa il SEAE di eventuali i pagamenti effettuati agli END che sono per natura e finalità sostanzialmente simili a tali misure finanziarie e amministrative.

4. In linea di principio, l'alloggio non è fornito dal SEAE e le spese di alloggio sono coperte dagli END con le indennità giornaliere e mensili di cui all'articolo 17, paragrafi 1 e 2.

5. In deroga al paragrafo precedente, se necessario per gli interessi di sicurezza del servizio, l'autorità di sicurezza del SEAE può mettere a disposizione alloggi all'interno di complessi confinati o soluzioni dedicate analoghe, conformemente alle pertinenti norme di sicurezza del SEAE. In tali casi, le relative spese di alloggio possono essere sostenute in tutto o in parte dal SEAE, conformemente alle condizioni stabilite in uno scambio di lettere tra il SEAE e il datore di lavoro.

6. Le spese di viaggio dell'END sostenute ai fini del rilascio di un lasciapassare ai sensi del regolamento (UE) n. 1417/2013 del Consiglio, del 17 dicembre 2013, che stabilisce la forma dei lasciapassare rilasciati dall'Unione europea ⁽⁸⁾ e/o ai fini della partecipazione a una formazione obbligatoria prima dell'assegnazione sono rimborsate alle condizioni di cui all'articolo 18, a meno che l'END non abbia diritto al rimborso di tali spese di viaggio da parte del datore di lavoro.

Oltre al rimborso delle spese di viaggio di cui al paragrafo precedente, le spese di alloggio e di soggiorno sostenute dagli END a Bruxelles durante il periodo di viaggio autorizzato per il rilascio di un lasciapassare e/o per la partecipazione a una formazione obbligatoria prima dell'assegnazione sono rimborsate su presentazione delle fatture e/o dei documenti giustificativi, a meno che l'END non abbia diritto al rimborso di tali spese di alloggio e di soggiorno da parte del datore di lavoro. Tale rimborso da parte del SEAE non supera in alcun caso i limiti giornalieri di cui all'allegato VII, articolo 13, paragrafo 2, lettera a), dello statuto.

L'autorità competente che autorizza il pagamento di tale rimborso è il capo della divisione responsabile della selezione e dell'assunzione.

⁽⁸⁾ GU L 353 del 28.12.2013, pag. 26.

CAPO V

ESPERTI NAZIONALI DISTACCATI SENZA SPESE*Articolo 24***«END senza spese»**

1. Fatte salve le norme definite nel presente capo, le disposizioni della presente decisione si applicano agli «END senza spese».
2. Ai fini della presente decisione e fatti salvi eventuali diversi accordi tra il SEAE e il datore di lavoro, per «END senza spese» si intende un END per il quale, salvo disposizione contraria, il SEAE non versa alcuna delle indennità di cui all'articolo 17 e all'articolo 23, paragrafo 2, e non copre alcun rimborso spese previsto dalla presente decisione diverso da quelli previsti all'articolo 17, paragrafo 8, e da quelli connessi all'esercizio delle sue funzioni durante il distacco ai sensi degli articoli 19 e 20. L'articolo 23, paragrafo 5, si applica agli «END senza spese».
3. Il direttore generale della gestione delle risorse può, su richiesta del direttore generale competente o di un funzionario equivalente, autorizzare caso per caso il distacco di «END senza spese» presso il SEAE nell'interesse del servizio, tenendo conto in particolare della finalità del distacco, della natura delle competenze, del lavoro da svolgere e dell'equilibrio geografico del personale del SEAE.

CAPO VI

PERSONALE MILITARE NAZIONALE DISTACCATO*Articolo 25***Regime dei militari distaccati**

1. Fatte salve le norme definite nel presente capo, le disposizioni della presente decisione si applicano:
 - a) ai militari distaccati assegnati allo Stato maggiore dell'Unione europea («EUMS») conformemente alla decisione 2001/80/PESC del Consiglio, del 22 gennaio 2001, che istituisce lo Stato maggiore dell'Unione europea ⁽⁹⁾, quale modificata dalle decisioni 2005/395/CFSP ⁽¹⁰⁾ e 2008/298/CFSP ⁽¹¹⁾ del Consiglio («decisione 2001/80/PESC del Consiglio quale modificata»);
 - b) ai militari distaccati assegnati alla direzione generale per la Pace, la sicurezza e la difesa del SEAE («MD-PSD»).
2. Fatto salvo il paragrafo precedente, il direttore generale dell'EUMS e il direttore generale responsabile dell'MD-PSD possono stabilire disposizioni supplementari per i militari distaccati da assegnare al rispettivo servizio.

