

Edizione
in lingua italiana

Legislazione

Sommario

I Atti per i quali la pubblicazione è una condizione di applicabilità

- Regolamento (CE) n. 236/2002 della Commissione, dell'8 febbraio 2002, recante fissazione dei valori forfettari all'importazione ai fini della determinazione del prezzo di entrata di alcuni ortofrutticoli 1
- Regolamento (CE) n. 237/2002 della Commissione, dell'8 febbraio 2002, che sospende gli acquisti di burro in taluni Stati membri 3
- Regolamento (CE) n. 238/2002 della Commissione, dell'8 febbraio 2002, che modifica il regolamento (CEE) n. 1627/89 relativo all'acquisto di carne bovina mediante gara 4
- Regolamento (CE) n. 239/2002 della Commissione, dell'8 febbraio 2002, che fissa la restituzione massima all'esportazione di riso lavorato a grani tondi nell'ambito della gara indetta dal regolamento (CE) n. 2007/2001 6
- Regolamento (CE) n. 240/2002 della Commissione, dell'8 febbraio 2002, che fissa la restituzione massima all'esportazione di riso lavorato a grani medi e lunghi A a destinazione di alcuni paesi terzi d'Europa nell'ambito della gara indetta dal regolamento (CE) n. 2008/2001 7
- Regolamento (CE) n. 241/2002 della Commissione, dell'8 febbraio 2002, che fissa la restituzione massima all'esportazione di riso lavorato a grani medi e lunghi A a destinazione di alcuni paesi terzi nell'ambito della gara indetta dal regolamento (CE) n. 2009/2001 8
- Regolamento (CE) n. 242/2002 della Commissione, dell'8 febbraio 2002, che fissa la restituzione massima all'esportazione di riso lavorato a grani lunghi nell'ambito della gara indetta dal regolamento (CE) n. 2010/2001 9
- Regolamento (CE) n. 243/2002 della Commissione, dell'8 febbraio 2002, relativo alle offerte presentate per la spedizione di riso semigreggio a grani lunghi a destinazione dell'isola della Riunione nell'ambito della gara di cui al regolamento (CE) n. 2011/2001 10
- ★ **Regolamento (CE) n. 244/2002 della Commissione, dell'8 febbraio 2002, che completa l'allegato del regolamento (CE) n. 2301/97 relativo all'iscrizione di talune denominazioni nell'albo delle attestazioni di specificità previste dal regolamento (CEE) n. 2082/92 del Consiglio relativo alle attestazioni di specificità dei prodotti agricoli e alimentari** 11

Prezzo: 18 EUR

(segue)



Gli atti i cui titoli sono stampati in caratteri chiari appartengono alla gestione corrente. Essi sono adottati nel quadro della politica agricola ed hanno generalmente una durata di validità limitata.

I titoli degli altri atti sono stampati in grassetto e preceduti da un asterisco.

Spedizione in abbonamento postale, articolo 2, comma 20/C, legge 662/96 — Milano.

★ Regolamento (CE) n. 245/2002 della Commissione, dell'8 febbraio 2002, che completa l'allegato del regolamento (CE) n. 2400/96 relativo all'iscrizione di alcune denominazioni nel «Registro delle denominazioni di origine protette e delle indicazioni geografiche protette» di cui al regolamento (CEE) n. 2081/92 del Consiglio relativo alla protezione delle indicazioni geografiche e delle denominazioni di origine dei prodotti agricoli e alimentari	12
★ Regolamento (CE) n. 246/2002 della Commissione, dell'8 febbraio 2002, recante deroga temporanea al regolamento (CE) n. 1445/95 che stabilisce le modalità d'applicazione del regime dei titoli di importazione e di esportazione nel settore delle carni bovine	14
Regolamento (CE) n. 247/2002 della Commissione, dell'8 febbraio 2002, relativo al rilascio di titoli di importazione per le carni bovine di qualità pregiata, fresche, refrigerate o congelate	15
Regolamento (CE) n. 248/2002 della Commissione, dell'8 febbraio 2002, che fissa il prezzo del mercato mondiale del cotone non sgranato	16

II Atti per i quali la pubblicazione non è una condizione di applicabilità

Consiglio

2002/105/CE, CECA, Euratom:

★ Decisione del Consiglio, del 28 gennaio 2002, relativa all'ordine dell'esercizio della presidenza del Consiglio	17
★ Regolamento del personale dell'Istituto per gli studi sulla sicurezza dell'Unione europea	18
★ Regolamento del personale del Centro satellitare dell'Unione europea	44

Commissione

2002/106/CE:

★ Decisione della Commissione, del 1° febbraio 2002, recante approvazione di un manuale di diagnostica che stabilisce procedure diagnostiche, metodi per il prelievo di campioni e criteri per la valutazione degli esami di laboratorio ai fini della conferma della peste suina classica ⁽¹⁾ [notificata con il numero C(2002) 381]	71
---	----

⁽¹⁾ Testo rilevante ai fini del SEE

I

(Atti per i quali la pubblicazione è una condizione di applicabilità)

REGOLAMENTO (CE) N. 236/2002 DELLA COMMISSIONE
dell'8 febbraio 2002
recante fissazione dei valori forfettari all'importazione ai fini della determinazione del prezzo di
entrata di alcuni ortofrutticoli

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea,

visto il regolamento (CE) n. 3223/94 della Commissione, del 21 dicembre 1994, recante modalità di applicazione del regime di importazione degli ortofrutticoli ⁽¹⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1498/98 ⁽²⁾, in particolare l'articolo 4, paragrafo 1,

considerando quanto segue:

- (1) Il regolamento (CE) n. 3223/94 prevede, in applicazione dei risultati dei negoziati commerciali multilaterali nel quadro dell'Uruguay Round, i criteri in base ai quali la Commissione fissa i valori forfettari all'importazione dai paesi terzi, per i prodotti e per i periodi precisati nell'allegato.

- (2) In applicazione di tali criteri, i valori forfettari all'importazione devono essere fissati ai livelli figuranti nell'allegato del presente regolamento,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

I valori forfettari all'importazione di cui all'articolo 4 del regolamento (CE) n. 3223/94 sono fissati nella tabella riportata nell'allegato.

Articolo 2

Il presente regolamento entra in vigore il 9 febbraio 2002.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, l'8 febbraio 2002.

Per la Commissione

Franz FISCHLER

Membro della Commissione

⁽¹⁾ GU L 337 del 24.12.1994, pag. 66.

⁽²⁾ GU L 198 del 15.7.1998, pag. 4.

ALLEGATO

**al regolamento della Commissione, dell'8 febbraio 2002, recante fissazione dei valori forfettari all'importazione
ai fini della determinazione del prezzo di entrata di alcuni ortofrutticoli**

(EUR/100 kg)

Codice NC	Codice paesi terzi ⁽¹⁾	Valore forfettario all'importazione
0702 00 00	052	80,9
	204	75,9
	212	110,5
	999	89,1
0707 00 05	052	174,5
	628	223,4
	999	198,9
0709 90 70	052	135,8
	204	139,8
	999	137,8
0805 10 10, 0805 10 30, 0805 10 50	052	51,5
	204	51,1
	212	40,1
	220	45,0
	508	23,9
	624	85,4
	999	49,5
0805 20 10	052	64,1
	204	82,0
	999	73,0
0805 20 30, 0805 20 50, 0805 20 70, 0805 20 90	052	68,0
	204	37,0
	220	59,3
	464	138,7
	600	106,6
	624	88,2
	999	83,0
	0805 50 10	052
0805 50 10	220	43,5
	600	44,4
0808 10 20, 0808 10 50, 0808 10 90	999	48,6
	060	39,9
	400	119,7
	404	92,8
	720	115,4
	728	111,7
	999	95,9
	0808 20 50	388
400		114,0
528		107,0
999		114,3
999		114,3

⁽¹⁾ Nomenclatura dei paesi stabilita dal regolamento (CE) n. 2020/2001 della Commissione (GU L 273 del 16.10.2001, pag. 6). Il codice «999» rappresenta le «altre origini».

REGOLAMENTO (CE) N. 237/2002 DELLA COMMISSIONE
dell'8 febbraio 2002
che sospende gli acquisti di burro in taluni Stati membri

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea,

visto il regolamento (CE) n. 1255/1999 del Consiglio, del 17 maggio 1999, relativo all'organizzazione comune dei mercati nel settore del latte e dei prodotti lattiero-caseari ⁽¹⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1670/2000 ⁽²⁾,

visto il regolamento (CE) n. 2771/1999 della Commissione, del 16 dicembre 1999, recante modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 1255/1999 del Consiglio per quanto riguarda le misure di intervento sul mercato del burro e della crema di latte ⁽³⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1614/2001 ⁽⁴⁾, in particolare l'articolo 2,

considerando quanto segue:

- (1) L'articolo 2 del regolamento (CE) n. 2771/1999 prevede che gli acquisti mediante gara vengano aperti o sospesi dalla Commissione in uno Stato membro non appena si constata che per due settimane consecutive il prezzo di mercato di tale Stato membro si situa, a seconda dei casi, ad un livello inferiore oppure pari o superiore al 92 % del prezzo di intervento.

- (2) L'ultimo elenco degli Stati membri nei quali è sospeso l'intervento è stato fissato dal regolamento (CE) n. 206/2002 della Commissione ⁽⁵⁾. Questo elenco dev'essere modificato per tener conto dei nuovi prezzi di mercato comunicati dal Belgio e dal Regno Unito in applicazione dell'articolo 8 del regolamento (CE) n. 2771/1999. Per motivi di chiarezza occorre sostituire tale elenco e abrogare il regolamento (CE) n. 206/2002,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

Gli acquisti di burro mediante gara, di cui all'articolo 6, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 1255/1999, sono sospesi in Danimarca, Grecia, Paesi Bassi, Austria, Regno Unito e Svezia.

Articolo 2

Il regolamento (CE) n. 206/2002 è abrogato.

Articolo 3

Il presente regolamento entra in vigore il 9 febbraio 2002.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, l'8 febbraio 2002.

Per la Commissione

Franz FISCHLER

Membro della Commissione

⁽¹⁾ GU L 160 del 26.6.1999, pag. 48.

⁽²⁾ GU L 193 del 29.7.2000, pag. 10.

⁽³⁾ GU L 333 del 24.12.1999, pag. 11.

⁽⁴⁾ GU L 214 dell'8.8.2001, pag. 20.

⁽⁵⁾ GU L 33 del 2.2.2002, pag. 3.

**REGOLAMENTO (CE) N. 238/2002 DELLA COMMISSIONE
dell'8 febbraio 2002**

che modifica il regolamento (CEE) n. 1627/89 relativo all'acquisto di carne bovina mediante gara

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,
visto il trattato che istituisce la Comunità europea,
visto il regolamento (CE) n. 1254/1999 del Consiglio, del 17 maggio 1999, relativo all'organizzazione comune dei mercati nel settore delle carni bovine ⁽¹⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 2345/2001 della Commissione ⁽²⁾, in particolare l'articolo 47, paragrafo 8,

considerando quanto segue:

- (1) Il regolamento (CEE) n. 1627/89 della Commissione, del 9 giugno 1989, relativo all'acquisto di carne bovina mediante gara ⁽³⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 96/2002 ⁽⁴⁾, ha avviato acquisti mediante gara in alcuni Stati membri o regioni di Stato membro per determinati gruppi di qualità.
- (2) L'applicazione del disposto dell'articolo 47, paragrafi 3, 4 e 5, del regolamento (CE) n. 1254/1999 e la necessità di limitare l'intervento agli acquisti occorrenti per garan-

tire un sostegno ragionevole del mercato inducono, in base alle quotazioni di cui la Commissione dispone, a modificare l'elenco degli Stati membri o regioni degli Stati membri in cui è avviata la gara, nonché dei gruppi di qualità che possono essere oggetto di acquisti d'intervento conformemente all'allegato del presente regolamento,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

L'allegato del regolamento (CEE) n. 1627/89 è sostituito dall'allegato del presente regolamento.

Articolo 2

Il presente regolamento entra in vigore il 9 febbraio 2002.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, l'8 febbraio 2002.

Per la Commissione

Franz FISCHLER

Membro della Commissione

⁽¹⁾ GU L 160 del 26.6.1999, pag. 21.

⁽²⁾ GU L 315 dell'1.12.2001, pag. 29.

⁽³⁾ GU L 159 del 10.6.1989, pag. 36.

⁽⁴⁾ GU L 17 del 19.1.2002, pag. 39.

ANEXO — BILAG — ANHANG — ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ — ANNEX — ANNEXE — ALLEGATO — BIJLAGE — ANEXO — LIITE — BILAGA

Estados miembros o regiones de Estados miembros y grupos de calidades previstos en el apartado 1 del artículo 1 del Reglamento (CEE) n° 1627/89

Medlemsstater eller regioner og kvalitetsgrupper, jf. artikel 1, stk. 1, i forordning (EØF) nr. 1627/89
Mitgliedstaaten oder Gebiete eines Mitgliedstaats sowie die in Artikel 1 Absatz 1 der Verordnung (EWG) Nr. 1627/89 genannten Qualitätsgruppen

Κράτη μέλη ή περιοχές κρατών μελών και ομάδες ποιότητας που αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 1627/89

Member States or regions of a Member State and quality groups referred to in Article 1 (1) of Regulation (EEC) No 1627/89

États membres ou régions d'États membres et groupes de qualités visés à l'article 1^{er} paragraphe 1 du règlement (CEE) n° 1627/89

Stati membri o regioni di Stati membri e gruppi di qualità di cui all'articolo 1, paragrafo 1 del regolamento (CEE) n. 1627/89

In artikel 1, lid 1, van Verordening (EEG) nr. 1627/89 bedoelde lidstaten of gebieden van een lidstaat en kwaliteitsgroepen

Estados-Membros ou regiões de Estados-Membros e grupos de qualidades referidos no n.º 1 do artigo 1.º do Regulamento (CEE) n.º 1627/89

Jäsenvaltiot tai alueet ja asetuksen (ETY) N:o 1627/89 1 artiklan 1 kohdan tarkoittamat laaturyhmät
Medlemsstater eller regioner och kvalitetsgrupper som avses i artikel 1.1 i förordning (EEG) nr 1627/89

Estados miembros o regiones de Estados miembros	Categoría A	Categoría C				
Medlemsstat eller region	Kategori A	Kategori C				
Mitgliedstaaten oder Gebiete eines Mitgliedstaats	Kategorie A	Kategorie C				
Κράτος μέλος ή περιοχές κράτους μέλους	Κατηγορία Α	Κατηγορία Γ				
Member States or regions of a Member State	Category A	Category C				
États membres ou régions d'États membres	Catégorie A	Catégorie C				
Stati membri o regioni di Stati membri	Categoria A	Categoria C				
Lidstaat of gebied van een lidstaat	Categorie A	Categorie C				
Estados-Membros ou regiões de Estados-Membros	Categoria A	Categoria C				
Jäsenvaltiot tai alueet	Luokka A	Luokka C				
Medlemsstater eller regioner	Kategori A	Kategori C				
	U	R	O	U	R	O
Belgique/België			×			
Danmark			×			
Deutschland			×			
Nederland			×			

REGOLAMENTO (CE) N. 239/2002 DELLA COMMISSIONE
dell'8 febbraio 2002

**che fissa la restituzione massima all'esportazione di riso lavorato a grani tondi nell'ambito della
gara indetta dal regolamento (CE) n. 2007/2001**

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea,

visto il regolamento (CE) n. 3072/95 del Consiglio, del 22 dicembre 1995, relativo all'organizzazione comune del mercato del riso ⁽¹⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1987/2001 ⁽²⁾, in particolare l'articolo 13, paragrafo 3,

considerando quanto segue:

- (1) Il regolamento (CE) n. 2007/2001 della Commissione ⁽³⁾ ha indetto una gara per la restituzione all'esportazione di riso.
- (2) A norma dell'articolo 5 del regolamento (CEE) n. 584/75 della Commissione ⁽⁴⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 299/95 ⁽⁵⁾, la Commissione può, in base alle offerte presentate e secondo la procedura di cui all'articolo 22 del regolamento (CE) n. 3072/95, decidere di fissare una restituzione massima all'esportazione, tenendo conto segnatamente dei criteri precisati all'articolo 13 del regolamento (CE) n. 3072/95. La gara è aggiudicata all'offerente la cui offerta non superi il livello della restituzione massima all'esportazione.

(3) L'applicazione dei criteri summenzionati all'attuale situazione del mercato del riso in questione comporta la fissazione di una restituzione massima all'esportazione pari all'importo precisato all'articolo 1.

(4) Le misure previste dal presente regolamento sono conformi al parere del comitato di gestione per i cereali,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

In base alle offerte presentate dal 1° al 7 febbraio 2002, è fissata una restituzione massima pari a 193,00 EUR/t all'esportazione di riso lavorato a grani tondi a destinazione di alcuni paesi terzi, nell'ambito della gara di cui al regolamento (CE) n. 2007/2001.

Articolo 2

Il presente regolamento entra in vigore il 9 febbraio 2002.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, l'8 febbraio 2002.

Per la Commissione

Franz FISCHLER

Membro della Commissione

⁽¹⁾ GU L 329 del 30.12.1995, pag. 18.

⁽²⁾ GU L 271 del 12.10.2001, pag. 5.

⁽³⁾ GU L 272 del 13.10.2001, pag. 13.

⁽⁴⁾ GU L 61 del 7.3.1975, pag. 25.

⁽⁵⁾ GU L 35 del 15.2.1995, pag. 8.

**REGOLAMENTO (CE) N. 240/2002 DELLA COMMISSIONE
dell'8 febbraio 2002**

che fissa la restituzione massima all'esportazione di riso lavorato a grani medi e lunghi A a destinazione di alcuni paesi terzi d'Europa nell'ambito della gara indetta dal regolamento (CE) n. 2008/2001

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea,

visto il regolamento (CE) n. 3072/95 del Consiglio, del 22 dicembre 1995, relativo all'organizzazione comune del mercato del riso ⁽¹⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1987/2001 ⁽²⁾, in particolare l'articolo 13, paragrafo 3,

considerando quanto segue:

- (1) Il regolamento (CE) n. 2008/2001 della Commissione ⁽³⁾ ha indetto una gara per la restituzione all'esportazione di riso.
- (2) A norma dell'articolo 5 del regolamento (CEE) n. 584/75 della Commissione ⁽⁴⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 299/95 ⁽⁵⁾, la Commissione può, in base alle offerte presentate e secondo la procedura di cui all'articolo 22 del regolamento (CE) n. 3072/95, decidere di fissare una restituzione massima all'esportazione, tenendo conto segnatamente dei criteri precisati all'articolo 13 del regolamento (CE) n. 3072/95. La gara è aggiudicata all'offerente la cui offerta non superi il livello della restituzione massima all'esportazione.

(3) L'applicazione dei criteri summenzionati all'attuale situazione del mercato del riso in questione comporta la fissazione di una restituzione massima all'esportazione pari all'importo precisato all'articolo 1.

(4) Le misure previste dal presente regolamento sono conformi al parere del comitato di gestione per i cereali,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

In base alle offerte presentate dal 1° al 7 febbraio 2002, è fissata una restituzione massima pari a 212,00 EUR/t all'esportazione di riso lavorato a grani medi e lunghi A a destinazione di alcuni paesi terzi d'Europa, nell'ambito della gara di cui al regolamento (CE) n. 2008/2001.

Articolo 2

Il presente regolamento entra in vigore il 9 febbraio 2002.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, l'8 febbraio 2002.

Per la Commissione

Franz FISCHLER

Membro della Commissione

⁽¹⁾ GU L 329 del 30.12.1995, pag. 18.

⁽²⁾ GU L 271 del 12.10.2001, pag. 5.

⁽³⁾ GU L 272 del 13.10.2001, pag. 15.

⁽⁴⁾ GU L 61 del 7.3.1975, pag. 25.

⁽⁵⁾ GU L 35 del 15.2.1995, pag. 8.

**REGOLAMENTO (CE) N. 241/2002 DELLA COMMISSIONE
dell'8 febbraio 2002**

che fissa la restituzione massima all'esportazione di riso lavorato a grani medi e lunghi A a destinazione di alcuni paesi terzi nell'ambito della gara indetta dal regolamento (CE) n. 2009/2001

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea,

visto il regolamento (CE) n. 3072/95 del Consiglio, del 22 dicembre 1995, relativo all'organizzazione comune del mercato del riso ⁽¹⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1987/2001 ⁽²⁾, in particolare l'articolo 13, paragrafo 3,

considerando quanto segue:

- (1) Il regolamento (CE) n. 2009/2001 della Commissione ⁽³⁾ ha indetto una gara per la restituzione all'esportazione di riso.
- (2) A norma dell'articolo 5 del regolamento (CEE) n. 584/75 della Commissione ⁽⁴⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 299/95 ⁽⁵⁾, la Commissione può, in base alle offerte presentate e secondo la procedura di cui all'articolo 22 del regolamento (CE) n. 3072/95, decidere di fissare una restituzione massima all'esportazione, tenendo conto segnatamente dei criteri precisati all'articolo 13 del regolamento (CE) n. 3072/95. La gara è aggiudicata all'offerente la cui offerta non superi il livello della restituzione massima all'esportazione.

(3) L'applicazione dei criteri summenzionati all'attuale situazione del mercato del riso in questione comporta la fissazione di una restituzione massima all'esportazione pari all'importo precisato all'articolo 1.

(4) Le misure previste dal presente regolamento sono conformi al parere del comitato di gestione per i cereali,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

In base alle offerte presentate dal 1° al 7 febbraio 2002, è fissata una restituzione massima pari a 203,00 EUR/t all'esportazione di riso lavorato a grani medi e lunghi A a destinazione di alcuni paesi terzi, nell'ambito della gara di cui al regolamento (CE) n. 2009/2001.

Articolo 2

Il presente regolamento entra in vigore il 9 febbraio 2002.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, l'8 febbraio 2002.

Per la Commissione

Franz FISCHLER

Membro della Commissione

⁽¹⁾ GU L 329 del 30.12.1995, pag. 18.

⁽²⁾ GU L 271 del 12.10.2001, pag. 5.

⁽³⁾ GU L 272 del 13.10.2001, pag. 17.

⁽⁴⁾ GU L 61 del 7.3.1975, pag. 25.

⁽⁵⁾ GU L 35 del 15.2.1995, pag. 8.

**REGOLAMENTO (CE) N. 242/2002 DELLA COMMISSIONE
dell'8 febbraio 2002**

**che fissa la restituzione massima all'esportazione di riso lavorato a grani lunghi nell'ambito della
gara indetta dal regolamento (CE) n. 2010/2001**

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea,

visto il regolamento (CE) n. 3072/95 del Consiglio, del 22 dicembre 1995, relativo all'organizzazione comune del mercato del riso ⁽¹⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1987/2001 ⁽²⁾, in particolare l'articolo 13, paragrafo 3,

considerando quanto segue:

- (1) Il regolamento (CE) n. 2010/2001 della Commissione ⁽³⁾ ha indetto una gara per la restituzione all'esportazione di riso.
- (2) A norma dell'articolo 5 del regolamento (CEE) n. 584/75 della Commissione ⁽⁴⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 299/95 ⁽⁵⁾, la Commissione può, in base alle offerte presentate e secondo la procedura di cui all'articolo 22 del regolamento (CE) n. 3072/95, decidere di fissare una restituzione massima all'esportazione, tenendo conto segnatamente dei criteri precisati all'articolo 13 del regolamento (CE) n. 3072/95. La gara è aggiudicata all'offerente la cui offerta non superi il livello della restituzione massima all'esportazione.

(3) L'applicazione dei criteri summenzionati all'attuale situazione del mercato del riso in questione comporta la fissazione di una restituzione massima all'esportazione pari all'importo precisato all'articolo 1.

(4) Le misure previste dal presente regolamento sono conformi al parere del comitato di gestione per i cereali,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

In base alle offerte presentate dal 1° al 7 febbraio 2002, è fissata una restituzione massima pari a 297,00 EUR/t all'esportazione di riso lavorato a grani lunghi a destinazione di alcuni paesi terzi, nell'ambito della gara di cui al regolamento (CE) n. 2010/2001.

Articolo 2

Il presente regolamento entra in vigore il 9 febbraio 2002.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, l'8 febbraio 2002.

Per la Commissione

Franz FISCHLER

Membro della Commissione

⁽¹⁾ GU L 329 del 30.12.1995, pag. 18.

⁽²⁾ GU L 271 del 12.10.2001, pag. 5.

⁽³⁾ GU L 272 del 13.10.2001, pag. 19.

⁽⁴⁾ GU L 61 del 7.3.1975, pag. 25.

⁽⁵⁾ GU L 35 del 15.2.1995, pag. 8.

REGOLAMENTO (CE) N. 243/2002 DELLA COMMISSIONE
dell'8 febbraio 2002

relativo alle offerte presentate per la spedizione di riso semigreggio a grani lunghi a destinazione dell'isola della Riunione nell'ambito della gara di cui al regolamento (CE) n. 2011/2001

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea,

visto il regolamento (CE) n. 3072/95 del Consiglio, del 22 dicembre 1995, relativo all'organizzazione comune del mercato del riso ⁽¹⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1987/2001 ⁽²⁾, in particolare l'articolo 10, paragrafo 1,

visto il regolamento (CEE) n. 2692/89 della Commissione, del 6 settembre 1989, recante modalità di applicazione relative alle spedizioni di riso alla Riunione ⁽³⁾, modificato dal regolamento (CE) n. 1453/1999 ⁽⁴⁾, in particolare l'articolo 9, paragrafo 1,

considerando quanto segue:

- (1) Il regolamento (CE) n. 2011/2001 della Commissione ⁽⁵⁾ ha indetto una gara per la sovvenzione alla spedizione di riso alla Riunione.
- (2) Conformemente all'articolo 9 del regolamento (CEE) n. 2692/89, la Commissione può, in base alle offerte presentate e secondo la procedura prevista all'articolo 22

del regolamento (CE) n. 3072/95, decidere di non dar seguito alla gara.

- (3) Tenuto conto in particolare dei criteri precisati agli articoli 2 e 3 del regolamento (CEE) n. 2692/89, non è opportuno fissare una sovvenzione massima.
- (4) Le misure previste dal presente regolamento sono conformi al parere del comitato di gestione per i cereali,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

Non è dato seguito alle offerte presentate dal 4 al 7 febbraio 2002 nell'ambito della gara per la sovvenzione alla spedizione di riso semigreggio a grani lunghi del codice NC 1006 20 98 a destinazione dell'isola della Riunione di cui al regolamento (CE) n. 2011/2001.

Articolo 2

Il presente regolamento entra in vigore il 9 febbraio 2002.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, l'8 febbraio 2002.

Per la Commissione

Franz FISCHLER

Membro della Commissione

⁽¹⁾ GU L 329 del 30.12.1995, pag. 18.

⁽²⁾ GU L 271 del 12.10.2001, pag. 5.

⁽³⁾ GU L 261 del 7.9.1989, pag. 8.

⁽⁴⁾ GU L 167 del 2.7.1999, pag. 19.

⁽⁵⁾ GU L 272 del 13.10.2001, pag. 21.

**REGOLAMENTO (CE) N. 244/2002 DELLA COMMISSIONE
dell'8 febbraio 2002**

che completa l'allegato del regolamento (CE) n. 2301/97 relativo all'iscrizione di talune denominazioni nell'albo delle attestazioni di specificità previste dal regolamento (CEE) n. 2082/92 del Consiglio relativo alle attestazioni di specificità dei prodotti agricoli e alimentari

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea,

visto il regolamento (CEE) n. 2082/92 del Consiglio, del 14 luglio 1992, relativo alle attestazioni di specificità dei prodotti agricoli ed alimentari ⁽¹⁾, in particolare l'articolo 9, paragrafo 1,

considerando quanto segue:

- (1) A norma dell'articolo 7 del regolamento (CEE) n. 2082/92, la Finlandia ha trasmesso alla Commissione una domanda di registrazione della denominazione «Sahti» nell'albo delle attestazioni di specificità.
- (2) la dicitura «specificità tradizionale garantita» è riservata esclusivamente alle denominazioni registrate.
- (3) Nessuna dichiarazione di opposizione ai sensi dell'articolo 8 del regolamento (CEE) n. 2082/92 è pervenuta alla Commissione in seguito alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee* ⁽²⁾ della denominazione di cui all'allegato del presente regolamento.
- (4) Di conseguenza, la predetta denominazione può essere iscritta nell'albo delle attestazioni di specificità ed essere pertanto tutelata sul piano comunitario quale specialità

tradizionale garantita ai sensi dell'articolo 13, paragrafo 2, del regolamento (CEE) n. 2082/92.

- (5) L'allegato del presente regolamento completa l'allegato del regolamento (CE) n. 2301/97 della Commissione ⁽³⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 2430/2001 ⁽⁴⁾,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

L'allegato del regolamento (CE) n. 2301/97 è completato dalla denominazione riportata nell'allegato del presente regolamento, la quale è iscritta nell'albo delle attestazioni di specificità a norma dell'articolo 9, paragrafo 1, del regolamento (CEE) n. 2082/92.

Tale denominazione è protetta ai sensi dell'articolo 13, paragrafo 2, del suddetto regolamento.

Articolo 2

Il presente regolamento entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, l'8 febbraio 2002.

Per la Commissione

Franz FISCHLER

Membro della Commissione

ALLEGATO

Birre

— Sahti

⁽¹⁾ GU L 208 del 24.7.1992, pag. 9.
⁽²⁾ GU C 125 del 26.4.2001, pag. 5.

⁽³⁾ GU L 319 del 21.11.1997, pag. 8.
⁽⁴⁾ GU L 328 del 13.12.2001, pag. 29.

REGOLAMENTO (CE) N. 245/2002 DELLA COMMISSIONE
dell'8 febbraio 2002

che completa l'allegato del regolamento (CE) n. 2400/96 relativo all'iscrizione di alcune denominazioni nel «Registro delle denominazioni di origine protette e delle indicazioni geografiche protette» di cui al regolamento (CEE) n. 2081/92 del Consiglio relativo alla protezione delle indicazioni geografiche e delle denominazioni di origine dei prodotti agricoli e alimentari

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea,

visto il regolamento (CEE) n. 2081/92 del Consiglio, del 14 luglio 1992, relativo alla protezione delle indicazioni geografiche e delle denominazioni di origine dei prodotti agricoli e alimentari ⁽¹⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 2796/2000 della Commissione ⁽²⁾, in particolare l'articolo 6, paragrafi 3 e 4,

considerando quanto segue:

- (1) A norma dell'articolo 5 del regolamento (CEE) n. 2081/92, la Spagna ha trasmesso alla Commissione una domanda per la registrazione della denominazione «Kaki Ribera del Xúquer» quale denominazione d'origine e l'Italia ha trasmesso alla Commissione due domande per la registrazione delle denominazioni «Asparago bianco di Cimadolmo» e «Ciliegia di Marostica» quali indicazioni geografiche.
- (2) A norma dell'articolo 6, paragrafo 1, del suddetto regolamento, si è constatato che le domande sono conformi a tale regolamento e, in particolare, comprendono tutti gli elementi di cui all'articolo 4 del medesimo.
- (3) Nessuna dichiarazione di opposizione ai sensi dell'articolo 7 del regolamento (CEE) n. 2081/92 è stata trasmessa alla Commissione in seguito alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee* ⁽³⁾ delle denominazioni figuranti nell'allegato del presente regolamento.

(4) Di conseguenza, queste denominazioni possono essere iscritte nel «Registro delle denominazioni di origine protette e delle indicazioni geografiche protette» ed essere pertanto tutelate sul piano comunitario quali denominazione d'origine protetta o indicazione geografica protetta.

(5) L'allegato del presente regolamento completa l'allegato del regolamento (CE) n. 2400/96 della Commissione ⁽⁴⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 2601/2001 ⁽⁵⁾,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

L'allegato del regolamento (CE) n. 2400/96 è completato dalle denominazioni figuranti nell'allegato del presente regolamento, che sono iscritte quali denominazione di origine protetta (DOP) o indicazione geografica protetta (IGP) nel «Registro delle denominazioni di origine protette e delle indicazioni geografiche protette» previsto dall'articolo 6, paragrafo 3, del regolamento (CEE) n. 2081/92.

Articolo 2

Il presente regolamento entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, l'8 febbraio 2002.

Per la Commissione

Franz FISCHLER

Membro della Commissione

⁽¹⁾ GU L 208 del 24.7.1992, pag. 1.

⁽²⁾ GU L 324 del 21.12.2000, pag. 26.

⁽³⁾ GU C 113 del 18.4.2001, pag. 7 (Kaki Ribera del Xúquer); GU C 125 del 26.4.2001, pag. 2 (Asparago bianco di Cimadolmo); GU C 113 del 18.4.2001, pag. 5 (Ciliegia di Marostica).

⁽⁴⁾ GU L 327 del 18.12.1996, pag. 11.

⁽⁵⁾ GU L 345 del 29.12.2001, pag. 47.

ALLEGATO

PRODOTTI DELL'ALLEGATO I DEL TRATTATO DESTINATI ALL'ALIMENTAZIONE UMANA

Ortofrutticoli

SPAGNA

Kaki Ribera del Xúquer (DOP)

ITALIA

Asparago bianco di Cimadolmo (IGP)

Ciliegia di Marostica (IGP)

REGOLAMENTO (CE) N. 246/2002 DELLA COMMISSIONE
dell'8 febbraio 2002

recante deroga temporanea al regolamento (CE) n. 1445/95 che stabilisce le modalità d'applicazione del regime dei titoli di importazione e di esportazione nel settore delle carni bovine

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea,

visto il regolamento (CE) n. 1254/1999 del Consiglio, del 17 maggio 1999, relativo all'organizzazione comune dei mercati nel settore delle carni bovine⁽¹⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 2345/2001 della Commissione⁽²⁾, in particolare l'articolo 29,

considerando quanto segue:

- (1) A norma dell'articolo 10, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 1445/95 della Commissione⁽³⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 2492/2001⁽⁴⁾, i titoli di esportazione sono rilasciati il quinto giorno lavorativo successivo alla data di presentazione della domanda, purché nel frattempo la Commissione non abbia adottato misure particolari.
- (2) Tenuto conto dei giorni festivi dell'anno 2002 e della pubblicazione irregolare della *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee* in tali giorni, risulta che il succitato periodo di riflessione di cinque giorni lavorativi è troppo breve per una corretta gestione del mercato e che occorre prolungarlo temporaneamente.

- (3) Le misure previste dal presente regolamento sono conformi al parere del comitato di gestione per le carni bovine,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

In deroga alle disposizioni dell'articolo 10, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 1445/95, i titoli relativi alle domande presentate nei periodi indicati in appresso sono rilasciati alle rispettive date corrispondenti, purché anteriormente a tali date la Commissione non abbia adottato nessuna delle misure particolari di cui al paragrafo 2 dello stesso articolo:

- dal 25 al 26 marzo 2002, rilascio il 4 aprile 2002,
- il 6 maggio 2002, rilascio il 15 maggio 2002,
- il 12 agosto 2002, rilascio il 21 agosto 2002.

Articolo 2

Il presente regolamento entra in vigore il settimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, l'8 febbraio 2002.

Per la Commissione

Franz FISCHLER

Membro della Commissione

⁽¹⁾ GU L 160 del 26.6.1999, pag. 21.

⁽²⁾ GU L 315 dell'1.12.2001, pag. 29.

⁽³⁾ GU L 143 del 27.6.1995, pag. 35.

⁽⁴⁾ GU L 337 del 20.12.2001, pag. 18.

REGOLAMENTO (CE) N. 247/2002 DELLA COMMISSIONE**dell'8 febbraio 2002****relativo al rilascio di titoli di importazione per le carni bovine di qualità pregiata, fresche, refrigerate o congelate**

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea,

visto il regolamento (CE) n. 936/97 della Commissione, del 27 maggio 1997, recante apertura e modalità di gestione dei contingenti tariffari per le carni bovine di alta qualità, fresche, refrigerate o congelate e la carne di bufalo congelata ⁽¹⁾, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 134/1999 ⁽²⁾,

considerando quanto segue:

- (1) Il regolamento (CE) n. 936/97 prevede agli articoli 4 e 5 le condizioni delle domande e il rilascio di titoli di importazione delle carni specificate nell'articolo 2, lettera f).
- (2) L'articolo 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 936/97 ha fissato a 11 500 t il quantitativo di carni bovine di qualità pregiata, fresche, refrigerate o congelate, originarie degli Stati Uniti d'America e del Canada ed in provenienza da tali paesi, che possono essere importate a condizioni speciali per il periodo dal 1° luglio 2001 al 30 giugno 2002.

- (3) Occorre tener presente che i titoli previsti dal presente regolamento possono essere utilizzati durante tutto il loro periodo di validità soltanto fatti salvi gli attuali regimi in campo veterinario,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

1. Ogni domanda di titolo di importazione presentata dal 1° al 5 febbraio 2002 per le carni bovine di qualità pregiata, fresche, refrigerate o congelate di cui all'articolo 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 936/97, è soddisfatta integralmente.
2. Conformemente all'articolo 5 del regolamento (CE) n. 936/97, nei primi cinque giorni del mese di marzo 2002 possono essere presentate domande di titoli per 7 993,100 t.

Articolo 2

Il presente regolamento entra in vigore l'11 febbraio 2002.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, l'8 febbraio 2002.

Per la Commissione

Franz FISCHLER

Membro della Commissione

⁽¹⁾ GU L 137 del 28.5.1997, pag. 10.

⁽²⁾ GU L 17 del 22.1.1999, pag. 22.

REGOLAMENTO (CE) N. 248/2002 DELLA COMMISSIONE
dell'8 febbraio 2002
che fissa il prezzo del mercato mondiale del cotone non sgranato

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea,

visto il protocollo 4 concernente il cotone, allegato all'atto di adesione della Grecia, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1050/2001 del Consiglio ⁽¹⁾,

visto il regolamento (CE) n. 1051/2001 del Consiglio, del 22 maggio 2001, relativo all'aiuto alla produzione di cotone ⁽²⁾, in particolare l'articolo 4,

considerando quanto segue:

- (1) A norma dell'articolo 4 del regolamento (CE) n. 1051/2001, si procede periodicamente alla fissazione del prezzo del mercato mondiale del cotone non sgranato in base al prezzo del mercato mondiale constatato per il cotone sgranato, tenendo conto del rapporto storico riscontrabile tra il prezzo preso in considerazione per il cotone sgranato e quello calcolato per il cotone non sgranato. Tale rapporto storico è stato fissato all'articolo 2, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 1591/2001 della Commissione, del 2 agosto 2001, recante modalità di applicazione del regime di aiuti per il cotone ⁽³⁾. Qualora non sia possibile stabilire il prezzo del mercato mondiale secondo tali modalità, tale prezzo viene stabilito in base all'ultimo prezzo fissato.
- (2) A norma dell'articolo 5 del regolamento (CE) n. 1051/2001, il prezzo del mercato mondiale del cotone sgranato è fissato per un prodotto rispondente a determinate caratteristiche e tenendo conto delle offerte e delle

quotazioni che, tra quelle considerate rappresentative della tendenza reale del mercato, appaiano le più favorevoli. Per fissare il prezzo suddetto si calcola una media delle offerte e delle quotazioni rilevate in una o più borse europee rappresentative per un prodotto reso cif a un porto della Comunità, in provenienza dai vari paesi fornitori considerati più rappresentativi per il commercio internazionale. Tuttavia sono previsti degli adattamenti a tali criteri per la determinazione del prezzo del mercato mondiale del cotone sgranato, per tener conto delle differenze giustificate dalla qualità del prodotto consegnato o dalla natura delle offerte e delle quotazioni. Tali adattamenti sono fissati all'articolo 3, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 1591/2001.

- (3) L'applicazione dei criteri sopra descritti induce a fissare il prezzo mondiale del cotone non sgranato al livello indicato nel presente regolamento,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

Il prezzo del mercato mondiale del cotone non sgranato, di cui all'articolo 4 del regolamento (CE) n. 1051/2001, è fissato a 24,075 EUR/100 kg.

Articolo 2

Il presente regolamento entra in vigore il 9 febbraio 2002.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, l'8 febbraio 2002.

Per la Commissione

Franz FISCHLER

Membro della Commissione

⁽¹⁾ GU L 148 dell'1.6.2001, pag. 1.

⁽²⁾ GU L 148 dell'1.6.2001, pag. 3.

⁽³⁾ GU L 210 del 3.8.2001, pag. 10.

II

(Atti per i quali la pubblicazione non è una condizione di applicabilità)

CONSIGLIO**DECISIONE DEL CONSIGLIO
del 28 gennaio 2002
relativa all'ordine dell'esercizio della presidenza del Consiglio**

(2002/105/CE, CECA, Euratom)

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 203, secondo comma,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea del carbone e dell'acciaio, in particolare l'articolo 27, secondo comma,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea dell'energia atomica, in particolare l'articolo 116,

vista la decisione del Consiglio del 1° gennaio 1995 relativa alla fissazione dell'ordine dell'esercizio della presidenza del Consiglio ⁽¹⁾, in particolare l'articolo 1, paragrafo 2,

vista la proposta della Germania e della Finlandia del 18 gennaio 2002,

considerando quanto segue:

La presente decisione è adottata fatte salve le eventuali modifiche riguardanti l'ordine dell'esercizio della presidenza che il Consiglio potrebbe adottare, segnatamente nel quadro dell'adesione di nuovi Stati membri all'Unione.

DECIDE:

Articolo 1

I periodi di presidenza del Consiglio esercitata rispettivamente dalla Germania e dalla Finlandia durante il secondo semestre del 2006 e il primo semestre del 2007 sono invertiti.