*Articolo 26***Condizioni di idoneità al distacco**

1. I militari distaccati sono, per tutta la durata del distacco, in servizio retribuito presso le forze armate di uno Stato membro dell'UE.
2. Il direttore generale della gestione delle risorse può autorizzare il distacco presso il SEAE di un membro delle forze armate di uno Stato membro dell'UE che non soddisfa le condizioni di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere b) ed e), ma che ha un'esperienza professionale pertinente a livello amministrativo o consultivo e un elevato livello di competenza in un settore richiesto per il SEAE.

⁽⁹⁾ GU L 27 del 30.1.2001, pag. 7.

⁽¹⁰⁾ Decisione 2005/395/PESC del Consiglio, del 10 maggio 2005, che modifica la decisione 2001/80/PESC che istituisce lo Stato maggiore dell'Unione europea (GU L 132 del 26.5.2005, pag. 17).

⁽¹¹⁾ Decisione 2008/298/PESC del Consiglio, del 7 aprile 2008, che modifica la decisione 2001/80/PESC che istituisce lo Stato maggiore dell'Unione europea (GU L 102 del 12.4.2008, pag. 25).

*Articolo 27***Selezione dei militari distaccati presso l'MD-PSD**

1. In funzione del livello del posto vacante, il direttore generale responsabile dell'MD-PSD o il direttore del servizio che ha il posto vacante autorizza l'EUMS a pubblicare un invito a manifestare interesse nella sua relazione relativa agli effettivi e alla rotazione.
2. La procedura di selezione si svolge:
 - mediante un comitato di selezione i cui membri sono nominati dal capo della divisione Risorse umane responsabile della selezione e dell'assunzione e che è presieduto dal capo della divisione cui il militare distaccato sarà assegnato, oppure
 - in caso di selezione di un alto consigliere militare o di un ufficiale assistente (*Personal Staff Officer* — PSO) dell'alto consigliere militare, mediante un comitato di selezione i cui membri sono nominati dal direttore generale della gestione delle risorse e che è presieduto dal direttore generale responsabile dell'MD-PSD.

In entrambi i casi, il comitato di selezione è composto da almeno cinque membri del personale del SEAE al livello appropriato, compreso il presidente, un funzionario AD dell'MD-PSD, almeno un rappresentante militare dell'EUMS e un membro di un'altra divisione. Il comitato di selezione comprende almeno un uomo e una donna.

3. Il comitato di selezione stabilisce un elenco di candidati da invitare a un colloquio sulla base delle condizioni stabilite nell'invito a manifestare interesse e conformemente alla politica di pari opportunità del SEAE.
4. Il comitato di selezione presenta le sue raccomandazioni per una decisione definitiva sulla selezione che dovrà essere adottata:
 - dal direttore generale responsabile dell'MD-PSD o dal direttore del servizio che ha il posto vacante, oppure
 - in caso di selezione di un alto consigliere militare o di un ufficiale assistente dell'alto consigliere militare, da parte del comitato militare dell'Unione europea («EUMC»).

*Articolo 28***Scambio di lettere**

1. Per i militari distaccati, lo scambio di lettere di cui all'articolo 4 avviene come segue:
 - a) per il distacco di un membro delle forze armate di uno Stato membro dell'UE in qualità di direttore generale dell'EUMS, direttore generale aggiunto dell'EUMS, direttore dell'EUMS o alto consigliere militare o ufficiale assistente (PSO) dell'alto consigliere militare presso la MD-PSD del SEAE: tra il direttore generale della gestione delle risorse e la rappresentanza permanente dello Stato membro dell'UE interessato;
 - b) per tutti gli altri distacchi di militari distaccati assegnati all'EUMS: tra il direttore generale dell'EUMS e la rappresentanza permanente dello Stato membro dell'UE interessato;
 - c) per i militari distaccati assegnati all'MD-PSD: tra il direttore responsabile delle risorse umane e la rappresentanza permanente dello Stato membro dell'UE interessato;
 - d) per i militari distaccati assegnati alle delegazioni dell'Unione: tra il direttore responsabile delle risorse umane e la rappresentanza permanente dello Stato membro dell'UE interessato.
2. Lo scambio di lettere menziona qualsiasi condizione per la partecipazione dei militari distaccati alle missioni.