Articolo 2

La presente decisione è pubblicata nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

Fatto a Bruxelles, addì 28 gennaio 2002.

Per il Consiglio

Il Presidente

J. PIQUÉ I CAMPS

⁽¹⁾ GU L 1 dell'1.1.1995, pag. 220.

TRADUZIONE

**REGOLAMENTO DEL PERSONALE DELL'ISTITUTO PER GLI STUDI
SULLA SICUREZZA DELL'UNIONE EUROPEA ⁽¹⁾**

⁽¹⁾ Adottato dal Consiglio con procedura scritta, ai sensi dell'articolo 8 dell'azione comune del Consiglio n. 2001/554/PESC del 20 luglio 2001 (GU L 200 del 25.7.2001, pag. 1).

PREAMBOLO

Articolo 1

TITOLO I — DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 2 — Disposizioni comuni applicabili all'insieme del personale

Autorità

Dichiarazione

Comportamento

Responsabilità finanziaria

Sicurezza

TITOLO II — STATUTO APPLICABILE AGLI AGENTI**CAPITOLO I — GENERALITÀ**

Articolo 3 — Disposizioni generali applicabili agli agenti

Privilegi e immunità

Assistenza e indennizzo

Diritti di proprietà

Attività esterne

Candidatura a mandati o funzioni pubbliche o politiche

CAPITOLO II — ASSUNZIONE E CONTRATTO DEGLI AGENTI

Articolo 4 — Assunzione

Articolo 5 — Età limite di attività

Articolo 6 — Visita medica

Articolo 7 — Contratti e durata dei contratti

Contratti iniziali

Periodo di prova

Rescissione dei contratti

Indennità di fine rapporto

Riduzione del preavviso di rescissione

Situazione particolare degli incaricati di ricerca

CAPITOLO III — STIPENDI E INDENNITÀ

Articolo 8 — Disposizioni generali

Articolo 9 — Stipendio base

Articolo 10 — Indennità di espatrio

Articolo 11 — Indennità di carattere familiare e sociale

Indennità di famiglia

Indennità per figlio o persona a carico

Indennità di istruzione

Indennità per figli o persone a carico minorati

Indennità di alloggio

Articolo 12 — Indennità di supplenza

Articolo 13 — Indennità di prima sistemazione

Articolo 14 — Trattenute e prelievi

Imposta interna

Prelievo contributivo al regime delle pensioni

Trattenuta per i contributi di previdenza sociale

Trattenuta per contributo all'assicurazione complementare

Articolo 15 — Anticipi e rimborsi di anticipi sullo stipendio

CAPITOLO IV — SPESE DI TRASFERIMENTO

Articolo 16 — Prima sistemazione e partenza

Articolo 17 — Trasloco

Articolo 18 — Missioni

CAPITOLO V — FUNZIONAMENTO INTERNO

- Articolo 19 — Orari e durata del lavoro
Articolo 20 — Giorni festivi e di congedo
Articolo 21 — Congedi
Articolo 22 — Congedo in famiglia

CAPITOLO VI — VALUTAZIONE E AVANZAMENTO

- Articolo 23 — Disposizioni generali
Articolo 24 — Procedura
Articolo 25 — Conseguenze e seguito delle valutazioni

CAPITOLO VII — PROCEDURA DISCIPLINARE

- Articolo 26 — Definizioni
Articolo 27 — Riparazioni
Articolo 28 — Comunicazione delle accuse
Articolo 29 — Consiglio di disciplina

CAPITOLO VIII — RICORSO E COMMISSIONE DI RICORSO

- Articolo 30 — Contestazione di una decisione da parte di un agente

CAPITOLO IX — PENSIONI

- Articolo 31 — Indennità una tantum
Articolo 32 — Pensione di anzianità
Articolo 33 — Pensione di invalidità
Articolo 34 — Pensione di reversibilità
Articolo 35 — Pensioni di orfano o per persone a carico
Articolo 36 — Pensioni provvisorie

TITOLO III — DISPOSIZIONI APPLICABILI AL PERSONALE TEMPORANEO

- Articolo 37 — Disposizioni statutarie
Articolo 38 — Contratti
Articolo 39 — Retribuzione
Articolo 40 — Disposizioni particolari

TITOLO IV — DISPOSIZIONI APPLICABILI AGLI ESPERTI, AI BORSISTI E AI TIROCINANTI

- Articolo 41 — Disposizioni statutarie e finanziarie
- ALLEGATO I* Indennità di fine rapporto
ALLEGATO II Indennità di espatrio
ALLEGATO III Nozioni di figli e di persone a carico
ALLEGATO IV Persone a carico disabili
ALLEGATO V Indennità di alloggio
ALLEGATO VI Spese di viaggio e di trasloco
ALLEGATO VII Spese di missione
ALLEGATO VIII Malattia, maternità e altri congedi straordinari
ALLEGATO IX Composizione e funzionamento della Commissione di disciplina
ALLEGATO X Commissione di ricorso

PREAMBOLO

L'Istituto per gli studi sulla sicurezza è un'agenzia dell'Unione europea, affiliata alle organizzazioni coordinate.

Articolo 1

Il presente regolamento definisce lo statuto, i diritti, doveri e le responsabilità dei membri del personale dell'Istituto per gli studi sulla sicurezza, in appresso denominato «l'Istituto».

Il personale dell'Istituto è composto da persone fisiche titolari di un contratto di agente o di personale temporaneo. Gli

esperti nominati, i borsisti e i tirocinanti sono oggetto di disposizioni specifiche, riportate nel titolo IV.

Il direttore dell'Istituto ha facoltà di apportare al presente regolamento le modifiche che si rivelassero necessarie, previo parere conforme del consiglio di amministrazione.

Il presente regolamento è applicabile a tutti i membri del personale, salvo decisione contraria del consiglio di amministrazione per quanto riguarda il personale fuori grado.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

*Articolo 2***Disposizioni comuni applicabili all'insieme del personale**1. Autorità

I membri del personale sono soggetti all'autorità del direttore e sono responsabili nei suoi confronti dell'esecuzione delle loro funzioni. Essi si impegnano ad esercitarle con la massima puntualità e coscienza professionale.

2. Dichiarazione

Nell'accettare il suo impegno presso l'Istituto dell'Unione europea per gli studi sulla sicurezza, ogni membro del personale deve sottoscrivere la seguente dichiarazione:

«Assumo il solenne impegno di svolgere con la massima lealtà, discrezione e coscienza le funzioni che mi sono state affidate quale membro del personale dell'Istituto dell'Unione europea per gli studi sulla sicurezza e di espletarle nell'esclusivo interesse dell'Istituto, di non sollecitare né ricevere da nessun governo o autorità esterna all'Istituto direttive concernenti l'esercizio delle mie funzioni.»

3. Comportamento

In ogni circostanza, i membri del personale debbono conformare il loro comportamento alla loro qualità di rappresentanti dell'Istituto dell'Unione europea per gli studi sulla sicurezza. Essi debbono astenersi da atti o attività che possano in qualunque modo compromettere la dignità delle loro funzioni o il buon nome dell'Istituto.

4. Responsabilità finanziaria

Ogni membro del personale può essere tenuto a risarcire l'Istituto per gli studi sulla sicurezza, in parte o integralmente, di qualsiasi perdita finanziaria subita a causa della sua negligenza o della sua intenzionale inosservanza di un regolamento o di una procedura approvati dal consiglio di amministrazione o dal direttore.

5. Sicurezza

Fin dalla loro entrata in servizio, i membri del personale debbono prendere conoscenza dei regolamenti dell'Istituto. Essi firmano una dichiarazione specifica ed impegnano la loro responsabilità disciplinare e finanziaria in caso di inosservanza di questi regolamenti.

a) Ogni membro del personale, ivi compresi il personale temporaneo, i borsisti e i tirocinanti, in considerazione delle mansioni affidategli, può essere oggetto di una domanda di abilitazione alla visione di documenti riservati. Detta domanda è rivolta alle autorità competenti da parte dell'ufficiale di sicurezza dell'Istituto. Nell'attesa dell'abilitazione ufficiale, il direttore può concedere un'abilitazione provvisoria.

b) I membri del personale informano direttamente l'ufficiale di sicurezza dell'Istituto di qualsiasi incidente riguardante il presunto smarrimento o la divulgazione di un documento riservato.

TITOLO II

STATUTO APPLICABILE AGLI AGENTI

CAPITOLO I

GENERALITÀ

Articolo 3

Disposizioni generali applicabili agli agenti

Per agente dell'Istituto si intende una persona fisica, titolare di un contratto definito nel capitolo II in appresso, che occupi un posto di bilancio figurante nella tabella dell'organico allegata ogni anno al bilancio dell'Istituto.

1. Privilegi e immunità

I privilegi e le immunità di cui godono gli agenti sono loro attribuiti nell'interesse dell'Istituto dell'Unione europea per gli studi sulla sicurezza e non per loro convenienza personale. Detti privilegi e immunità non dispensano i membri del personale che ne godono dall'assolvimento dei loro obblighi privati, né dall'osservanza delle leggi o dei regolamenti di polizia dello Stato ospitante.

Ogniquale volta sorga una questione relativa a tali privilegi e immunità, l'agente interessato è tenuto a darne immediatamente comunicazione al direttore. In caso di infrazione alla legislazione locale, se lo giudica necessario, il direttore può decidere di sopprimere i privilegi o le immunità.

2. Assistenza e indennizzo

L'Istituto procura assistenza agli agenti che, a motivo delle loro qualità o delle loro attuali funzioni presso l'Istituto e senza che vi sia colpa da parte loro, subiscono minacce, oltraggi, diffamazione o pregiudizi. Un indennizzo dei danni materiali subiti può essere versato a condizione che:

- l'agente non abbia provocato lui stesso i danni in questione, deliberatamente o per negligenza,
- l'agente non abbia ottenuto riparazione per i danni subiti,
- l'agente surroghi l'Istituto nei suoi diritti nei confronti di terzi, segnatamente delle compagnie di assicurazione.

Qualsiasi decisione che possa impegnare l'intervento o le finanze dell'Istituto spetta al direttore, che dispone di un potere di valutazione discrezionale per quanto riguarda le circostanze, la forma di assistenza e, all'occorrenza, l'importo da concedere.

3. Diritti di proprietà

Tutti i diritti, compresi il diritto di titolo, il diritto d'autore e il brevetto relativi a lavori compiuti da un agente nell'esercizio delle sue funzioni ufficiali vengono devoluti all'Istituto.

4. Attività esternea) *Situazione generale*

Nei confronti di organismi o persone esterne all'Istituto, un agente non può:

- rilasciare dichiarazioni pubbliche, segnatamente a organismi di informazione pubblica, sulle attività dell'Istituto,
 - tenere conferenze o svolgere un'attività di insegnamento in rapporto diretto con le sue funzioni presso l'Istituto,
 - accettare onorari o compensi per le attività di cui al precedente comma,
 - accettare decorazioni o onorificenze nonché i vantaggi materiali che ne derivano,
- senza il preliminare consenso del direttore.

b) *Situazione particolare degli incaricati di ricerca*

La funzione di incaricato di ricerca include relazioni con organismi o persone esterne all'Istituto. Gli incaricati di ricerca sono pertanto abilitati a tenere conferenze, comunicare con i media, diffondere pubblicazioni, con il consenso preliminare del direttore.

5. Candidatura a mandati o funzioni pubbliche o politiche

Un agente che desideri candidarsi ad un mandato o ad una funzione pubblica o politica deve presentare una dichiarazione al direttore a questo riguardo.

Viene messo in posizione di aspettativa senza assegni a decorrere dalla dichiarata data d'inizio della sua campagna elettorale.

Qualora accettasse la funzione o il mandato sollecitato, l'agente deve chiedere la rescissione del contratto. Detta rescissione non dà diritto a indennità di fine rapporto.

Qualora non accettasse la funzione o il mandato, l'agente ha il diritto di essere reintegrato al suo posto di bilancio, alle stesse condizioni di retribuzione e di anzianità di cui beneficiava alla data di entrata in aspettativa senza assegni.

Il periodo di aspettativa senza assegni interrompe l'anzianità e non costituisce diritto a pensione. Durante tale aspettativa, l'agente può essere sostituito da personale temporaneo.

CAPITOLO II

ASSUNZIONE E CONTRATTO DEGLI AGENTI

Articolo 4

Assunzione

1. Le offerte descrittive dei posti di lavoro vengono adottate dal direttore, ad eccezione di quella relativa al suo posto. La diffusione di dette offerte di lavoro è assicurata dall'Istituto.

2. In linea di massima, la candidatura di persone di età inferiore ai 20 anni o superiore ai 60 non può essere presa in considerazione.

3. La candidatura di parenti prossimi, diretti o acquisiti, di un membro del personale non può essere presa in considerazione. Una deroga è possibile in casi eccezionali su autorizzazione del direttore, a condizione tuttavia che nessuno degli interessati sia il subordinato dell'altro.

4. L'assunzione degli agenti è limitata ai cittadini dei paesi membri dell'Unione europea.

5. Gli agenti entrano in servizio al primo scatto del grado corrispondente al loro posto. Il direttore può tuttavia concedere uno scatto superiore se le circostanze lo giustificano.

6. Il direttore determina i posti per i quali l'assunzione viene effettuata per esame o per concorso nonché le prove che i candidati a questi posti debbono superare, nella prospettiva della loro assunzione. Le giurie d'esame o di concorso sono costituite dal direttore fra il personale dell'Istituto cui si potrà aggiungere un esaminatore esterno.

7. I candidati convocati presso la sede dell'Istituto per un colloquio o un esame ricevono il rimborso delle spese di viaggio e di soggiorno alle stesse condizioni applicabili agli agenti in missione ⁽¹⁾.

Articolo 5

Età limite di attività

L'età limite di attività è fissata alla fine del mese nel corso del quale l'agente raggiunge l'età di 65 anni. Il direttore può autorizzare deroghe a questa regola entro il limite di 12 mesi supplementari.

Articolo 6

Visita medica

1. L'assunzione dell'agente viene confermata previa certificazione, da parte di un medico riconosciuto dall'Istituto, che il candidato è fisicamente idoneo ad occupare il posto e che non è affetto da nessuna infermità o malattia che possa costituire un pericolo o un disturbo per gli altri membri del personale.

2. Gli agenti sono tenuti a sottoporsi annualmente ad una visita medica di controllo.

3. Il medico riconosciuto dall'Istituto è a tal fine medico fiscale ed informa il direttore dell'eventuale inidoneità dell'agente a continuare ad occupare il suo posto.

4. Qualora dai risultati di una visita annuale o occasionale emergesse che l'interessato non è più in grado di esercitare le sue funzioni, il contratto è rescisso entro un termine di tre mesi e viene convocata una commissione di invalidità allo scopo di determinare i diritti dell'agente ad una pensione di invalidità.

⁽¹⁾ Cfr. allegato VII del presente regolamento.

Articolo 7

Contratti e durata dei contratti

1. Contratti iniziali

Salvo disposizioni particolari applicabili ai contratti del direttore e degli incaricati di ricerca, i contratti iniziali offerti dall'Istituto sono triennali. Questi contratti possono essere rinnovati dal direttore per una durata identica o inferiore, con il consenso dell'agente.

2. Periodo di prova

I contratti iniziali comportano un periodo di prova di 6 mesi a decorrere dalla data di entrata in servizio.

Nel corso di questo periodo, il contratto può essere rescisso, senza diritto ad indennità di fine rapporto, con un preavviso di un mese, da parte dell'Istituto o dell'agente stesso.

Allo scadere del periodo di prova o prima di tale data, l'agente è informato per iscritto della conferma del suo contratto iniziale o della sua rescissione.

Il periodo di prova fa parte integrante della durata del contratto iniziale e viene calcolato ai fini dell'anzianità e della pensione.

3. Rescissione dei contratti

Nelle situazioni previste all'allegato I, un contratto può essere rescisso o non rinnovato, su iniziativa dell'Istituto o dell'agente stesso:

a) *Su iniziativa dell'Istituto*

- i) con preavviso di sei mesi, a motivo:
 - della soppressione del posto di bilancio occupato dall'agente,
 - del cambiamento della natura o delle funzioni relative al posto,
 - dell'insufficienza professionale dell'agente, debitamente constatata da due rapporti informativi annuali successivi, o
 - dell'inidoneità fisica dell'agente, sopravvenuta nel corso del contratto;
- ii) con preavviso massimo di un mese a seguito di una procedura disciplinare che abbia accertato la colpa o la responsabilità dell'agente secondo le modalità definite al capitolo VII in appresso.

b) *Su iniziativa dell'agente stesso*, con preavviso di tre mesi, senza alcun obbligo di motivazione.

4. Indennità di fine rapporto

Salvo per motivi disciplinari, la rescissione o il mancato rinnovo di un contratto su iniziativa dell'Istituto, comporta:

- 1) per gli agenti aventi più di 10 anni di servizio, la liquidazione dei diritti a pensione differita, accompagnata dal versamento di un'indennità di fine rapporto secondo le modalità di cui all'allegato I;

- 2) per gli agenti aventi meno di 10 anni di servizio, il versamento di una indennità di cessazione dal servizio con indennità di fine rapporto per gli agenti la cui durata del contratto è ridotta a seguito di rescissione, e secondo le modalità illustrate all'allegato I;
- 3) per gli agenti il cui contratto è rescisso per inidoneità fisica e la cui invalidità permanente è stata constatata da una commissione di invalidità, l'attribuzione di una pensione di invalidità secondo le modalità previste nel regolamento relativo alle pensioni.

La rescissione o il mancato rinnovo di un contratto su iniziativa dell'agente stesso non dà diritto ad indennità di fine rapporto ⁽¹⁾.

5. Riduzione del preavviso di rescissione

Per esigenze di servizio, la durata del preavviso di cui al paragrafo 3, lettera a), può essere ridotta; in tal caso, l'agente ha diritto al versamento di una somma complementare che rappresenta lo stipendio e le indennità che avrebbe ricevuto fra la data dell'effettiva scadenza del contratto e la data della fine di un preavviso di sei mesi.

Queste disposizioni non sono applicabili ai casi di rescissione per motivi disciplinari.

6. Situazione particolare degli incaricati di ricerca

Gli incaricati di ricerca dell'Istituto sono titolari di contratti triennali non rinnovabili. Il direttore può tuttavia accordare una o più proroghe del contratto, per una durata massima complessiva di 24 mesi.

CAPITOLO III

STIPENDI E INDENNITÀ

Articolo 8

Disposizioni generali

La retribuzione corrisposta agli agenti dell'Istituto comprende lo stipendio base, l'indennità di espatrio e le indennità di carattere familiare e sociale.

Da tali emolumenti sono dedotte le ritenute fiscali e i prelievi a carico dell'agente per quanto riguarda l'imposta interna, il regime delle pensioni e il regime di protezione sociale.

L'importo da percepire è accreditato sul conto corrente degli agenti nel corso dell'ultima settimana lavorativa del mese.

I cambiamenti di situazione personale dell'agente che possono avere conseguenze finanziarie sono presi in conto per la retribuzione del mese nel corso del quale l'avvenimento è stato portato a conoscenza dell'amministrazione, senza effetto retroattivo sulle retribuzioni già versate.

⁽¹⁾ Per le modalità di concessione e di calcolo delle indennità di fine rapporto, riferirsi all'allegato I.

Articolo 9

Stipendio base

Lo stipendio base netto corrisponde all'importo indicato, in base al grado e allo scatto di ciascun agente, nella tabella approvata ogni anno dal consiglio di amministrazione.

Lo stipendio base lordo corrisponde allo stipendio base netto maggiorato dell'importo dell'imposta interna a carico di detto agente.

Articolo 10

Indennità di espatrio

Questa indennità è corrisposta agli agenti dei gradi A, L e B che, al momento dell'assunzione, non hanno la nazionalità dello Stato sul cui territorio è situata la sede di servizio e che non hanno risieduto in tale territorio ininterrottamente da tre anni.

L'indennità non è più corrisposta in caso di assegnazione di un agente nel paese di cui ha la nazionalità.

L'importo dell'indennità è fissato dalle disposizioni dell'allegato II.

Qualora un agente sia assunto dall'Istituto immediatamente dopo essere stato impiegato nel paese in cui esercita le sue funzioni presso un'altra organizzazione internazionale o un'amministrazione pubblica, gli anni di servizio presso il precedente datore di lavoro sono assimilati ad anni di servizio presso l'Istituto per quanto riguarda l'apertura del diritto all'indennità e per il suo importo.

Articolo 11

Indennità di carattere familiare e sociale

Queste indennità sono accessori retributivi che si aggiungono mensilmente allo stipendio base.

1. Indennità di famiglia

Questa indennità:

- a) è corrisposta all'agente coniugato ovvero all'agente vedovo, divorziato, separato legalmente o celibe che abbia almeno una persona a carico ai sensi delle disposizioni dell'allegato III del presente regolamento;
- b) è pari al 6 % dello stipendio base netto;
- c) è ridotta per gli agenti coniugati che non abbiano persone a loro carico ma il cui coniuge svolga un'attività professionale retribuita: in tal caso l'indennità corrisposta è uguale alla differenza tra lo stipendio base netto relativo al grado B3, primo scatto, aumentato del valore dell'indennità cui l'agente avrebbe teoricamente diritto, e l'importo rappresentato dal reddito professionale del coniuge. Se quest'ultimo importo è pari o superiore al primo l'agente non percepisce l'indennità;

d) non è corrisposta all'agente il cui coniuge sia anch'esso membro di un'organizzazione internazionale e percepisca uno stipendio base più elevato di quello dell'agente in questione.

2. Indennità per figlio o persona a carico

Questa indennità:

- è corrisposta all'agente che assicuri il mantenimento, a titolo principale e continuo, di un figlio legalmente riconosciuto, o di un altro familiare in esecuzione di un obbligo legale o giudiziario, o ancora di un orfano di padre e di madre posto a suo carico;
- consiste in una somma forfettaria per ciascuna persona a carico fissata ogni anno nella tabella approvata dal consiglio di amministrazione;
- se i coniugi lavorano entrambi presso organizzazioni internazionali, essa è corrisposta al coniuge che percepisce l'assegno di famiglia o un'indennità equivalente.

Le definizioni e condizioni di attribuzione di tale assegno sono riportate nell'allegato III.

3. Indennità di istruzione

L'agente che beneficia dell'indennità di famiglia e i cui figli a carico, ai sensi dell'allegato III, frequentano un istituto di insegnamento primario, secondario o superiore ⁽¹⁾ ha diritto a un'indennità annuale di istruzione. Tale indennità è uguale al doppio dell'importo mensile dell'indennità per figlio a carico. Essa è corrisposta per ciascun figlio in una sola volta all'inizio dell'anno scolastico. All'inizio di ciascun anno scolastico l'agente in questione fornisce al servizio amministrativo i documenti giustificativi necessari.

4. Indennità per figli o persone a carico minorati

- Questa indennità è concessa all'agente che assicura il mantenimento principale e continuo di un figlio minorato o di una persona a carico minorata. Il figlio o la persona a carico deve soddisfare i criteri e le condizioni definiti nell'allegato III.
- Le modalità di attribuzione e di versamento di tale indennità sono definite nell'allegato IV.

5. Indennità di alloggio

- Questa indennità è corrisposta mensilmente agli agenti dei gradi B, C, A1 e L1 domiciliati in un alloggio in affitto o in subaffitto per il cui pagamento — fatta eccezione per gli oneri domestici che incombono all'inquilino nel paese di residenza — consacrano una frazione dei loro emolumenti superiore a un importo forfettario.
- Le modalità di calcolo di tale indennità sono espresse nell'allegato V.
- L'agente che percepisce un'indennità di alloggio è tenuto a informare immediatamente il capo dell'amministrazione del

personale in merito a qualsiasi cambiamento di situazione che potrebbe modificare il suo diritto all'indennità.

d) Questo assegno non è corrisposto agli agenti:

- che beneficiano di un vantaggio analogo erogato dalle autorità del loro paese di origine,
- il cui coniuge, agente presso un'altra organizzazione internazionale, benefici di un analogo assegno.

Articolo 12

Indennità di supplenza

Un'indennità di supplenza può essere concessa dal direttore a un agente incaricato di assumere, nell'interesse del servizio e per un certo tempo, una parte o l'insieme delle responsabilità di un agente di grado superiore. Tale indennità è pari al valore di due scatti supplementari del grado dell'interessato e prende effetto solo al termine di un periodo di un mese di servizio continuo nel posto di grado superiore.

Articolo 13

Indennità di prima sistemazione

- Un'indennità di prima sistemazione è corrisposta agli agenti se il loro luogo di residenza era situato a più di 100 chilometri o 60 miglia dal luogo di lavoro nel momento in cui hanno accettato un impiego all'Istituto.
- L'importo dell'indennità corrisponde a 30 giorni di stipendio base.
- L'indennità di prima sistemazione è corrisposta all'agente dal momento in cui entra in servizio presso l'Istituto.
- L'agente che lasci l'incarico di propria iniziativa prima dello scadere di un periodo di due anni è tenuto al rimborso della metà dell'indennità di prima sistemazione.
- Il direttore può autorizzare, a titolo eccezionale, deroghe a queste disposizioni allorché reputi che la loro stretta applicazione rischi di comportare conseguenze particolarmente gravose per l'interessato.

Articolo 14

Trattenute e prelievi

1. Imposta interna

L'imposta interna è pari al 40 % dello stipendio base relativo al grado e allo scatto dell'agente. Il suo importo è aggiunto allo stipendio base netto per ottenere lo stipendio base lordo. L'importo dell'imposta consiste in una trattenuta mensile iscritta a debito sul foglio paga.

2. Prelievo contributivo al regime delle pensioni

Sugli emolumenti degli agenti è effettuata a tale titolo una trattenuta mensile pari all'8,3 % dello stipendio base netto; il suo importo è versato al bilancio delle pensioni dell'Istituto.

⁽¹⁾ Vale a dire ad esclusione delle scuole materne o assimilate.

3. Trattenuta per i contributi di sicurezza sociale

Sugli emolumenti degli agenti è effettuata a tale titolo una trattenuta mensile pari al 5,5 % dello stipendio base netto; l'importo è aggiunto all'importo a carico del datore di lavoro e corrisposto al competente organismo locale di sicurezza sociale (U.R.S.S.A.F.).

4. Trattenuta per contributo all'assicurazione complementare

Sugli emolumenti degli agenti è effettuata a tale titolo una trattenuta mensile. Essa rappresenta una percentuale dello stipendio base netto fissata all'inizio dell'anno per i successivi dodici mesi tramite accordo tra l'Istituto e la compagnia d'assicurazione responsabile del regime. L'importo di tali trattenute è aggiunto all'importo a carico del datore di lavoro e corrisposto a fine anno alla compagnia responsabile di tale assicurazione.

Articolo 15

Anticipi e rimborsi di anticipi sullo stipendio

1. Salvo parere contrario del direttore e entro il limite dei mezzi di tesoreria disponibili, il capo dell'amministrazione e del personale dell'Istituto può accordare anticipi su interessi sugli stipendi agli agenti che presentino una richiesta giustificata.
2. L'importo di tale anticipo non può superare 3 mesi di stipendio base netto.
3. I rimborsi sono effettuati mediante trattenuta mensile sugli emolumenti dell'agente in questione; gli anticipi devono essere interamente rimborsati all'atto del versamento degli emolumenti dell'ultimo mese dell'esercizio finanziario.

CAPITOLO IV

SPESE DI TRASFERIMENTO

Articolo 16

Prima sistemazione e partenza

1. Gli agenti hanno diritto al rimborso delle spese di viaggio dalla località in cui prestavano servizio prima della loro nomina alla località dove ha sede l'Istituto per loro stessi e i loro familiari che risiedono sotto lo stesso tetto.
2. Lo stesso diritto spetta all'agente che cessa definitivamente il servizio e ritorna nel paese in cui svolgeva la sua attività prima della nomina.
3. I rimborsi sono effettuati in base alle disposizioni della sezione I dell'allegato VI.

Articolo 17

Trasloco

1. Gli agenti hanno diritto al rimborso delle spese di trasloco dalla località in cui svolgevano la loro attività prima della nomina alla località dove ha sede l'Istituto.

Il medesimo diritto spetta all'agente che cessa definitivamente il servizio e ritorna nel paese in cui svolgeva la sua attività prima della nomina.

2. Il rimborso delle spese copre il trasloco del mobilio personale dell'agente, ad eccezione delle automobili, barche o altri mezzi di trasporto, esclusi i premi di assicurazione ed entro i limiti di peso e di volume definiti nell'allegato VI.

Il rimborso è effettuato direttamente all'agente, su presentazione di una fattura da esso certificata.

Articolo 18

Missioni

Gli agenti di servizio all'Istituto hanno diritto al rimborso delle spese sostenute in occasione delle missioni che effettuano su ordine del direttore ⁽¹⁾.

I rimborsi comprendono le spese di viaggio propriamente dette e le spese di alloggio e accessorie dell'alloggio nella località in cui gli agenti sono inviati in missione. Le condizioni, le tabelle e le modalità di tali rimborsi sono esposte nell'allegato VII.

CAPITOLO V

FUNZIONAMENTO INTERNO

Articolo 19

Orari e durata del lavoro

La durata normale del lavoro per tutti i membri del personale è pari a 40 ore settimanali, compiute tra le ore 9.00 del lunedì e le ore 17.00 del venerdì.

Il direttore può accordare orari adattati o spostati in funzione della situazione personale dell'agente o degli obblighi specifici del suo lavoro.

Qualora lo richiedano circostanze eccezionali che saranno valutate dal direttore, alcuni agenti possono essere invitati a lavorare il sabato. In tale caso le ore di lavoro danno diritto al recupero dello stesso numero di ore in un giorno della settimana.

Articolo 20

Giorni festivi e di congedo

I giorni festivi nel paese ospitante sono giorni festivi anche per l'Istituto. In Francia si tratta dei seguenti giorni:

- a) Capodanno (1° gennaio)
- b) Lunedì di Pasqua
- c) Festa del lavoro (1° maggio)
- d) Anniversario della liberazione (8 maggio)
- e) Ascensione

⁽¹⁾ Tali rimborsi sono rappresentativi delle spese e non costituiscono un complemento di retribuzione.

- f) Lunedì di Pentecoste
- g) Anniversario della presa della Bastiglia (14 luglio)
- h) Assunzione (15 agosto)
- i) Ognissanti (1° novembre)
- j) Armistizio (11 novembre)
- k) Natale (25 dicembre).

Questi giorni non rientrano nel computo dei giorni di ferie del personale.

Se uno di questi giorni cade un sabato o una domenica il direttore può decidere un'altra data come giorno di congedo e non contato per le ferie.

Articolo 21

Congedi

1. Congedo ordinario

a) Diritti

Ciascun agente ha diritto a un congedo retribuito, in proporzione a 2,5 giorni lavorativi per mese di servizio compiuto. Tale congedo è calcolato per ciascun anno civile.

Gli agenti assunti tra il 1° aprile e il 30 luglio hanno diritto a 15 giorni di congedo anticipati sul loro congedo ordinario qualora esso debba essere preso dopo quest'ultima data.

Se al 31 dicembre l'agente non ha usufruito interamente del congedo ordinario per ragioni imputabili ad esigenze inderogabili di servizio, il direttore o il suo delegato possono autorizzare il riporto della totalità o di una parte del congedo non usufruito all'anno successivo. In ogni caso la parte di congedo riportata e non utilizzata entro il 31 marzo sarà annullata.

b) Procedura amministrativa

L'agente che desidera usufruire del congedo, entro il limite assegnatogli ai sensi della precedente lettera a), deve ottenere l'autorizzazione preliminare del direttore o del suo delegato.

A tal fine la contabilità dei congedi è tenuta dal servizio amministrativo dell'Istituto a cui si rivolge l'agente per ottenere un formulario di richiesta di congedo. Nel documento figura il numero di giorni di congedo a cui l'agente ha ancora diritto sino alla fine dell'anno.

L'agente compila le seguenti voci:

- numero di giorni richiesti,
- giorno e ora della partenza,
- giorno e ora del ritorno,
- paese o paesi in cui usufruirà del congedo,
- indirizzo durante il congedo (facoltativo),
- numero di telefono durante il congedo (se disponibile).

Dopo la firma del direttore o del suo delegato l'agente consegna il formulario al servizio amministrativo che lo inserisce nel suo fascicolo personale.

c) Congedi non usufruiti alla cessazione dal servizio

I congedi non usufruiti alla data della cessazione dal servizio sono annullati. Tuttavia, se con un attestato scritto il direttore stipula che l'agente non ha potuto usufruire di tali congedi per esigenze inderogabili di servizio, l'agente ha diritto, per ogni giorno di congedo non usufruito, alla corresponsione di un'indennità compensativa pari a un sessantesimo dello stipendio base netto.

2. Congedo non retribuito

A richiesta dell'agente e entro il limite di 15 giorni consecutivi, il direttore può concedere un congedo supplementare non retribuito.

Questa situazione non interrompe il conteggio dell'anzianità nel grado né dei diritti a pensione.

Tuttavia sarà prelevata sugli emolumenti dell'agente in questione l'integralità delle ritenute a titolo del regime delle pensioni e del regime di protezione sociale, come se l'agente fosse stato retribuito normalmente durante il periodo coperto dal congedo non retribuito.

3. Malattia, maternità e altri congedi straordinari

Oltre al congedo ordinario sono concessi congedi straordinari in caso di malattia, di maternità o in circostanze eccezionali.

Le disposizioni da prendere in tali casi e le modalità di tali congedi sono esposte nell'allegato VIII.

Articolo 22

Congedo in famiglia

Il membro del personale che beneficia dell'indennità di espatrio ha diritto, per ogni periodo di tre anni di servizio, al rimborso di un viaggio annuale, andata e ritorno, nel paese di cui è cittadino, per se stesso e i membri della sua famiglia, a condizione che questi ultimi vivano sotto lo stesso tetto.

Le spese di viaggio sono rimborsate dall'amministrazione, previa valutazione del mezzo di trasporto più conveniente, alle condizioni previste all'allegato VII.

I congedi in famiglia comportano l'assegnazione di 5 giorni supplementari di congedo che si aggiungono al congedo ordinario.

CAPITOLO VI

VALUTAZIONE E AVANZAMENTO

Articolo 23

Disposizioni generali

1. Eccetto il direttore, tutti gli agenti dell'Istituto sono valutati per la loro attività una volta all'anno, al più tardi il 15 dicembre.

La valutazione prende in considerazione la qualità relativa degli agenti e consente all'autorità di elogiarli o, inversamente, di indicare a ciascuno le insufficienze o le lacune al fine di migliorare il servizio reso.

2. La valutazione si basa sui seguenti criteri:

- a) assiduità e puntualità;
- b) qualità e rapidità di esecuzione del lavoro;
- c) spirito di iniziativa;
- d) correttezza e rapporti umani.

Ogni criterio è valutato da 0 a 5. L'insieme è ricapitolato su un foglio di valutazione annuale archiviato nel fascicolo individuale dell'agente.

Articolo 24

Procedura

1. Il direttore designa gli agenti incaricati di proporre la valutazione del personale ad essi in tutto o in parte subordinato.

2. Quando tutte le proposte sono pervenute, il direttore riunisce un consiglio di avanzamento da lui presieduto, composto di tutti gli agenti che hanno proposto una o più valutazioni. Il capo dell'amministrazione e del personale assiste a tutte le sedute del consiglio di avanzamento con voto deliberativo per il personale alle sue dipendenze e con voto consultivo per gli altri.

3. In base al parere del capo dell'amministrazione, il direttore adotta una valutazione definitiva per ciascun agente e fa redigere un verbale che sarà firmato da tutti i membri del consiglio di avanzamento.

4. Ciascun agente è ricevuto personalmente dal direttore, o se necessario dal suo delegato, di solito durante una sessione del consiglio di avanzamento. Egli prende conoscenza della sua valutazione annuale. Firma il foglio di valutazione attestando in tal modo che ne è stato ben informato.

5. La valutazione annuale è un atto amministrativo ad uso interno non suscettibile di ricorso dinanzi a qualsivoglia organo.

Articolo 25

Conseguenze e seguito delle valutazioni

1. Un punteggio eccezionalmente elevato può giustificare un avanzamento eccezionale di scatto o anche al grado superiore, se la voce di bilancio autorizza tale promozione.

2. Due punti insufficienti consecutivi giustificano il mantenimento nello scatto dell'agente per un anno supplementare.

3. Due o più punti insufficienti possono giustificare il mancato rinnovo del contratto alla scadenza.

CAPITOLO VII

PROCEDURA DISCIPLINARE

Articolo 26

Definizioni

1. L'agente o ex agente che intenzionalmente o per sua negligenza mancasse agli obblighi cui è tenuto ai sensi del regolamento del personale, è passibile di una sanzione disciplinare semplice, finanziaria o statutaria, malgrado le riparazioni che può essere obbligato a dare a norma degli articoli 2, paragrafo 4 e 27 del presente regolamento.

a) Le sanzioni disciplinari semplici comprendono:

- l'ammonimento verbale,
- la nota di biasimo.

b) Le sanzioni finanziarie comprendono:

- la soppressione di un aumento annuale di stipendio,
- la riduzione immediata di scatto nello stesso grado.

c) Le sanzioni statutarie comprendono:

- la sospensione temporanea dalle funzioni con privazione totale o parziale degli emolumenti,
- la revoca, che implica la rescissione del contratto, corredata della soppressione totale o parziale dell'indennità per perdita dell'impiego e accompagnata o meno da una diminuzione delle prestazioni del regime delle pensioni o dalla loro sospensione temporanea.

Le sanzioni sono pronunciate dal direttore; le sanzioni disciplinari semplici possono essere pronunciate dal capo dell'amministrazione e del personale, delegato dal direttore, tranne quando si riunisce un consiglio di disciplina ⁽¹⁾.

2. In caso di accusa grave rivolta a un agente e se il direttore considera che tale accusa sia verosimilmente fondata e che il mantenimento dell'interessato nelle sue funzioni per la durata dell'indagine arrechi pregiudizio all'Istituto, l'agente può essere immediatamente oggetto di una misura di sospensione, con o senza stipendio, a seconda della decisione del direttore in attesa dei risultati dell'indagine.

Articolo 27

Riparazioni

L'agente può essere tenuto a riparare in tutto o in parte i danni subiti dall'Istituto a seguito di una sua negligenza grave o di un suo atto deliberato. Se l'agente ha lasciato l'Istituto, tale riparazione potrà essere ottenuta sopprimendo una percentuale delle prestazioni dovute a titolo del regime delle pensioni fino a un massimo del 70 % dell'importo della pensione.

⁽¹⁾ In tale caso la sanzione è pronunciata dal direttore stesso.

Articolo 28

Comunicazione delle accuse

Gli agenti per i quali viene proposta una sanzione ai sensi dell'articolo 26 devono esserne informati entro un termine di due giorni liberi a decorrere dalla presentazione della proposta nell'ufficio del direttore o del capo dell'amministrazione e del personale. A tale notifica sono allegati i documenti relativi alle accuse che gli sono contestate e l'insieme dei rapporti redatti in proposito.

Articolo 29

Consiglio di disciplina

Entro cinque giorni lavorativi dalla notifica effettuata conformemente all'articolo 28, l'interessato può chiedere per iscritto che il suo caso sia esaminato da un consiglio di disciplina che sarà convocato dal direttore entro cinque giorni. Il consiglio di disciplina si riunisce nella settimana successiva alla data di emissione della convocazione.

La composizione e il funzionamento del consiglio di disciplina sono esposti nell'allegato IX.

Il direttore non è vincolato dal parere del consiglio di disciplina.

CAPITOLO VIII

RICORSO E COMMISSIONE DI RICORSO

Articolo 30

Contestazione di una decisione da parte di un agente

Una decisione del direttore può essere oggetto di un reclamo presentato da un agente o un ex agente, oppure dai suoi aventi diritto. Tale reclamo o le procedure che questo può occasionare non sospendono l'esecuzione della misura contestata.

1. Ricorso amministrativo

Il ricorso amministrativo è l'atto tramite il quale l'agente, che ritiene di essere stato leso nei diritti derivantigli dal presente regolamento, rivolge una richiesta motivata al direttore dell'Istituto, chiedendogli di tornare sulla decisione che egli ritiene abbia leso i suoi diritti.

Il direttore accusa ricevimento di questo ricorso e formula la sua risposta entro 5 giorni liberi dal ricevimento della richiesta.

In caso di risposta negativa, l'agente può chiedere l'intervento del mediatore. Tale intervento non è obbligatorio.

2. Mediazione

Il mediatore è un giurista competente ed indipendente, nominato dal direttore per un periodo di 3 anni, rinnovabile.

Egli si fa inviare dal direttore e dall'agente interessato tutti i documenti che ritiene necessari per lo studio della controversia.

Consegna le sue conclusioni entro 15 giorni dalla data alla quale è stato investito della controversia.

Tali conclusioni non vincolano né il direttore né l'agente.

Le spese occasionate dalla mediazione sono a carico dell'Istituto se le conclusioni sono confutate dal direttore; sono per il 50 % a carico dell'agente se è quest'ultimo a rifiutarne i termini.

3. Ricorso contenzioso

Esperito il primo mezzo di ricorso (ricorso amministrativo), un agente ha la facoltà di presentare un ricorso contenzioso dinanzi alla commissione di ricorso dell'Istituto.

La composizione, il funzionamento e la procedura propri di tale istanza sono descritti nell'allegato X.

4. Decisioni della commissione di ricorso

Le decisioni della commissione di ricorso sono esecutive per le due parti e sono inappellabili.