*Articolo 29***Durata del distacco**

1. In deroga all'articolo 5, paragrafo 2, la durata iniziale del distacco non supera i quattro anni. Il distacco può essere ulteriormente prorogato con decisione dell'autorità competente a norma dell'articolo 28, paragrafo 1, purché la sua durata totale non superi i sei anni.
2. Tra la fine del precedente periodo di distacco di un membro del personale militare e il suo nuovo distacco presso il SEAE intercorre un periodo non inferiore a due anni, a meno che, per gli END assegnati all'EUMS, il direttore generale dell'EUMS non autorizzi una deroga, in casi eccezionali e nell'interesse del servizio.

*Articolo 30***Compiti**

1. I militari distaccati assegnati all'EUMS o all'MD-PSD adempiono la missione, svolgono i compiti ed esercitano le funzioni loro assegnate conformemente alla presente decisione e alla rispettiva descrizione delle mansioni e, per i militari distaccati assegnati all'EUMS, anche conformemente all'allegato della decisione 2001/80/PESC del Consiglio quale modificata.
2. Salvo disposizione contraria dell'EUMS o dell'MD-PSD, la limitazione dei poteri di rappresentanza di cui all'articolo 7, paragrafo 4, non si applica ai militari distaccati assegnati all'EUMS o all'MD-PSD.

*Articolo 31***Nulla osta di sicurezza**

Nello scambio di lettere di cui agli articoli 4 e 28 è stabilito il livello appropriato di nulla osta di sicurezza del militare distaccato.

Tale livello non può essere inferiore a EU SECRET/SECRET UE.

*Articolo 32***Sospensione e fine del distacco**

1. Per la sospensione del distacco a norma degli articoli 9, 13 e 15, i ruoli e i poteri del direttore responsabile delle risorse umane sono esercitati dall'autorità competente a norma dell'articolo 28, paragrafo 1.
2. Per la fine del distacco a norma dell'articolo 10, i ruoli e i poteri del direttore responsabile delle risorse umane sono esercitati dall'autorità competente di cui all'articolo 28, paragrafo 1.

*Articolo 33***Orario di lavoro**

L'articolo 12, paragrafo 2, secondo comma, non si applica al personale militare distaccato.

*Articolo 34***Congedo speciale**

1. Ai fini della concessione del congedo speciale di cui all'articolo 14, paragrafo 2, i ruoli e i poteri del direttore responsabile delle risorse umane sono esercitati dall'autorità competente a norma dell'articolo 28, paragrafo 1.
2. L'autorità competente a norma dell'articolo 28, paragrafo 1, 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 35***Indennità**

Lo scambio di lettere di cui agli articoli 4 e 28 può stabilire che le indennità di cui all'articolo 12, paragrafo 4 e all'articolo 17 non siano versate al militare distaccato e che le spese previste dalla presente decisione, diverse da quelle di cui all'articolo 17, paragrafo 8, e da quelle relative all'esercizio delle funzioni durante il distacco ai sensi degli articoli 19 e 20, non siano rimborsate dal SEAE.

CAPO VII**ALTRI ESPERTI DISTACCATI****Sezione 1*****DISTACCO FINALIZZATO ALLA FORMAZIONE DI GIOVANI DIPLOMATICI PROVENIENTI DAGLI STATI MEMBRI DELL'UE****Articolo 36***Ammissibilità**

1. Ai fini del presente capo, per «giovani diplomatici» si intendono i diplomatici che hanno meno di tre anni di esperienza professionale nel servizio diplomatico dello Stato membro dell'UE di appartenenza.
2. Fatti salvi i termini e le condizioni stabiliti nello scambio di lettere di cui all'articolo 4, i giovani diplomatici possono essere ammissibili a beneficiare di un distacco finalizzato alla formazione a Bruxelles o in una delegazione dell'Unione.

*Articolo 37***Status senza spese**

1. Nel contesto della presente decisione, i giovani diplomatici sono considerati «END senza spese» ai sensi dell'articolo 24 e sono soggetti alle norme ad essi applicabili.
2. Quando un giovane diplomatico è selezionato per un distacco a fini di formazione in una delegazione dell'Unione, il capo della divisione responsabile della selezione e dell'assunzione può autorizzare il rimborso delle spese di viaggio conformemente all'articolo 18, subordinatamente alla disponibilità di bilancio.