- a) La commissione può annullare la decisione contestata o confermarla.
- b) A titolo accessorio, la commissione può anche condannare l'Istituto a risarcire i danni materiali subiti dall'agente dal giorno in cui la decisione annullata ha cominciato a produrre effetti.
- c) Essa può inoltre decidere che l'Istituto rimborsi, entro un limite fissato dalla Commissione le spese giustificate sostenute dal richiedente, così come le spese di trasporto e di soggiorno sostenute dai testimoni che sono stati ascoltati. Tali spese sono calcolate sulla base delle disposizioni dell'articolo 18 e dell'allegato VII del presente regolamento.

CAPITOLO IX

PENSIONI

L'insieme delle norme e condizioni applicabili in materia è contenuto nel «Regolamento generale delle pensioni» dell'Istituto per gli studi sulla sicurezza, conforme al regime di pensioni delle organizzazioni coordinate.

Il regolamento generale delle pensioni costituisce parte integrante del regolamento del personale dell'Istituto. Le disposizioni degli articoli da 31 a 36 costituiscono soltanto un'esposizione sommaria delle principali disposizioni del regime delle pensioni, il cui testo soltanto fa fede.

Articolo 31

Indennità una tantum

1. Un agente che lascia l'Istituto prima di avervi prestato 10 anni di servizio ⁽¹⁾ beneficia di una indennità una tantum (prevista dal regolamento delle pensioni).
2. Tale indennità comporta due elementi:
 - un primo elemento risultante moltiplicando una volta e mezzo l'ultimo stipendio di base netto per il numero di anni (o di frazioni di anni) di servizio,

⁽¹⁾ Gli anni di servizio prestati anteriormente in un'altra organizzazione coordinata sono presi in considerazione per l'apertura di questo diritto, a condizione che l'agente non abbia già percepito tale indennità a titolo del suo impiego precedente.

— il rimborso di tutti i prelievi operati a titolo del regime delle pensioni sugli stipendi mensili dell'agente, maggiorato di un interesse composto del 4 % annuo.

Articolo 32

Pensione di anzianità

1. Ogni agente che abbia prestato più di 10 anni di servizio effettivo all'Istituto ⁽¹⁾ ha diritto ad una pensione di anzianità. L'agente può far valere i suoi diritti alla pensione e al pagamento della stessa al raggiungimento dei 60 anni di età. Prima di tale età il pagamento della pensione è differito.

2. L'importo della pensione è proporzionale al numero di anni di servizio prestati. È pagabile mensilmente all'agente sotto forma di rendita vitalizia.

3. Salvo decisione eccezionale presa dal direttore, un agente beneficia automaticamente del versamento di una pensione all'età di 65 anni compiuti, qualora abbia prestato almeno dieci anni di servizio.

Articolo 33

Pensione di invalidità

1. In applicazione delle disposizioni dell'articolo 6, paragrafo 4, del presente regolamento, ogni agente a cui viene riconosciuta una invalidità permanente che ne determini l'incapacità totale di esercitare le funzioni inerenti al suo impiego, ha diritto ad una pensione di invalidità.

2. L'importo della pensione di invalidità è uguale all'importo della pensione di anzianità a cui l'agente avrebbe avuto diritto all'età limite statutaria se fosse rimasto in servizio fino a tale età, senza che sia richiesto il minimo di 10 anni previsto all'articolo precedente (paragrafo 1). Esso è pagabile mensilmente all'agente sotto forma di rendita vitalizia a partire dal 1° giorno del mese successivo alla data in cui l'invalidità è stata ufficialmente riconosciuta.

Articolo 34

Pensione di reversibilità

1. Qualora un agente deceda in attività il coniuge superstite ha diritto ad una pensione di reversibilità.

2. L'importo di tale pensione è pagabile mensilmente al coniuge vedovo sotto forma di rendita vitalizia a partire dal

⁽¹⁾ Gli anni di servizio effettuati anteriormente in un'altra organizzazione coordinata sono presi in considerazione per l'apertura di questo diritto, a condizione che l'agente sia stato assunto dall'Istituto al più tardi 6 mesi dopo aver lasciato le funzioni nell'altra organizzazione.

primo giorno del mese successivo alla data del decesso dell'agente in attività ⁽²⁾.

3. Il diritto alla pensione di reversibilità si estingue alla fine del mese nel corso del quale è intervenuto il decesso del beneficiario, o nel corso del quale quest'ultimo cessa di soddisfare le condizioni costitutive del diritto a questa pensione.

Articolo 35

Pensioni di orfano o per persone a carico

1. Qualora un agente deceda in attività, o dopo aver acquisito il diritto ad una pensione di invalidità o di anzianità immediata o differita, i figli o le persone a suo carico hanno diritto ad una pensione alle condizioni descritte nel regolamento generale delle pensioni.

2. Sono considerati come a carico i figli e le persone che soddisfino le condizioni definite nell'allegato III del regolamento del personale. Il diritto è anche aperto ai figli nati al più tardi 300 giorni dopo il decesso.

3. Il diritto a pensione scade alla fine del mese nel corso del quale il figlio o la persona a carico cessa di soddisfare le condizioni richieste per la concessione dell'assegno per figlio o persona a carico.

Le pensioni di anzianità e di invalidità di cui ai precedenti articoli sono reversibili al coniuge superstite alle condizioni previste dal regolamento sulle pensioni.

Articolo 36

Pensioni provvisorie

1. Se un agente in attività, o titolare di una pensione di anzianità o di una pensione di invalidità, scompare in condizioni tali da poterne presumere il decesso, il coniuge o le persone considerate a suo carico possono ottenere, a titolo provvisorio, la liquidazione dei diritti alla pensione di reversibilità o di orfano a seconda del caso, quando è passato più di un anno dal giorno della scomparsa.

2. Le disposizioni del paragrafo precedente sono applicabili alle persone considerate a carico del coniuge beneficiario di una pensione di reversibilità che sia scomparso da più di un anno.

3. Le pensioni provvisorie di cui ai due paragrafi precedenti sono convertite in pensioni definitive quando il decesso dell'agente — o del coniuge — è ufficialmente stabilito o l'assenza legale è dichiarata con decisione giudiziaria avente autorità di cosa giudicata.

⁽²⁾ O a partire dalla data di cessazione di pagamento dello stipendio dell'agente deceduto.

TITOLO III

DISPOSIZIONI APPLICABILI AL PERSONALE TEMPORANEO

Articolo 37

Disposizioni statutarie

Gli impiegati temporanei sono ausiliari assunti in linea di principio per un breve periodo. Essi non hanno la qualità di agenti internazionali e sono completamente soggetti alle leggi ed ai regolamenti dello Stato ospitante e dello Stato di cui sono cittadini.

1. Il personale temporaneo è composto da impiegati che non occupano posti in bilancio definiti nella tabella dell'organico dell'Istituto.
2. Questi impiegati sono soggetti alle disposizioni del titolo I e alle seguenti disposizioni del titolo II:
 - Capitolo I: articolo 3, paragrafo 2 (Assistenza ed indennizzo), paragrafo 4 (Attività esterne), paragrafo 5 (Candidatura a mandati o funzioni pubbliche o politiche),
 - Capitolo II: articoli 5 (Età limite di attività) e 6 (Visita medica),
 - Capitolo III: articolo 15 (Anticipi sullo stipendio),
 - Capitolo IV: articolo 17 (Trasloco), 18 (Missioni),
 - Capitolo V: articoli 19 (Orari e durata del lavoro), 20 (Giorni festivi e di congedo),
 - Capitolo VII: articolo 27 (Riparazioni),
 - Capitolo VIII (Ricorso) — con riserva delle disposizioni dell'articolo 40, paragrafo 3.

Articolo 38

Contratti

Il personale temporaneo è assunto per un periodo da 1 a 6 mesi. I contratti possono essere rinnovati alle stesse condizioni. L'Istituto e l'impiegato possono risolvere tali contratti con un preavviso di 10 giorni liberi.

Articolo 39

Retribuzione

1. La retribuzione degli impiegati temporanei è fissata contrattualmente ed è composta da uno stipendio mensile netto ad esclusione di ogni indennità o assegno accessorio,

indipendentemente dalla situazione familiare e sociale dell'interessato.

2. Da questo importo fisso sono trattenuti i contributi sociali a carico dell'impiegato, a titolo dell'assicurazione privata con rimborso completo o a titolo dell'assicurazione complementare ove l'impiegato sia già affiliato ad un regime di assicurazione malattia.

3. Poiché gli impiegati temporanei non beneficiano del regime pensionistico degli agenti, non viene effettuata nessuna ritenuta sul loro stipendio a questo titolo.

4. La retribuzione degli impiegati temporanei è maggiorata, all'inizio dell'anno, della stessa percentuale di aumento che è accordata agli agenti dal consiglio di amministrazione.

Articolo 40

Disposizioni particolari

1. Spese di prima sistemazione e di nuova sistemazione a fine contratto

Gli impiegati temporanei non possono pretendere il rimborso delle spese di prima sistemazione o di trasloco della loro famiglia.

2. Ferie

Gli impiegati temporanei hanno diritto a 1,5 giorni di ferie per mese di servizio.

3. Controversie

Alle controversie interne sui diritti e le retribuzioni dell'impiegato temporaneo si applicano i mezzi di ricorso descritti agli articoli 30 e 31 del presente regolamento.

Tutte le altre controversie sono di competenza delle giurisdizioni ordinarie dello Stato ospitante.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI APPLICABILI AGLI ESPERTI, AI BORSISTI E AI TIROCINANTI*Articolo 41***Disposizioni statutarie e finanziarie**

1. Gli esperti, i borsisti e tirocinanti hanno lo statuto di «visitatori» dell'Istituto. Essi sono soggetti alle disposizioni del titolo I del presente regolamento, di cui prendono conoscenza all'assunzione delle loro funzioni.
 2. La loro retribuzione è globalmente fissata dall'inizio della loro attività all'Istituto; essa è pagata in frazioni successive, definite dal direttore in funzione dei risultati degli studi e dei lavori per i quali tale personale è stato richiesto o accettato.
 3. Gli esperti nominati e i borsisti hanno diritto al rimborso delle spese di viaggio per sé stessi, ad esclusione di ogni altra persona, quando arrivano all'Istituto e quando lo lasciano. A titolo eccezionale e su decisione del direttore, tale rimborso può essere concesso ad un tirocinante.
-

ALLEGATO I

INDENNITÀ DI FINE RAPPORTO

- Riferimenti: a) Articolo 7 del regolamento
b) Allegato V alla 78esima relazione del comitato di coordinamento degli esperti finanziari dei governi — agosto 1972

1. Circostanze di attribuzione dell'indennità

Una indennità di fine rapporto ⁽¹⁾ può essere versata ad un agente il cui contratto è risolto nei casi seguenti:

- a) soppressione del posto in bilancio;
- b) modifiche della natura o del livello dell'impiego tali che l'agente titolare non abbia più le qualifiche necessarie per ricoprirlo;
- c) ritiro dal consiglio di amministrazione dello Stato membro di appartenenza dell'agente;
- d) trasferimento della sede dell'Istituto a più di 100 km o 60 miglia dalla località in cui l'agente è stato assunto e rifiuto dell'agente ad essere trasferito, purché tale eventualità non sia stata prevista nel suo contratto;
- e) ritiro del certificato di sicurezza ⁽²⁾ dell'agente per motivi diversi da quelli disciplinari.

L'indennità non è dovuta se:

- f) l'agente ha ottenuto un impiego dello stesso grado all'Istituto;
- g) l'agente ha ottenuto un nuovo impiego in un'altra organizzazione internazionale nella stessa località;
- h) l'agente, funzionario di uno Stato membro, ha potuto essere reintegrato e retribuito nella sua amministrazione nazionale entro un termine di 30 giorni dalla risoluzione del suo contratto da parte dell'Istituto;
- i) il contratto dell'agente è stato risolto come conseguenza di una procedura disciplinare.

2. Indennità per gli agenti che hanno meno di 10 anni di servizio all'Istituto ⁽³⁾

Questi agenti, a condizione che il loro contratto in corso non sia arrivato alla scadenza, hanno diritto ad una indennità pari al 50 % della loro retribuzione netta mensile moltiplicata per il numero di mesi ⁽⁴⁾ che restano per giungere al termine del loro contratto, con un massimo di 5 mesi di emolumenti. Per retribuzione netta, bisogna intendere lo stipendio di base aumentato di tutte le indennità e gli assegni accessori pagati mensilmente.

3. Indennità per gli agenti che hanno più di 10 anni di servizio all'Istituto ⁽³⁾

Questi agenti hanno diritto ad una indennità pari al 100 % della loro retribuzione netta mensile, senza indennità di espatrio, per anno di servizio all'Istituto ⁽⁴⁾ nel limite di 24 mensilità. L'importo dell'indennità non può rappresentare un numero di mesi ⁽⁴⁾ superiore al periodo che manca all'interessato per raggiungere il limite d'età previsto all'articolo 5 del presente regolamento.

⁽¹⁾ Distinta dall'indennità una tantum, rappresentando quest'ultima soltanto una liquidazione dei diritti a pensione.

⁽²⁾ Nel caso in cui il posto occupato necessiti tale abilitazione.

⁽³⁾ O 10 anni di servizio accumulati tra l'Istituto ed un'altra organizzazione internazionale, senza interruzione.

⁽⁴⁾ O di frazioni di mese, espresse in trentesimi.

ALLEGATO II

INDENNITÀ DI ESPATRIO

1. Gli agenti di cui all'articolo 10 del regolamento del personale ricevono mensilmente una indennità di espatrio il cui importo è fissato come segue:
 - a) per gli agenti aventi diritto all'assegno di famiglia:
 - al 18 % dello stipendio di riferimento durante i primi dieci anni di servizio,
 - al 17 % dello stipendio di riferimento durante l'undicesimo anno di servizio,
 - al 16 % dello stipendio di riferimento durante il dodicesimo anno di servizio,
 - al 15 % dello stipendio di riferimento a partire dal quattordicesimo anno di servizio;
 - b) per gli agenti non aventi diritto all'assegno di famiglia:
 - al 14 % dello stipendio di riferimento durante i primi dieci anni di servizio,
 - al 13 % dello stipendio di riferimento durante l'undicesimo anno di servizio,
 - al 12 % dello stipendio di riferimento durante il dodicesimo anno di servizio,
 - all'11 % dello stipendio di riferimento a partire dal quattordicesimo anno di servizio.
2. Lo stipendio di riferimento da considerare è lo stipendio di base netto relativo al primo livello del grado dell'agente.
3. L'importo minimo dell'indennità di espatrio è calcolato sulla base del primo livello del grado B3.

ALLEGATO III

NOZIONI DI FIGLI E DI PERSONE A CARICO

1. Figli a carico

- a) Un figlio legittimo, naturale, legalmente riconosciuto o adottato è considerato a carico dell'agente quando quest'ultimo ne assicura in permanenza il sostentamento e l'educazione, e quando il figlio vive in permanenza sotto lo stesso tetto della famiglia, nella stessa località in cui l'agente è in servizio o nella località in cui è domiciliato l'altro coniuge.
- b) L'agente interessato deve fornire al servizio amministrativo copia dei documenti legali attestanti che il figlio è effettivamente a suo carico.
- c) Un figlio non è considerato a carico dell'agente:
 - quando ha raggiunto l'età di 26 anni,
 - quando, prima di tale età, percepisce uno stipendio, un reddito o onorari a titolo personale,
 - se l'agente od il coniuge che ne ha l'affido, percepisce un'indennità della stessa natura pagata a titolo della regolamentazione nazionale del paese ospitante o del paese di cui è cittadino.
- d) Il servizio amministrativo ha diritto di esigere e far ricercare tutti i documenti ufficiali o notarili che ritiene necessari per la determinazione dei diritti alle indennità corrispondenti.

2. Persone a carico

- a) Una persona, che non sia il figlio di cui al paragrafo precedente, può essere a carico dell'agente se sono soddisfatte le seguenti condizioni:
 - la persona in questione è un ascendente o è un collaterale diretto o acquisito,
 - tale persona vive in permanenza sotto lo stesso tetto dell'agente o del suo coniuge, o è ammessa regolarmente in una struttura d'accoglienza specializzata per motivi di salute,
 - tale persona non dispone di risorse proprie sufficienti per assicurare la propria sussistenza.
- b) L'agente interessato deve fornire al servizio amministrativo copia dei documenti legali attestanti che la persona è effettivamente a suo carico.
- c) Il servizio amministrativo ha diritto di esigere e far ricercare tutti i documenti ufficiali o notarili che ritiene necessari alla determinazione dei diritti alle indennità corrispondenti.

ALLEGATO IV

PERSONE A CARICO DISABILI

1. È considerata disabile la persona colpita da un'infermità che comporta un'incapacità di carattere grave e permanente, attestata su base medica. Tale infermità necessita di cure specialistiche, di sorveglianza speciale che non sono dispensate gratuitamente, oppure di un'educazione o di una formazione specialistiche.
2. La decisione di attribuire l'indennità è presa dal direttore. Egli riceve il parere di una commissione da lui costituita a tal fine e comprendente almeno un medico. La decisione del direttore fissa la durata per la quale viene attribuita l'indennità, salvo revisione.
3. Il pregiudizio grave e cronico delle attività fisiche o mentali costituisce il criterio di valutazione delle infermità che danno diritto alle disposizioni del presente regolamento.

Possano pertanto essere considerate come disabili le persone a carico che presentino:

- un pregiudizio grave o cronico del sistema nervoso centrale o periferico indipendentemente dalle relative eziologie: encefalopatie, miopatie e paralisi di tipo periferico,
- un pregiudizio grave dell'apparato locomotorio,
- un pregiudizio grave di uno o più apparati sensoriali,
- una malattia mentale cronica ed invalidante.

L'elenco succitato non è limitativo. Viene dato a carattere indicativo e non può essere considerato come base di valutazione del tasso di infermità o di incapacità.

4. L'indennità è uguale all'importo dell'assegno per figlio a carico e si aggiunge a tale assegno.
5. Nell'eventualità in cui l'agente o la sua famiglia beneficino di una indennità della stessa natura a titolo di un regime nazionale o internazionale, l'indennità versata dall'organismo sarà uguale alla differenza tra l'importo previsto dal presente regolamento e quello accordato a titolo di detto regime nazionale o internazionale.

ALLEGATO V

INDENNITÀ DI ALLOGGIO

1. L'importo dell'indennità di alloggio è pari a una percentuale della differenza tra l'importo reale dell'affitto pagato dall'agente, detratte tutte le spese di cui all'articolo 11, paragrafo 5, lettera a), e un importo forfettario pari al:
 - a) 15 % dello stipendio base netto per gli agenti di grado C e B fino al grado B4 compreso;
 - b) 20 % dello stipendio base netto per gli agenti di grado B5 e B6;
 - c) 22 % dello stipendio base netto per gli agenti di grado A1 e L1.
2. La quota di tale percentuale è pari al:
 - a) 50 % per gli agenti non coniugati e per gli agenti coniugati senza persone a carico;
 - b) 55 % per gli agenti coniugati con una persona a carico;
 - c) 60 % per gli agenti con due o più persone a carico.
3. L'indennità non può essere superiore al:
 - a) 10 % dello stipendio base netto dell'interessato per gli agenti di grado da C a B4 compreso;
 - b) 15 % dello stipendio base netto per gli agenti di grado B5 e B6, A1 e L1.

Per stipendio base netto si intende lo stipendio base effettivo quale indicato nella tabella annuale approvata dal consiglio di amministrazione, ad esclusione di ogni altro elemento, positivo o negativo, che concorra alla remunerazione.

ALLEGATO VI

SPESE DI VIAGGIO E DI TRASLOCO

SEZIONE I — Spese di viaggio per gli agenti e i loro familiari tra il luogo di residenza e il luogo di lavoro

1. Gli agenti il cui luogo di residenza è situato a una distanza di oltre 100 chilometri o 60 miglia dal luogo di lavoro hanno diritto, alle condizioni stabilite dall'articolo 22 del regolamento, al rimborso delle spese di viaggio realmente sostenute:
 - a) in occasione dell'entrata in servizio, per il trasferimento dal luogo di residenza a quello di lavoro;
 - b) in occasione del trasferimento dal luogo di assunzione a un altro luogo di lavoro situato a distanza superiore a 100 chilometri o a 60 miglia;
 - c) in occasione della cessazione dal servizio:
 - per il trasporto dal luogo di lavoro al luogo di residenza al momento dell'entrata in servizio, o
 - per il trasporto dal luogo di lavoro a un luogo di residenza diverso da quello summenzionato, a condizione che l'importo delle spese da rimborsare non sia superiore.
2. Il rimborso delle spese di viaggio previsto al paragrafo precedente sarà negato in tutto o in parte nei casi seguenti:
 - a) se il diritto non è stato riconosciuto al momento dell'entrata in servizio;
 - b) se la totalità o una parte delle spese in questione è sostenuta da un governo o da un'altra autorità;
 - c) in occasione della cessazione dal servizio qualora il viaggio non sia stato effettuato entro un periodo di tre mesi a decorrere dalla cessazione dal servizio o qualora la richiesta di rimborso non sia stata trasmessa all'amministrazione entro i 30 giorni successivi al trasferimento;
 - d) in occasione della cessazione dal servizio qualora l'interessato abbia dato le dimissioni prima di aver svolto dodici mesi di servizio presso l'Istituto.
3. Gli agenti che soddisfano le condizioni dei due paragrafi precedenti e percepiscono l'indennità di famiglia hanno diritto inoltre:
 - a) al rimborso delle spese di viaggio realmente sostenute per il coniuge e i figli a carico quando questi hanno raggiunto l'agente sul luogo di lavoro;
 - b) al rimborso delle spese di viaggio realmente sostenute per il coniuge e i figli a carico in occasione del trasferimento da un luogo di lavoro a un altro situato a una distanza di oltre 100 chilometri o 60 miglia, se la durata del trasferimento è indeterminata e superiore a due mesi;
 - c) al rimborso delle spese di viaggio realmente sostenute per il coniuge e i figli a carico in occasione della cessazione dal servizio, con la riserva che il rimborso può essere rifiutato se il membro del personale dà le dimissioni prima di avere effettuato dodici mesi di servizio presso l'Istituto.
4. Il coniuge e i figli a carico ⁽¹⁾ sono assimilati ad agenti dello stesso grado dell'interessato.

SEZIONE II — Traslochi degli agenti

1. Gli agenti il cui luogo di residenza è situato a una distanza di oltre 100 chilometri o 60 miglia dal luogo di lavoro hanno diritto al rimborso delle spese realmente sostenute per il trasloco del mobilio personale nei casi seguenti:
 - a) in occasione dell'entrata in servizio;
 - b) in occasione del trasferimento, per una durata indeterminata superiore a due mesi, dal luogo di lavoro a un altro luogo di lavoro situato a una distanza superiore a 100 chilometri o a 60 miglia;
 - c) in occasione della cessazione dal servizio, con la riserva che il rimborso può essere rifiutato se il membro del personale dà le dimissioni prima di avere effettuato dodici mesi di servizio presso l'Istituto.
2. Il rimborso delle spese di trasporto del mobilio personale, compreso l'imballaggio ⁽²⁾, è effettuato entro i limiti seguenti:
 - a) agenti che beneficiano dell'indennità di famiglia:

Non inquadri	7 000 kg	O 46 m ³
A e L	6 000 kg	O 40 m ³
B e C	3 000 kg	O 20 m ³

più 750 kg o 5 m³ per figlio che abita con l'agente;

⁽¹⁾ O le persone a carico ai sensi delle disposizioni dell'allegato IV.

⁽²⁾ Il rimborso non copre le spese di assicurazione del mobilio.

b) agenti che non beneficiano dell'indennità di famiglia:

Non inquadrati	5 000 kg	O 33 m ³
A e L	4 000 kg	O 27 m ³
B e C	2 000 kg	O 13 m ³

Per fruire delle disposizioni della presente sezione, gli agenti devono presentare, per approvazione preventiva da parte del capo dell'amministrazione e del personale, almeno due preventivi di imprese diverse relativi alle spese di trasloco previste, nonché un inventario del mobilio personale ⁽¹⁾. Il rimborso è accordato solo entro i limiti del diritto riconosciuto e sulla base del preventivo più basso.

3. Gli agenti hanno diritto al rimborso previsto dalla presente sezione solo se le spese in questione non sono rimborsate da un governo o da un'altra autorità.

—

⁽¹⁾ I due preventivi devono riferirsi al medesimo peso (o volume) e alla medesima distanza.

ALLEGATO VII

SPESE DI MISSIONE

Gli agenti che viaggiano al servizio dell'Istituto, muniti di un ordine di missione, hanno diritto al rimborso integrale delle spese di trasporto e a un'indennità giornaliera destinata a coprire le spese di soggiorno sostenute fuori dal luogo di lavoro conformemente all'articolo 18 del regolamento.

SEZIONE I — Mezzi di trasporto

Gli spostamenti degli agenti in missione sono effettuati con i mezzi di trasporto più economici, fatte salve le deroghe previste nella presente sezione ⁽¹⁾.

L'aereo e il treno sono considerati i mezzi di trasporto di diritto comune. Il direttore può tuttavia autorizzare un agente in missione ufficiale a utilizzare un veicolo personale o di servizio, in particolare qualora un medico certifichi che l'agente non può viaggiare in aereo per motivi medici e il viaggio ferroviario sia impossibile, troppo lungo o troppo oneroso.

Se un agente in missione ufficiale preferisce, previa debita autorizzazione, utilizzare un mezzo di trasporto diverso da quello più economico, si applicano le regole seguenti:

- è rimborsato esclusivamente il prezzo del viaggio con il mezzo di trasporto più economico,
- l'agente riceve l'indennità soltanto per la durata che il viaggio avrebbe avuto utilizzando il mezzo di trasporto più economico,
- se, a seguito di questa scelta, la durata del viaggio risulta aumentata di diversi giorni feriali, questi vengono detratti dalle ferie annuali.

1. Viaggi aerei

Salvo autorizzazione straordinaria del direttore, tutti gli agenti viaggiano in classe «economica» o equivalente.

2. Viaggi ferroviari

- a) Gli agenti dei gradi A e L o superiore viaggiano in prima classe;
- b) gli agenti dei gradi B e C viaggiano in seconda classe;
- c) i viaggi che comportano un tragitto notturno superiore a 6 ore danno diritto al rimborso di supplementi «cucetta», ma non di supplementi «vagone letto». Qualora sia utilizzata quest'ultima categoria, gli agenti saranno rimborsati sulla base delle tariffe «cucetta» di 1^a o 2^a classe a seconda del grado;
- d) il direttore può autorizzare alcuni agenti a viaggiare in compagnia di membri del personale di grado superiore, al fine di facilitare l'esecuzione della missione ufficiale; in tal caso, il rimborso delle spese di viaggio è effettuato per tutti gli agenti alla tariffa più alta.

3. Viaggi in auto — Utilizzo di veicoli privati

- a) Gli agenti possono essere autorizzati, nell'interesse dell'Organizzazione, a utilizzare un'autovettura personale. In tal caso, hanno diritto a un'indennità chilometrica calcolata in base all'itinerario abituale più corto e in base al tasso applicabile nel paese in cui è stabilito l'Istituto, indipendentemente dal paese o dai paesi in cui è effettuata la missione; una direttiva amministrativa indicherà il tasso in vigore ⁽²⁾;
- b) se l'agente in questione è stato autorizzato a trasportare altri agenti dell'Istituto, gli è accordata un'indennità chilometrica supplementare pari al 10 % del tasso dell'indennità chilometrica per passeggero trasportato ⁽³⁾; qualora l'utilizzo di un itinerario comporti spese particolari (come il pagamento di pedaggi o il trasporto dell'autovettura con nave da trasporto o traghetto), tali spese saranno rimborsate sulla base di documenti giustificativi, ad eccezione di eventuali spese di trasporto aereo;
- c) gli agenti che utilizzano l'autovettura personale devono dimostrare preventivamente di aver sottoscritto un contratto di assicurazione per i danni subiti da terzi, in particolare dai passeggeri trasportati, in caso di incidente;
- d) in caso di incidente, l'Istituto non effettua alcun rimborso per i danni materiali subiti.

⁽¹⁾ Queste disposizioni possono essere estese al personale temporaneo, su decisione del direttore.

⁽²⁾ La somma totale corrisposta loro non può essere superiore all'importo che il Centro avrebbe dovuto pagare altrimenti.

⁽³⁾ In tal caso gli agenti «passeggeri» non beneficiano di alcun rimborso delle spese di viaggio.

SEZIONE II — Indennità giornaliera degli agenti in missione

1. Gli agenti in missione hanno diritto a un'indennità giornaliera il cui importo è fissato ogni anno dal consiglio di amministrazione. L'importo delle indennità per le missioni nei paesi membri delle Organizzazioni coordinate è espresso in moneta locale.

Tuttavia, il direttore può autorizzare:

- a) la fissazione di tassi speciali per i paesi in cui il costo della vita è superiore o inferiore ai tassi abituali;
 - b) il versamento di un'indennità giornaliera più elevata rispetto a quella cui un membro del personale avrebbe normalmente diritto, qualora l'esecuzione della missione ufficiale ne risulti facilitata;
 - c) il pagamento di un'indennità in caso di congedo di malattia accordato durante una missione, salvo se questa è effettuata nella località in cui è situato il domicilio familiare dell'agente.
2. L'indennità giornaliera è calcolata nel modo seguente:
- a) gli agenti hanno diritto all'indennità giornaliera tante volte quanti sono i periodi di 24 ore nella durata della loro missione ⁽¹⁾;
 - b) l'indennità giornaliera non è dovuta per periodi inferiori a 4 ore;
 - c) quando la missione ha durata uguale o superiore a 4 ore e inferiore a 8 ore, gli agenti interessati ricevono un quarto dell'indennità giornaliera; lo stesso vale per ogni periodo uguale o superiore a 4 ore e inferiore a 8 ore oltre ogni periodo completo di 24 ore;
 - d) quando la missione ha durata uguale o superiore a 8 ore e non comporta un pernottamento alberghiero, gli agenti interessati ricevono la metà dell'indennità giornaliera; lo stesso vale per ogni periodo uguale o superiore a 8 ore e inferiore a 24 ore oltre ogni periodo completo di 24 ore;
 - e) quando la missione comporta necessariamente un pernottamento alberghiero, agli agenti interessati può essere accordato l'importo totale dell'indennità giornaliera;
 - f) per il calcolo dell'indennità giornaliera, al fine di tener conto dei tempi di trasporto verso la stazione principale o verso l'aeroporto, la durata reale del viaggio è aumentata di un forfait di:
 - 2 ore per i trasporti ferroviari,
 - 3 ore per i trasporti aerei.

3. Indennità giornaliere ridotte

L'indennità giornaliera è ridotta

- a) quando il viaggio comprende i pasti o il pernottamento: del 15 % per ciascun pasto principale e del 50 % per il pernottamento previsto nell'importo delle spese;
- b) per la durata del tragitto, di tre decimi per gli agenti che viaggiano per nave di notte cuccetta o camion, per ferrovia o in aereo;
- c) di tre decimi se gli agenti sono inviati in missione nel luogo del loro domicilio ufficiale e se la loro famiglia vi risiede ancora;
- d) di tre quarti quando l'alloggio sul posto è assicurato da un organismo esterno all'Istituto.

4. Accessori alle indennità giornaliere

L'indennità è intesa a coprire tutte le spese che possono essere sostenute dall'agente in missione, fatte salve le spese seguenti, che possono essere oggetto di un rimborso supplementare:

- a) somme versate per l'ottenimento di visti e altre spese della medesima natura occasionate da un viaggio in missione ufficiale;
- b) prezzo del trasporto dell'eccesso di bagaglio su espressa autorizzazione del direttore;
- c) spese di spedizione e di corrispondenza telegrafica e telefonica di lunga distanza sostenute per motivi di servizio;
- d) spese per ricevimenti sostenute dall'agente alle condizioni stabilite dal direttore;
- e) spese di taxi, previa autorizzazione del direttore e su presentazione dei documenti giustificativi.

Allorché, in alcune circostanze, le spese di alloggio rappresentano più del 60 % dell'importo dell'indennità giornaliera, l'Istituto può accordare un rimborso parziale o totale della differenza su presentazione di documenti giustificativi e a condizione che sia accertato che dette spese supplementari erano inevitabili. L'ammontare di tale rimborso non può essere superiore al 30 % dell'indennità giornaliera.

⁽¹⁾ Tali periodi sono da calcolare a partire dalla data e dall'ora di partenza dall'Istituto o dal domicilio, fino alla data e all'ora di ritorno all'Istituto o al domicilio. Se l'agente è in ferie prima dell'inizio della missione, la data e l'ora da prendere in considerazione sono quelle dell'inizio dell'attività; se l'agente è in ferie dopo la fine della missione, la data e l'ora da prendere in considerazione sono quelle della fine dell'attività.

ALLEGATO VIII

MALATTIA, MATERNITÀ E ALTRI CONGEDI STRAORDINARI**1. Assenze e congedo di malattia**

- a) Gli agenti assenti per più di tre giorni consecutivi, per causa di malattia o di infortunio, sono tenuti a presentare un certificato medico entro tre giorni a decorrere dalla data in cui hanno cessato il lavoro.
- b) Le assenze per causa di malattia o di infortunio per un periodo pari o inferiori a tre giorni, per le quali non sia stato presentato certificato medico, possono dar luogo, nella misura in cui superano nove giorni lavorativi nel corso dello stesso anno civile, ad una riduzione corrispondente della durata del congedo ordinario cui l'interessato ha diritto o, se egli ha beneficiato interamente del diritto al congedo ordinario, ad una trattenuta corrispondente sui suoi emolumenti.
- c) Gli agenti assenti per causa di malattia o di infortunio hanno diritto ad un congedo di malattia e alla totalità dello stipendio e delle indennità che sono loro dovute per una durata massima di tredici settimane consecutive, su presentazione di un certificato medico. Essi devono rimborsare all'UE le indennità di malattia di cui hanno beneficiato in detto periodo in virtù della legislazione in materia di sicurezza sociale vigente nel paese ospitante.
- d) Un'assenza continua per causa di malattia o di infortunio per una durata superiore alle tredici settimane può essere considerata dal direttore come giusta causa per la rescissione del contratto.
- e) Assenze di breve durata, ma frequenti, per causa di malattia, possono essere considerate dal direttore come giusta causa per la rescissione del contratto.
- f) Il direttore dell'Istituto può chiedere a qualsiasi momento un esame medico dell'interessato.

2. Malattie contagiose, vaccinazioni e infortuni

- a) Un agente che contragga una malattia contagiosa non si deve recare sul luogo di lavoro e deve segnalare immediatamente la malattia al capo dell'amministrazione e del personale. Se una malattia contagiosa si manifesta nella famiglia o presso congiunti di un membro del personale, quest'ultimo deve avvisarne immediatamente il capo dell'amministrazione e del personale e sottoporsi alle misure igieniche di precauzione che questi gli prescriva. Un membro del personale in contatto con una persona colpita da una malattia contagiosa e obbligato per tale motivo ad assentarsi dal lavoro ha diritto alla totalità dei suoi emolumenti; il congedo di malattia e il congedo ordinario non sono deducibili a motivo della sua assenza.
- b) Gli agenti devono sottoporsi alle vaccinazioni e alle inoculazioni preventive che siano ritenute necessarie.
- c) Qualsiasi infortunio di cui l'interessato sia stato vittima, sul luogo di lavoro o al di fuori, per quanto possa apparire al momento senza conseguenze, deve essere segnalato dall'interessato al più presto al capo dell'amministrazione e del personale, con i nomi e gli indirizzi degli eventuali testimoni.

3. Congedi straordinari e congedo di maternità

- a) Il direttore del Centro può concedere, per motivi personali eccezionali o per motivi d'urgenza, un congedo straordinario con stipendio pieno o ridotto per un periodo non superiore a dieci giorni lavorativi all'anno o un congedo non retribuito entro lo stesso limite di dieci giorni lavorativi all'anno.
 - b) Per il matrimonio è concesso all'agente un congedo straordinario di cinque giorni lavorativi con stipendio pieno. Un congedo identico è concesso all'agente in caso di decesso del congiunto, di un discendente diretto o di un ascendente diretto.
 - c) Agli agenti è concesso, su presentazione di un appropriato certificato medico, un congedo di maternità con stipendio pieno, dal quale non sono deducibili il congedo di malattia o il congedo ordinario. Il congedo di maternità è di sedici settimane, con inizio sei settimane prima della data prevista per la nascita; se la nascita avviene dopo la data prevista, il congedo è prolungato fino alla scadenza delle dieci settimane successive alla nascita. Gli agenti interessati rimborseranno all'UE la parte delle prestazioni di maternità alle quali hanno diritto per lo stesso periodo a titolo del regime francese di sicurezza sociale.
-

ALLEGATO IX

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELLA COMMISSIONE DI DISCIPLINA**1. Composizione**

La commissione di disciplina è così composta:

- a) un presidente, agente di grado A o L, designato dal direttore, che non sia il capo dell'amministrazione e del personale o l'agente da cui l'interessato dipende;
- b) un agente designato dal direttore;
- c) un agente dello stesso grado dell'interessato, designato da quest'ultimo;
- d) il capo dell'amministrazione e del personale, in quanto consigliere giuridico, senza voto deliberativo.

2. Funzionamento

- a) La commissione di disciplina prende conoscenza di tutti i documenti necessari all'esame del caso che le è sottoposto. Ascolta l'interessato se questi lo richiede. L'interessato può farsi assistere o rappresentare a tal fine da un agente dell'Istituto. La commissione di disciplina può ascoltare altresì qualsiasi persona che ritenga opportuno convocare.
 - b) Le riunioni della commissione di disciplina non sono pubbliche. I membri sono tenuti a mantenere il segreto su tutte le informazioni di cui siano venuti a conoscenza nel corso dell'istruzione nonché sulle deliberazioni.
 - c) La commissione di disciplina trasmette al direttore il suo parere motivato, che riguarda l'opportunità della sanzione e il livello della stessa.
-

ALLEGATO X

COMMISSIONE DI RICORSO

A. Competenze

La commissione di ricorso è competente a decidere le controversie che potrebbero insorgere dalla violazione del presente regolamento o dei contratti previsti all'articolo 7. A tal fine, essa è competente a conoscere dei reclami presentati dagli agenti o ex agenti, o dagli aventi diritto, avverso una decisione del direttore.

B. Composizione e statuto

- a) La commissione di ricorso è composta da un presidente e da due membri. Essi possono farsi sostituire da supplenti. Il presidente o uno dei membri nonché il suo supplente devono avere una formazione giuridica.
- b) Il presidente, il suo supplente, i membri e i loro supplenti sono designati dal consiglio di amministrazione, per un periodo di due anni, al di fuori del personale dell'Istituto. In caso di indisponibilità, si procede ad una nuova designazione per la durata del restante mandato.
- c) Affinché la commissione di ricorso si riunisca validamente devono essere presenti il presidente o il suo supplente e due membri titolari o supplenti.
- d) I membri della commissione di ricorso esercitano le loro funzioni in piena indipendenza.
- e) Gli emolumenti del presidente, dei membri e dei supplenti sono stabiliti dal consiglio di amministrazione.
- f) La commissione di ricorso adotta il suo regolamento fatte salve le disposizioni del presente titolo.

C. Segretariato

- a) Il segretariato della commissione di ricorso è designato dal direttore tra il personale del Centro.
- b) Nell'esercizio delle sue funzioni, il segretario della commissione di ricorso funge da cancelliere ed è soggetto solo all'autorità della commissione di ricorso.

D. Ricorsi

- a) I ricorsi presentati alla commissione di ricorso sono ricevibili solo se il ricorrente non ha ottenuto preventivamente soddisfazione attraverso un ricorso amministrativo presso il direttore.
- b) Il ricorrente dispone di un termine di venti giorni a decorrere dalla data della notifica della decisione che gli arreca pregiudizio o dalla data di rifiuto delle conclusioni del mediatore per presentare per iscritto una domanda volta ad ottenere la revoca o la modifica della decisione in questione da parte della commissione di ricorso. Detta domanda è rivolta al capo dell'amministrazione e del personale del Centro, che ne notifica la ricezione all'agente e avvia la procedura per riunire la commissione di ricorso.
- c) I ricorsi devono essere depositati presso il segretariato della commissione di ricorso entro un termine di due mesi a decorrere dalla data della notifica della decisione contestata. In casi eccezionali tuttavia, segnatamente in materia di pensioni, la commissione di ricorso può accogliere ricorsi presentati entro un termine di un anno a decorrere dalla notifica della decisione contestata.
- d) I ricorsi devono essere presentati per iscritto; devono contenere tutti i mezzi invocati dall'interessato ed essere accompagnati da documenti giustificativi.
- e) I ricorsi non hanno effetto sospensivo.

E. Istruzione dei ricorsi

- a) I ricorsi sono immediatamente comunicati al direttore che è tenuto a formulare le sue osservazioni per iscritto. Entro un mese a decorrere dalla data di deposito del ricorso una copia di tali osservazioni è trasmessa al segretario della commissione e al ricorrente il quale dispone di venti giorni per presentare una replica scritta, di cui una copia è immediatamente trasmessa dal segretario della commissione al direttore.
- b) I ricorsi, le memorie e i documenti giustificativi prodotti, le osservazioni del direttore e, eventualmente, la replica presentata dall'interessato sono comunicati ai membri della commissione a cura del suo segretariato entro i tre mesi successivi al deposito del reclamo e almeno quindici giorni prima della seduta in cui saranno esaminati.

F. Convocazione della commissione

La commissione di ricorso si riunisce su convocazione del suo presidente. Essa deve in linea di massima esaminare i ricorsi che le sono sottoposti entro un termine di quattro mesi a decorrere dal loro deposito.