*Articolo 38***Modalità di applicazione**

Il direttore responsabile delle risorse umane può stabilire disposizioni supplementari per il distacco di giovani diplomatici finalizzato alla formazione.

Sezione 2***RESPONSABILI DELLA PROTEZIONE RAVVICINATA****Articolo 39***Distacco di responsabili della protezione ravvicinata**

I responsabili della protezione ravvicinata possiedono un grado elevato di competenza nel settore della protezione armata che non è disponibile a livello del personale del SEAE. Possono essere distaccati presso il SEAE dagli Stati membri dell'UE o da organizzazioni internazionali e assegnati a una delegazione dell'Unione per garantire la sicurezza di determinati membri del personale.

*Articolo 40***Regole applicabili ai responsabili della protezione ravvicinata distaccati**

1. Se del caso, il segretario generale del SEAE può concludere accordi amministrativi quadro con il datore di lavoro, rappresentato dalle autorità competenti dello Stato membro dell'UE o dall'organizzazione internazionale in questione, al fine di stabilire le norme e le condizioni per il distacco di responsabili della protezione ravvicinata presso il SEAE ai fini della loro assegnazione presso delegazioni dell'Unione.
2. Il distacco dei responsabili della protezione ravvicinata è disciplinato dalle norme seguenti:
 - le disposizioni della presente decisione, fatte salve le norme di cui alla presente sezione,
 - i termini e le condizioni stabiliti nello scambio di lettere di cui all'articolo 4, e
 - gli accordi amministrativi di cui al paragrafo 1.
3. Fatte salve le disposizioni di cui agli accordi amministrativi, il SEAE può coprire i costi dell'assicurazione sanitaria di cui all'articolo 11, paragrafo 2.

*Articolo 41***Condizioni e durata del distacco**

1. In deroga all'articolo 2, paragrafo 1, lettera e), i responsabili della protezione ravvicinata sono ammissibili anche se, per l'esercizio delle loro funzioni, possiedono una conoscenza approfondita di una lingua dell'Unione e di una conoscenza soddisfacente di una seconda lingua, preferibilmente francese o inglese.
2. La durata del distacco dei responsabili della protezione ravvicinata è definita negli accordi amministrativi di cui all'articolo 40, paragrafo 1, e nello scambio di lettere di cui all'articolo 4.

*Articolo 42***Nulla osta di sicurezza**

Nello scambio di lettere di cui all'articolo 4 è stabilito il livello appropriato di nulla osta di sicurezza dei responsabili della protezione ravvicinata distaccati.

Tale livello non può essere inferiore a EU SECRET/SECRET UE.

Sezione 3**CONSIGLIERI MILITARI***Articolo 43***Regime dei consiglieri militari distaccati**

1. I consiglieri militari possono essere distaccati dagli Stati membri dell'UE presso il SEAE per essere assegnati alle delegazioni dell'Unione al fine di fornire le proprie conoscenze e competenze militari.
2. Fatte salve le norme definite nella presente sezione, le disposizioni della presente decisione si applicano ai consiglieri militari distaccati.
3. La selezione dei consiglieri militari distaccati è soggetta alla procedura prevista per i militari distaccati assegnati all'EUMS.
4. Il distacco di consiglieri militari è soggetto ai termini e alle condizioni stabiliti nello scambio di lettere di cui all'articolo 4. La durata iniziale del distacco non è superiore a quattro anni e qualsiasi proroga del distacco richiede l'approvazione dell'EUMC, mediante procedura di approvazione tacita.

5. Ai fini dell'articolo 22, paragrafo 2, i consiglieri militari distaccati sono notificati come «addetti alla difesa» conformemente alla prassi diplomatica abituale e in linea con l'articolo 7 della Convenzione di Vienna sulle relazioni diplomatiche del 18 aprile 1961. L'inizio del distacco di cui all'articolo 5, paragrafo 1, è subordinato all'approvazione della nomina e, se del caso, al rispetto di altri requisiti stabiliti dalle autorità competenti dello Stato ricevente.

Articolo 44

Nulla osta di sicurezza

Nello scambio di lettere di cui all'articolo 4 è stabilito il livello appropriato di nulla osta di sicurezza del consigliere militare distaccato.

Tale livello non può essere inferiore a EU SECRET/SECRET UE.