G. Procedura dinanzi alla commissione

- a) Le sedute della commissione di ricorso non sono pubbliche [salvo se altrimenti deciso dalla commissione stessa]. Le deliberazioni della commissione sono segrete.
- b) Il direttore o un suo rappresentante e il ricorrente assistono ai dibattiti e possono esporre verbalmente ogni argomento a sostegno dei motivi invocati nelle rispettive memorie.
- c) La commissione di ricorso può ottenere che le siano trasmessi tutti i documenti che ritiene utili per l'esame dei ricorsi di cui è adita. Ogni documento trasmesso alla commissione deve anche essere trasmesso al direttore e al ricorrente.
- d) La commissione di ricorso ascolta le parti e tutti i testimoni la cui deposizione essa ritenga utile per le deliberazioni. Ogni membro del personale citato a deporre è tenuto a comparire dinanzi alla commissione e non può rifiutarsi di fornire le informazioni richiestegli.
- e) Tutte le persone che hanno assistito alle sedute della commissione sono tenute al segreto assoluto sui fatti di cui sono venute a conoscenza in occasione delle discussioni e sui pareri che nella stessa circostanza sono stati espressi.

H. Decisione definitiva e sentenza della commissione di ricorso

- a) In circostanze eccezionali la commissione, pronunciando in via sommaria, può decidere che l'esecuzione della misura contestata è sospesa fino al momento in cui intervenga la decisione definitiva di cui sopra.
 - b) Le decisioni della commissione sono prese a maggioranza dei voti. Esse sono scritte e motivate. Contro le decisioni non è possibile proporre appello e queste diventano esecutive per entrambe le parti un giorno dopo la loro notifica.
 - c) Le decisioni possono tuttavia essere oggetto di istanza di rettifica qualora siano viziate di un errore materiale. Le istanze di rettifica devono essere presentate entro sei mesi dalla constatazione dell'errore.
-

TRADUZIONE

**REGOLAMENTO DEL PERSONALE DEL CENTRO SATELLITARE
DELL'UNIONE EUROPEA ⁽¹⁾**

⁽¹⁾ Adottato dal Consiglio con procedura scritta, ai sensi dell'articolo 9, paragrafo 3, dell'azione comune del Consiglio n. 555/PESC del 20 luglio 2001 (GU L 200 del 25.7.2001, pag. 5).

OSSERVAZIONI PRELIMINARI**PREAMBOLO**

Articolo 1

TITOLO I — DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 2 — Disposizioni comuni applicabili all'insieme del personale

Autorità
Dichiarazione
Comportamento
Responsabilità finanziaria
Sicurezza

TITOLO II — STATUTO APPLICABILE AGLI AGENTI**CAPITOLO I — GENERALITÀ**

Articolo 3 — Disposizioni generali applicabili agli agenti

Privilegi e immunità
Assistenza e indennizzo
Diritti di proprietà
Attività esterne
Candidatura a mandati o funzioni pubbliche o politiche

CAPITOLO II — ASSUNZIONE E CONTRATTO DEGLI AGENTI

Articolo 4 — Assunzione

Articolo 5 — Età limite di attività

Articolo 6 — Visita medica

Articolo 7 — Contratti e durata dei contratti

Contratti iniziali
Periodo di prova
Rescissione dei contratti
Indennità di fine rapporto
Riduzione del preavviso di rescissione

CAPITOLO III — STIPENDI E INDENNITÀ

Articolo 8 — Disposizioni generali

Articolo 9 — Stipendio base

Articolo 10 — Indennità di espatrio

Articolo 11 — Indennità di carattere familiare e sociale

Indennità di famiglia
Indennità per figlio o persona a carico
Indennità di istruzione
Indennità per figli o persone a carico minorati
Indennità di alloggio
Indennità di trasporto

Articolo 12 — Indennità di supplenza

Articolo 13 — Indennità di prima sistemazione

Articolo 14 — Trattenute e prelievi

Imposta interna
Prelievo contributivo al regime delle pensioni
Trattenuta per contributo all'assicurazione complementare

Articolo 15 — Anticipi e rimborsi di anticipi sullo stipendio

CAPITOLO IV — SPESE DI TRASFERIMENTO

Articolo 16 — Prima sistemazione e partenza

Articolo 17 — Trasloco

Articolo 18 — Missioni

CAPITOLO V — FUNZIONAMENTO INTERNO

Articolo 19 — Orari e durata del lavoro

Articolo 20 — Giorni festivi e di congedo

Articolo 21 — Congedi

Articolo 22 — Congedo in famiglia

Articolo 22 bis — Congedo straordinario

CAPITOLO VI — VALUTAZIONE E AVANZAMENTO

Articolo 23 — Disposizioni generali

Articolo 24 — Procedura

Articolo 25 — Conseguenze e seguito delle valutazioni

CAPITOLO VII — PROCEDURA DISCIPLINARE

Articolo 26 — Definizioni

Articolo 27 — Riparazioni

Articolo 28 — Comunicazione delle accuse

Articolo 29 — Consiglio di disciplina

CAPITOLO VIII — RICORSO E COMMISSIONE DI RICORSO

Articolo 30 — Contestazione di una decisione da parte di un agente

CAPITOLO IX — PENSIONI

Articolo 31 — Indennità una tantum

Articolo 32 — Pensione di anzianità

Articolo 33 — Pensione di invalidità

Articolo 34 — Pensione di reversibilità

Articolo 35 — Pensioni di orfano o per persone a carico

Articolo 36 — Pensioni provvisorie

TITOLO III — DISPOSIZIONI APPLICABILI AL PERSONALE TEMPORANEO

Articolo 37 — Disposizioni statutarie

Articolo 38 — Contratti

Articolo 39 — Retribuzione

Articolo 40 — Disposizioni particolari

TITOLO IV — DISPOSIZIONI APPLICABILI AGLI ESPERTI E AGLI ESPERTI COMANDATI

Articolo 41 — Disposizioni statutarie e finanziarie

Articolo 42 — Rappresentanza del personale

ALLEGATO I INDENNITÀ DI FINE RAPPORTO

ALLEGATO II INDENNITÀ DI DISLOCAZIONE

ALLEGATO III NOZIONI DI FIGLI E DI PERSONA A CARICO

ALLEGATO IV PERSONE A CARICO DISABILI

ALLEGATO V INDENNITÀ DI ALLOGGIO

ALLEGATO VI SPESE DI VIAGGIO E DI TRASLOCO

ALLEGATO VII SPESE DI MISSIONE

ALLEGATO VIII MALATTIA, MATERNITÀ E ALTRI CONGEDI STRAORDINARI

ALLEGATO IX COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELLA COMMISSIONE DI DISCIPLINA

ALLEGATO X COMMISSIONE DI RICORSO

OSSERVAZIONI PRELIMINARI

Il regolamento del personale del Centro satellitare europeo è stato elaborato congiuntamente con quello dell'Istituto di studi in materia di sicurezza e questo spiega la grande somiglianza dei due documenti. Bisogna tuttavia sottolineare l'esistenza di varianti dovute a determinate specificità del Centro.

In effetti, il Centro è un organo operativo e questo spiega, ad esempio, che un membro del personale debba assumere, in maniera eccezionale, una responsabilità superiore rispetto a quella che il suo posto presuppone, o che debba lavorare al di fuori degli orari «normali» di lavoro.

La particolare localizzazione del Centro in una base aerea militare del paese ospitante è il secondo elemento importante che giustifica determinate differenze, in particolare per quanto riguarda la sicurezza o il trasporto.

PREAMBOLO

Il Centro satellitare è un'agenzia dell'Unione europea, affiliata alle organizzazioni coordinate.

Articolo 1

Il presente regolamento definisce lo statuto, i diritti, doveri e le responsabilità dei membri del personale del Centro satellitare dell'Unione europea, in appresso denominato «il Centro».

Il personale del Centro è composto da persone fisiche titolari di un contratto di agente o di personale temporaneo. Gli esperti

nominati ed i tirocinanti sono oggetto di disposizioni specifiche, riportate nel titolo IV.

Il direttore del Centro ha facoltà di apportare al presente regolamento le modifiche che si rivelassero necessarie, previo parere conforme del consiglio di amministrazione.

Il presente regolamento è applicabile a tutti i membri del personale, salvo decisione contraria del consiglio di amministrazione per quanto riguarda il personale fuori grado.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

*Articolo 2***Disposizioni comuni applicabili all'insieme del personale**1. Autorità

I membri del personale sono soggetti all'autorità del direttore e sono responsabili nei suoi confronti dell'esecuzione delle loro funzioni. Essi si impegnano ad esercitarle con la massima puntualità e coscienza professionale.

2. Dichiarazione

Nell'accettare il suo impegno presso il Centro satellitare dell'Unione europea, ogni membro del personale deve sottoscrivere la seguente dichiarazione:

«Assumo il solenne impegno di svolgere con la massima lealtà, discrezione e coscienza le funzioni che mi sono state affidate quale membro del personale del Centro satellitare dell'Unione europea e di espletarle nell'esclusivo interesse del Centro, di non sollecitare né ricevere da nessun governo o autorità esterna al Centro direttive concernenti l'esercizio delle mie funzioni.»

3. Comportamento

In ogni circostanza, i membri del personale debbono conformare il loro comportamento alla loro qualità di rappresentanti del Centro satellitare dell'Unione europea. Essi debbono astenersi da atti o attività che possano in qualunque modo

compromettere la dignità delle loro funzioni o il buon nome del Centro.

4. Responsabilità finanziaria

Ogni membro del personale può essere tenuto a risarcire il Centro, in parte o integralmente, di qualsiasi perdita finanziaria subita a causa della sua negligenza o della sua intenzionale inosservanza di un regolamento o di una procedura approvati dal consiglio di amministrazione o dal direttore.

5. Sicurezza

Fin dalla loro entrata in servizio, i membri del personale debbono prendere conoscenza dei regolamenti in materia di sicurezza del Centro. Essi firmano una dichiarazione specifica ed impegnano la loro responsabilità disciplinare e finanziaria in caso di inosservanza di questi regolamenti.

- a) Ogni membro del personale, compresi gli esperti comandati e gli esperti comandati di paesi terzi, in considerazione delle mansioni affidategli, può essere oggetto di una domanda di abilitazione alla visione di documenti riservati. Detta domanda è rivolta alle autorità competenti da parte dell'ufficiale di sicurezza del Centro. Nell'attesa dell'abilitazione ufficiale, il direttore può concedere un'abilitazione provvisoria.
- b) I membri del personale informano direttamente l'ufficiale di sicurezza del Centro di qualsiasi incidente riguardante il presunto smarrimento o la divulgazione di un documento riservato.

TITOLO II

STATUTO APPLICABILE AGLI AGENTI

CAPITOLO I

GENERALITÀ

Articolo 3

Disposizioni generali applicabili agli agenti

Per agente del Centro si intende una persona fisica, titolare di un contratto definito nel capitolo II in appresso, che occupi un posto di bilancio figurante nella tabella dell'organico allegata ogni anno al bilancio del Centro

1. Privilegi e immunità

I privilegi e le immunità di cui godono gli agenti sono loro attribuiti nell'interesse del Centro satellitare dell'Unione europea e non per loro convenienza personale. Detti privilegi e immunità non dispensano i membri del personale che ne godono dall'assolvimento dei loro obblighi privati, né dall'osservanza delle leggi o dei regolamenti di polizia dello Stato ospitante.

Ogniquale volta sorga una questione relativa a tali privilegi e immunità, l'agente interessato è tenuto a darne immediatamente comunicazione al direttore. In caso di infrazione alla legislazione locale, se lo giudica necessario, il direttore può decidere di sopprimere i privilegi o le immunità.

2. Assistenza e indennizzo

Il Centro procura assistenza agli agenti che, a motivo delle loro qualità o delle loro attuali funzioni presso il Centro e senza che vi sia colpa da parte loro, subiscono minacce, oltraggi, diffamazione o pregiudizi. Un indennizzo dei danni materiali subiti può essere versato a condizione che:

- l'agente non abbia provocato lui stesso i danni in questione, deliberatamente o per negligenza,
- l'agente non abbia ottenuto riparazione per i danni subiti,
- l'agente surroggi il Centro nei suoi diritti nei confronti di terzi, segnatamente delle compagnie di assicurazione.

Qualsiasi decisione che possa impegnare l'intervento o le finanze del Centro spetta al direttore, che dispone di un potere di valutazione discrezionale per quanto riguarda le circostanze, la forma di assistenza e, all'occorrenza, l'importo da concedere.

3. Diritti di proprietà

Tutti i diritti, compresi il diritto di titolo, il diritto d'autore e il brevetto relativi a lavori compiuti da un agente nell'esercizio delle sue funzioni ufficiali vengono devoluti al Centro.

4. Attività esterne

Nei confronti di organismi o persone esterne al Centro, un agente non può:

- rilasciare dichiarazioni pubbliche, segnatamente a organismi di informazione pubblica, sulle attività del Centro,
 - tenere conferenze o svolgere un'attività di insegnamento in rapporto diretto con le sue funzioni presso il Centro,
 - accettare onorari o compensi per le attività di cui al precedente comma,
 - accettare decorazioni o onorificenze nonché i vantaggi materiali che ne derivano,
- senza il preliminare consenso del direttore.

5. Candidatura a mandati o funzioni pubbliche o politiche

- a) Un agente che desideri candidarsi ad un mandato o ad una funzione pubblica o politica deve presentare una dichiarazione al direttore a questo riguardo.
- b) Viene messo in posizione di aspettativa senza assegni a decorrere dalla dichiarata data d'inizio della sua campagna elettorale.
- c) Qualora accettasse la funzione o il mandato sollecitato, l'agente deve chiedere la rescissione del contratto. Detta rescissione non dà diritto a indennità di fine rapporto.
- d) Qualora non accettasse la funzione o il mandato, l'agente ha il diritto di essere reintegrato al suo posto di bilancio, alle stesse condizioni di retribuzione e di anzianità di cui beneficiava alla data di entrata in aspettativa senza assegni.
- e) Il periodo di aspettativa senza assegni interrompe l'anzianità e non costituisce diritto a pensione. Durante tale aspettativa, l'agente può essere sostituito da personale temporaneo.

CAPITOLO II

ASSUNZIONE E CONTRATTO DEGLI AGENTI

Articolo 4

Assunzione

1. Le offerte descrittive dei posti di lavoro vengono adottate dal direttore, ad eccezione di quella relativa al suo posto. La diffusione di dette offerte di lavoro è assicurata dal Centro.
2. In linea di massima, la candidatura di persone di età inferiore ai 18 anni o superiore ai 60 non può essere presa in considerazione.
3. La candidatura di parenti prossimi, diretti o acquisiti, di un membro del personale non può essere presa in considerazione. Una deroga è possibile in casi eccezionali su autorizzazione del direttore, a condizione tuttavia che nessuno degli interessati sia il subordinato dell'altro.

4. L'assunzione degli agenti è limitata ai cittadini dei paesi membri dell'Unione europea.

5. Gli agenti entrano in servizio al primo scatto del grado corrispondente al loro posto. Il direttore può tuttavia concedere uno scatto superiore se le circostanze lo giustificano.

6. Il direttore determina i posti per i quali l'assunzione viene effettuata per esame o per concorso nonché le prove che i candidati a questi posti debbono superare, nella prospettiva della loro assunzione. Le giurie d'esame o di concorso sono costituite dal direttore fra il personale del Centro cui si potrà aggiungere un esaminatore esterno.

7. I candidati convocati presso la sede del Centro per un colloquio o un esame ricevono il rimborso delle spese di viaggio e di soggiorno alle stesse condizioni applicabili agli agenti in missione ⁽¹⁾.

Articolo 5

Età limite di attività

L'età limite di attività è fissata alla fine del mese nel corso del quale l'agente raggiunge l'età di 65 anni. Il direttore può autorizzare deroghe a questa regola entro il limite di 12 mesi supplementari.

Articolo 6

Visita medica

1. L'assunzione dell'agente viene confermata previa certificazione, da parte di un medico riconosciuto dal Centro, che il candidato è fisicamente idoneo ad occupare il posto e che non è affetto da nessuna infermità o malattia che possa costituire un pericolo o un disturbo per gli altri membri del personale.

2. Gli agenti sono tenuti a sottoporsi annualmente ad una visita medica di controllo.

3. Il medico riconosciuto dal Centro è a tal fine medico fiscale ed informa il direttore dell'eventuale inidoneità dell'agente a continuare ad occupare il suo posto.

4. Qualora dai risultati di una visita annuale o occasionale emergesse che l'interessato non è più in grado di esercitare le sue funzioni, il contratto è rescisso entro un termine di tre mesi e viene convocata una commissione di invalidità allo scopo di determinare i diritti dell'agente ad una pensione di invalidità.

Articolo 7

Contratti e durata dei contratti

1. Contratti iniziali

Salvo disposizioni particolari applicabili ai contratti del direttore, i contratti iniziali offerti dal Centro sono triennali. Questi

contratti possono essere rinnovati dal direttore per una durata identica o inferiore, con il consenso dell'agente.

2. Periodo di prova

I contratti iniziali comportano un periodo di prova di 6 mesi a decorrere dalla data di entrata in servizio.

Nel corso di questo periodo, il contratto può essere rescisso, senza diritto ad indennità di fine rapporto, con un preavviso di un mese, da parte del Centro o dell'agente stesso.

Allo scadere del periodo di prova o prima di tale data, l'agente è informato per iscritto della conferma del suo contratto iniziale o della sua rescissione.

Il periodo di prova fa parte integrante della durata del contratto iniziale e viene calcolato ai fini dell'anzianità e della pensione.

3. Rescissione dei contratti

Nelle situazioni previste all'allegato I, un contratto può essere rescisso o non rinnovato, su iniziativa del Centro o dell'agente stesso:

a) *su iniziativa del Centro,*

i) con preavviso di sei mesi, a motivo:

- della soppressione del posto di bilancio occupato dall'agente,
- del cambiamento della natura o delle funzioni relative al posto,
- dell'insufficienza professionale dell'agente, debitamente constatata da due rapporti informativi annuali successivi, o
- dell'inidoneità fisica dell'agente, sopravvenuta nel corso del contratto;

ii) con preavviso massimo di un mese a seguito di una procedura disciplinare che abbia accertato la colpa o la responsabilità dell'agente secondo le modalità definite al capitolo VII in appresso.

b) *Su iniziativa dell'agente stesso,* con preavviso di tre mesi, senza alcun obbligo di motivazione.

4. Indennità di fine rapporto

Salvo per motivi disciplinari, la rescissione o il mancato rinnovo di un contratto su iniziativa del Centro, comporta:

1) per gli agenti aventi più di 10 anni di servizio, la liquidazione dei diritti a pensione differita, accompagnata dal versamento di un'indennità di fine rapporto secondo le modalità di cui all'allegato I;

2) per gli agenti aventi meno di 10 anni di servizio, il versamento di una indennità di cessazione dal servizio con indennità di fine rapporto per gli agenti la cui durata del contratto è ridotta a seguito di rescissione, e secondo le modalità illustrate all'allegato I;

⁽¹⁾ Cfr. allegato VII.

- 3) per gli agenti il cui contratto è rescisso per inidoneità fisica e la cui invalidità permanente è stata constatata da una commissione di invalidità, l'attribuzione di una pensione di invalidità secondo le modalità previste nel regolamento relativo alle pensioni.

La rescissione o il mancato rinnovo di un contratto su iniziativa dell'agente stesso non dà diritto ad indennità di fine rapporto ⁽¹⁾.

5. Riduzione del preavviso di rescissione

Per esigenze di servizio, la durata del preavviso di cui al paragrafo 3, lettera a), può essere ridotta; in tal caso, l'agente ha diritto al versamento di una somma complementare che rappresenta lo stipendio e le indennità che avrebbe ricevuto fra la data dell'effettiva scadenza del contratto e la data della fine di un preavviso di sei mesi.

Queste disposizioni non sono applicabili ai casi di rescissione per motivi disciplinari.

CAPITOLO III

STIPENDI E INDENNITÀ

Articolo 8

Disposizioni generali

La retribuzione corrisposta agli agenti del Centro comprende lo stipendio base, l'indennità di espatrio e le indennità di carattere familiare e sociale.

Da tali emolumenti sono dedotte le ritenute fiscali e i prelievi a carico dell'agente per quanto riguarda l'imposta interna, il regime delle pensioni e il regime di protezione sociale.

L'importo da percepire è accreditato sul conto corrente degli agenti nel corso dell'ultima settimana lavorativa del mese.

I cambiamenti di situazione personale dell'agente che possono avere conseguenze finanziarie sono presi in conto per la retribuzione del mese nel corso del quale l'avvenimento è stato portato a conoscenza dell'amministrazione, senza effetto retroattivo sulle retribuzioni già versate.

Qualsiasi somma percepita indebitamente deve essere restituita al Centro dall'agente interessato.

Articolo 9

Stipendio base

Lo stipendio base netto corrisponde all'importo indicato, in base al grado e allo scatto di ciascun agente, nella tabella approvata ogni anno dal consiglio di amministrazione.