Sezione 4

PERSONALE DELLE FORZE DI SICUREZZA

Articolo 45

Distacco di personale delle forze di sicurezza

1. Il personale delle forze di sicurezza può essere distaccato presso il SEAE per essere assegnato alla capacità di vigilanza dell'EUMS al fine di offrire un punto di contatto disponibile 24 ore su 24, sette giorni su sette, per tutte le informazioni relative alle operazioni, missioni e attività di sostegno militari e civili in corso o previste nell'ambito della politica di sicurezza e di difesa comune.
2. Il personale delle forze di sicurezza distaccato svolge funzioni di pubblica sicurezza ed è, per tutta la durata del distacco, in servizio retribuito da parte di uno Stato membro dell'UE.
3. Al personale delle forze di sicurezza distaccato si applicano le disposizioni della presente decisione, ad eccezione del capo IV e dell'articolo 26, paragrafo 1, dell'articolo 27 e dell'articolo 30, paragrafo 2.
4. La selezione del personale delle forze di sicurezza distaccato è soggetta, per analogia, alla procedura prevista per i militari distaccati assegnati all'EUMS.

CAPO VIII

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 46

Reclami

1. L'END può presentare un reclamo al direttore generale della gestione delle risorse contro un atto adottato dal SEAE a norma della presente decisione che gli arrechi pregiudizio, ad eccezione degli atti o delle decisioni che sono conseguenze dirette di decisioni prese dal datore di lavoro. Se l'atto impugnato è stato adottato dal direttore generale della gestione delle risorse, il reclamo è presentato al segretario generale.
2. Il reclamo è presentato entro tre mesi dalla data di notifica della decisione all'END. Entro quattro mesi dalla data di presentazione del reclamo, il direttore generale della gestione delle risorse o, se del caso, il segretario generale, notifica all'END la sua decisione motivata. Allo scadere di tale termine, l'assenza di risposta alla domanda costituisce una decisione implicita di rigetto.
3. In caso di rigetto del reclamo, l'END può avviare un ricorso dinanzi alla Corte di giustizia dell'Unione europea a norma dell'articolo 263 TFUE e, se del caso, dell'articolo 268 TFUE.

*Articolo 47***Richieste di assistenza**

L'END può richiedere assistenza da parte del SEAE, in particolare nei procedimenti a carico di autori di minacce, oltraggi, ingiurie, diffamazioni, attentati contro la persona o i beni di cui l'END o i suoi familiari siano oggetto, a motivo della sua qualità e delle sue funzioni.

L'END può chiedere il risarcimento dei danni subiti in tali casi, nella misura in cui non li abbia causati, intenzionalmente o per negligenza grave, e non abbia potuto ottenerne il risarcimento dal responsabile.

*Articolo 48***Ripetizione dell'indebito**

Qualsiasi somma percepita indebitamente dà luogo a ripetizione se l'END ha avuto conoscenza dell'irregolarità del pagamento o se tale irregolarità era così evidente che l'END non poteva non accorgersene.

La richiesta di ripetizione è presentata dal direttore responsabile delle risorse umane entro cinque anni dalla data in cui l'importo è stato versato. Tale termine non è opponibile al SEAE quando questo è in grado di stabilire che l'END ha indotto deliberatamente in errore l'amministrazione al fine di ottenere il versamento dell'importo considerato.

*Articolo 49***Norme disciplinari**

L'END continua a essere soggetto alle norme disciplinari nazionali.

*Articolo 50***Entrata in vigore**

1. La presente decisione entra in vigore il giorno della pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.
2. Essa è applicabile ad ogni nuovo distacco o proroga del distacco a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui entra in vigore.
3. Le norme contenute nella decisione HR DEC(2014) 01 dell'alto rappresentante dell'Unione per gli affari esteri e la politica di sicurezza, del 4 febbraio 2014, che fissa il regime applicabile agli esperti nazionali distaccati presso il servizio europeo per l'azione esterna, modificata dalla decisione HR(2014) 11 del 16 dicembre 2014, continuano ad applicarsi ai distacchi in corso non contemplati dal paragrafo 2 fino alla loro scadenza.
4. La presente decisione abroga e sostituisce la decisione HR DEC(2014) 01 dell'alto rappresentante dell'Unione per gli affari esteri e la politica di sicurezza, del 4 febbraio 2014, che fissa il regime applicabile agli esperti nazionali distaccati presso il servizio europeo per l'azione esterna, nonché la decisione HR(2014) 11 del 16 dicembre 2014.

Fatto a Bruxelles, il 20 luglio 2026.

Kaja KALLAS
Alto rappresentante dell'Unione
per gli affari esteri e la politica di sicurezza