Lo stipendio base lordo corrisponde allo stipendio base netto maggiorato dell'importo dell'imposta interna a carico di detto agente.

⁽¹⁾ Per le modalità di concessione e di calcolo delle indennità di fine rapporto, riferirsi all'allegato I.

Articolo 10

Indennità di espatrio

Questa indennità è corrisposta agli agenti dei gradi A, L e B che, al momento dell'assunzione, non hanno la nazionalità dello Stato sul cui territorio è situata la sede di servizio e che non hanno risieduto in tale territorio ininterrottamente da tre anni.

L'indennità non è più corrisposta in caso di assegnazione di un agente nel paese di cui ha la nazionalità.

L'importo dell'indennità è fissato dalle disposizioni dell'allegato II.

Qualora un agente sia assunto dal Centro immediatamente dopo essere stato impiegato nel paese in cui esercita le sue funzioni presso un'altra organizzazione internazionale o un'amministrazione pubblica, gli anni di servizio presso il precedente datore di lavoro sono assimilati ad anni di servizio presso il Centro per quanto riguarda l'apertura del diritto all'indennità e per il suo importo.

Articolo 11

Indennità di carattere familiare e sociale

Queste indennità sono accessori retributivi che si aggiungono mensilmente allo stipendio base.

1. Indennità di famiglia

Questa indennità:

- a) è corrisposta all'agente coniugato ovvero all'agente vedovo, divorziato, separato legalmente o celibe che abbia almeno una persona a carico ai sensi delle disposizioni dell'allegato III del presente regolamento;
- b) è pari al 6 % dello stipendio base netto;
- c) è ridotta per gli agenti coniugati che non abbiano persone a loro carico ma il cui coniuge svolga un'attività professionale retribuita: in tal caso l'indennità corrisposta è uguale alla differenza tra lo stipendio base netto relativo al grado B3, primo scatto, aumentato del valore dell'indennità cui l'agente avrebbe teoricamente diritto, e l'importo rappresentato dal reddito professionale del coniuge. Se quest'ultimo importo è pari o superiore al primo l'agente non percepisce l'indennità;
- d) non è corrisposta all'agente il cui coniuge sia anch'esso membro di un'organizzazione internazionale e percepisca uno stipendio base più elevato di quello dell'agente in questione.

2. Indennità per figlio o persona a carico

Questa indennità:

- a) è corrisposta all'agente che assicuri il mantenimento, a titolo principale e continuo, di un figlio legalmente riconosciuto, o di un altro familiare in esecuzione di un obbligo legale o giudiziario, o ancora di un orfano di padre e di madre posto a suo carico;

- b) consiste in una somma forfettaria per ciascuna persona a carico fissata ogni anno nella tabella approvata dal Consiglio di amministrazione;
- c) se i coniugi lavorano entrambi presso organizzazioni internazionali, essa è corrisposta al coniuge che percepisce l'assegno di famiglia o un'indennità equivalente.

Le definizioni e condizioni di attribuzione di tale assegno sono riportate nell'allegato III.

3. Indennità di istruzione

L'agente che beneficia dell'indennità di famiglia e i cui figli a carico, ai sensi dell'allegato III, frequentano un istituto di insegnamento primario, secondario o superiore ⁽¹⁾ ha diritto a un'indennità annuale di istruzione. Tale indennità è uguale al doppio dell'importo mensile dell'indennità per figlio a carico. Essa è corrisposta per ciascun figlio in una sola volta all'inizio dell'anno scolastico. All'inizio di ciascun anno scolastico l'agente in questione fornisce al servizio amministrativo i documenti giustificativi necessari.

4. Indennità per figli o persone a carico minorati

a) Questa indennità è concessa all'agente che assicura il mantenimento principale e continuo di un figlio minorato o di una persona a carico minorata. Il figlio o la persona a carico deve soddisfare i criteri e le condizioni definiti nell'allegato III.

b) Le modalità di attribuzione e di versamento di tale indennità sono definite nell'allegato IV.

5. Indennità di alloggio

a) Questa indennità è corrisposta mensilmente agli agenti dei gradi B, C, A1, A2, L1 e L2 domiciliati in un alloggio in affitto o in subaffitto per il cui pagamento — fatta eccezione per gli oneri domestici che incombono all'inquilino nel paese di residenza — consacrano una frazione dei loro emolumenti superiore a un importo forfettario.

b) Le modalità di calcolo di tale indennità sono espone nell'allegato V.

c) L'agente che percepisce un'indennità di alloggio è tenuto a informare immediatamente il capo dell'amministrazione del personale in merito a qualsiasi cambiamento di situazione che potrebbe modificare il suo diritto all'indennità.

d) Questo assegno non è corrisposto agli agenti:

- che beneficiano di un vantaggio analogo erogato dalle autorità del loro paese di origine,
- il cui coniuge, agente presso un'altra organizzazione internazionale, benefici di un analogo assegno.

6. Indennità di trasporto

A causa della lontananza delle abitazioni dal luogo di lavoro, dato che il Centro satellitare è situato in una base militare non servita da mezzi pubblici, viene accordata al personale del

Centro un'indennità forfettaria mensile di trasporto. L'importo di tale indennità è fissato dal direttore all'inizio di ciascun anno civile.

Articolo 12

Indennità di supplenza

a) Un'indennità di supplenza può essere concessa dal direttore a un agente incaricato di assumere, nell'interesse del servizio e per un certo tempo, una parte o l'insieme delle responsabilità di un agente di grado superiore. Tale indennità è pari al valore di due scatti supplementari del grado dell'interessato e prende effetto solo dopo la conferma da parte del direttore della supplenza dell'agente e al termine di un periodo di un mese di servizio continuo nel posto di grado superiore. L'indennità viene corrisposta a decorrere dalla data effettiva dell'assegnazione della mansione.

b) Un'indennità per responsabilità supplementare potrà essere attribuita a taluni posti, caso per caso, dal direttore allorché l'agente assuma la responsabilità della gestione di una squadra di agenti di grado pari al suo. L'importo massimo di tale indennità è fissato dal direttore all'inizio di ciascun anno civile.

Articolo 13

Indennità di prima sistemazione

1. Un'indennità di prima sistemazione è corrisposta agli agenti se il loro luogo di residenza era situato a più di 100 chilometri dal luogo di lavoro nel momento in cui hanno accettato un impiego al Centro.

2. L'importo dell'indennità corrisponde a 30 giorni di stipendio base.

3. L'indennità di prima sistemazione è corrisposta all'agente dal momento in cui entra in servizio presso il Centro.

4. L'agente che lasci l'incarico di propria iniziativa prima dello scadere di un periodo di due anni è tenuto al rimborso della metà dell'indennità di prima sistemazione.

5. Il direttore può autorizzare, a titolo eccezionale, deroghe a queste disposizioni allorché reputi che la loro stretta applicazione rischi di comportare conseguenze particolarmente gravose per l'interessato.

Articolo 14

Trattenute e prelievi

1. Imposta interna

L'imposta interna è pari al 40 % dello stipendio base relativo al grado e allo scatto dell'agente. Il suo importo è aggiunto allo stipendio base netto per ottenere lo stipendio base lordo. L'importo dell'imposta consiste in una trattenuta mensile iscritta a debito sul foglio paga.

⁽¹⁾ Vale a dire ad esclusione delle scuole materne o assimilate.

2. Prelievo contributivo al regime delle pensioni

Sugli emolumenti degli agenti è effettuata a tale titolo una trattenuta mensile pari all'8,3 % dello stipendio base netto; il suo importo è versato al bilancio delle pensioni del Centro.

3. Trattenuta per contributo all'assicurazione complementare

Sugli emolumenti degli agenti è effettuata a tale titolo una trattenuta mensile. Essa rappresenta una percentuale dello stipendio base netto fissata all'inizio dell'anno per i successivi dodici mesi tramite accordo tra il Centro e la compagnia d'assicurazione responsabile del regime. L'importo di tali trattenute è aggiunto all'importo a carico del datore di lavoro e corrisposto a fine anno alla compagnia responsabile di tale assicurazione.

Articolo 15

Anticipi e rimborsi di anticipi sullo stipendio

1. Salvo parere contrario del direttore e entro il limite dei mezzi di tesoreria disponibili, il capo dell'amministrazione e del personale del Centro può accordare anticipi su interessi sugli stipendi agli agenti che presentino una richiesta giustificata.
2. L'importo di tale anticipo non può superare 3 mesi di stipendio base netto.
3. Il rimborso di tali prestiti è effettuato mediante trattenuta sugli emolumenti, entro un termine massimo di 10 mesi a decorrere dalla fine del mese durante il quale è stato accordato il prestito.

CAPITOLO IV

SPESE DI TRASFERIMENTO

Articolo 16

Prima sistemazione e partenza

1. Gli agenti hanno diritto al rimborso delle spese di viaggio dalla località in cui prestavano servizio prima della loro nomina alla località dove ha sede il Centro per loro stessi e i loro familiari che risiedono sotto lo stesso tetto.
2. Lo stesso diritto spetta all'agente che cessa definitivamente il servizio e ritorna nel paese in cui svolgeva la sua attività prima della nomina.
3. I rimborsi sono effettuati in base alle disposizioni della sezione I dell'allegato VI.

Articolo 17

Trasloco

1. Gli agenti hanno diritto al pagamento delle spese di trasloco dalla località in cui svolgevano la loro attività prima della nomina alla località dove ha sede il Centro.

Il medesimo diritto spetta all'agente che cessa definitivamente il servizio e ritorna nel paese in cui svolgeva la sua attività prima della nomina.

2. Il pagamento delle spese copre il trasloco del mobilio personale dell'agente, ad eccezione delle automobili, barche o altri mezzi di trasporto ed entro i limiti di peso e di volume definiti nell'allegato VI.

I pagamenti sono effettuati direttamente dal Centro su presentazione della fattura da parte della società di trasloco.

Articolo 18

Missioni

Gli agenti di servizio al Centro hanno diritto al rimborso delle spese sostenute in occasione delle missioni che effettuano su ordine del direttore ⁽¹⁾.

I rimborsi comprendono le spese di viaggio propriamente dette e le spese di alloggio e accessorie dell'alloggio nella località in cui gli agenti sono inviati in missione. Le condizioni, le tabelle e le modalità di tali rimborsi sono espresse nell'allegato VII.

CAPITOLO V

FUNZIONAMENTO INTERNO

Articolo 19

Orari e durata del lavoro

- a) La durata normale del lavoro per tutti i membri del personale è pari a 40 ore settimanali, compiute conformemente a un orario generale stabilito dal direttore.
- b) Il direttore può accordare orari adattati o spostati in funzione della situazione personale dell'agente o degli obblighi specifici del suo lavoro.
- c) Ore supplementari. Le prestazioni fornite dai membri del personale oltre la durata lavorativa prevista all'articolo 19, lettera a), danno diritto o a una compensazione in tempo libero o a una retribuzione in valuta. Tuttavia saranno considerate ore supplementari soltanto quelle che saranno state effettuate con l'accordo preliminare del capo divisione/servizio responsabile. Le prestazioni supplementari saranno ridotte al minimo indispensabile.

Le ore supplementari danno diritto, a beneficio degli interessati,

- i) a un riposo compensativo corrispondente; ovvero
- ii) qualora tale riposo non possa essere concesso per necessità di servizio, al pagamento di ore supplementari elaborate al 133 % dello stipendio base.

⁽¹⁾ Tali rimborsi sono rappresentativi delle spese e non costituiscono un complemento di retribuzione.

d) Lavoro notturno

Sono retribuite come lavoro notturno le prestazioni fornite tra le ore 20.30 e le 7; tuttavia, se tali prestazioni costituiscono un'estensione, senza soluzione di continuità, delle prestazioni diurne, saranno considerate come lavoro notturno soltanto se si prolungano per almeno un'ora e mezza sul periodo notturno.

Le ore di lavoro notturno che non superano quelle indicate all'articolo 19, lettera a), daranno luogo alla concessione di un supplemento di stipendio pari al 50 % dello stipendio base.

Il lavoro supplementare notturno sarà pagato al 150 % della retribuzione del lavoro supplementare diurno.

e) Qualora lo richiedano circostanze eccezionali che saranno valutate dal direttore, alcuni agenti possono essere invitati a lavorare il fine settimana. In tale caso le ore di lavoro danno diritto a un recupero concordato col capo dell'amministrazione del personale.

f) Il personale dei gradi A4, LA4 e superiori non percepiscono alcuna retribuzione o compensazione per le prestazioni supplementari o notturne.

Articolo 20

Giorni festivi e di congedo

L'elenco dei giorni festivi è adottato dal direttore che si basa sull'elenco ufficiale dei giorni festivi pubblicato nella Gazzetta ufficiale dello Stato spagnolo (BOE).

Questi giorni non rientrano nel computo dei giorni di ferie del personale.

Se uno di questi giorni festivi cade un sabato o una domenica il direttore può decidere un'altra data come giorno di congedo e non contato per le ferie.

Articolo 21

Congedi

1. Congedo ordinario

a) Diritti

Ciascun agente ha diritto a un congedo retribuito, in proporzione a 2,5 giorni lavorativi per mese di servizio compiuto. Tale congedo è calcolato per ciascun anno civile.

Gli agenti assunti tra il 1° aprile e il 30 luglio hanno diritto a 15 giorni di congedo anticipati sul loro congedo ordinario qualora esso debba essere preso dopo quest'ultima data.

Se al 31 dicembre l'agente non ha usufruito interamente del congedo ordinario per ragioni imputabili ad esigenze inderogabili di servizio, il direttore o il suo delegato possono autorizzare il riporto della totalità o di una parte del congedo non usufruito all'anno successivo. In ogni caso la parte di congedo riportata e non utilizzata entro il 31 marzo sarà annullata.

b) Procedura amministrativa

L'agente che desidera usufruire del congedo, entro il limite assegnatogli ai sensi della precedente lettera a), deve ottenere l'autorizzazione preliminare del direttore.

A tal fine il servizio amministrativo del Centro tiene la contabilità dei congedi.

La procedura da seguire è descritta in un promemoria interno firmato dal direttore.

c) Congedi non usufruiti alla cessazione dal servizio

I congedi non usufruiti alla data della cessazione dal servizio sono annullati. Tuttavia, se con un attestato scritto il direttore stipula che l'agente non ha potuto usufruire di tali congedi per esigenze inderogabili di servizio, l'agente ha diritto, per ogni giorno di congedo non usufruito, alla corresponsione di un'indennità compensativa pari a un trentesimo dello stipendio base netto.

2. Congedo non retribuito

A richiesta dell'agente e entro il limite di 15 giorni consecutivi, il direttore può concedere un congedo supplementare non retribuito.

Questa situazione non interrompe il conteggio dell'anzianità nel grado né dei diritti a pensione.

Tuttavia sarà prelevata sugli emolumenti dell'agente in questione l'integralità delle ritenute a titolo del regime delle pensioni e del regime di protezione sociale, come se l'agente fosse stato retribuito normalmente durante il periodo coperto dal congedo non retribuito.

3. Malattia, maternità e altri congedi straordinari

Oltre al congedo ordinario sono concessi congedi straordinari in caso di malattia, di maternità o in circostanze eccezionali.

Le disposizioni da prendere in tali casi e le modalità di tali congedi sono esposte nell'allegato VIII.

Articolo 22

Congedo in famiglia

a) Un congedo in famiglia è concesso a tutti i membri del personale che beneficiano dell'indennità di espatrio, tranne a coloro che all'atto dell'assunzione possedevano unicamente la nazionalità del paese di lavoro.

1. Il congedo in famiglia consta di 8 giorni lavorativi più la durata del viaggio calcolata sulla base del mezzo di trasporto più rapido.

2. Il congedo in famiglia può essere preso sei mesi prima della data in cui scade. Deve essere preso al più tardi sei mesi dopo la data in cui è scaduto, pena la decadenza per il biennio per il quale è concesso. La data alla quale è preso il congedo in famiglia per un dato biennio non viene conteggiata nella fissazione della data dei successivi congedi in famiglia.

3. Quando entrambi i coniugi sono impiegati dal Centro e hanno entrambi diritto a un congedo in famiglia, questo viene loro concesso alle seguenti condizioni:

i) se entrambi hanno la famiglia nello stesso paese, ciascuno di essi ha diritto a un congedo nella propria famiglia ogni due anni in tale paese;

- ii) se le loro famiglie si trovano in due paesi diversi, ognuno di essi ha diritto a un congedo nella rispettiva famiglia ogni due anni;
 - iii) i figli a carico di detti coniugi ed eventualmente la persona che li accompagna hanno diritto a un solo congedo in famiglia ogni due anni; se le famiglie dei due coniugi si trovano in due paesi diversi tale congedo può essere preso nell'uno o nell'altro paese.
- b) Il membro del personale che usufruisce di un congedo nella propria famiglia ha diritto, secondo le modalità previste all'articolo 18, al pagamento delle spese di viaggio andata e ritorno per lui stesso, i figli a carico e, se percepisce l'indennità di famiglia, per il coniuge, ma non a un'indennità giornaliera per la durata del viaggio.
- c) Il membro del personale che rinunci a usufruire di un congedo in famiglia non ha diritto ad alcuna compensazione.
- d) Il congedo in famiglia è concesso soltanto alle seguenti condizioni:
- i) se l'interessato si impegna per iscritto a prendere tale congedo nel paese del proprio domicilio ufficiale;
 - ii) se l'interessato si impegna per iscritto a non presentare le dimissioni dal Centro entro i 6 mesi successivi alla data in cui scade il diritto al congedo in famiglia (qualunque sia la data alla quale usufruisce effettivamente di tale congedo);
 - iii) se il capo divisione/servizio certifica che molto probabilmente avrà bisogno dei servizi del membro del personale in questione nel periodo indicato al precedente comma ii).

La mancata osservanza della disposizione del comma i) porrà l'interessato nell'obbligo di rimborsare al Centro satellitare la totalità delle spese sostenute in occasione del congedo in famiglia e può altresì comportare una riduzione del congedo ordinario restante pari al numero di giorni di congedo in famiglia che gli erano stati concessi. D'altra parte il direttore può decidere la possibilità di derogare alle disposizioni previste ai precedenti commi ii) e iii) se ritiene che la loro stretta applicazione esponga l'interessato a un'ingiustizia o a particolari difficoltà.

Articolo 22 bis

Congedo straordinario

- a) I membri del personale richiamati alle armi per compiere un periodo di istruzione hanno diritto a un congedo straordinario retribuito di una durata massima di due settimane all'anno o di quattro settimane ogni due anni. I periodi di richiamo compiuti oltre tali limiti sono contabilizzati come congedo ordinario.
- b) Se l'agente riceve un compenso finanziario dall'autorità nazionale per la quale compie il servizio, l'importo di tale compensazione sarà detratto dal suo stipendio.

CAPITOLO VI

VALUTAZIONE E AVANZAMENTO

Articolo 23

Disposizioni generali

1. Eccetto il direttore, tutti gli agenti del Centro sono valutati per la loro attività una volta all'anno, al più tardi il 15 dicembre.

La valutazione prende in considerazione la qualità relativa degli agenti e consente all'autorità di elogiarli o, inversamente, di indicare a ciascuno le insufficienze o le lacune al fine di migliorare il servizio reso.

2. La valutazione si basa sui seguenti criteri:

- a) assiduità e puntualità;
- b) qualità e rapidità di esecuzione del lavoro;
- c) spirito di iniziativa;
- d) correttezza e rapporti umani.

L'insieme della valutazione è ricapitolato su un foglio di valutazione annuale archiviato nel fascicolo individuale dell'agente.

Articolo 24

Procedura

1. Il direttore designa gli agenti incaricati di proporre la valutazione del personale ad essi in tutto o in parte subordinato.

2. Quando tutte le proposte sono pervenute, il direttore riunisce un Consiglio di avanzamento da lui presieduto, composto di tutti gli agenti che hanno proposto una o più valutazioni. Il capo dell'amministrazione e del personale assiste a tutte le sedute del consiglio di avanzamento con voto deliberativo per il personale alle sue dipendenze e con voto consultivo per gli altri.

3. In base al parere del capo dell'amministrazione, il direttore adotta una valutazione definitiva per ciascun agente e fa redigere un verbale che sarà firmato da tutti i membri del consiglio di avanzamento.

4. Ciascun agente è ricevuto personalmente dal direttore, o se necessario dal suo delegato, di solito durante una sessione del consiglio di avanzamento. Egli prende conoscenza della sua valutazione annuale. Firma il foglio di valutazione attestando in tal modo che ne è stato ben informato.

5. La valutazione annuale è un atto amministrativo ad uso interno non suscettibile di ricorso dinanzi a qualsivoglia organo.

Articolo 25

Conseguenze e seguito delle valutazioni

1. Un punteggio eccezionalmente elevato può giustificare un avanzamento eccezionale di scatto o anche al grado superiore, se la voce di bilancio autorizza tale promozione, oppure una gratifica pecuniaria. L'importo massimo attribuibile della gratifica è fissato dal direttore all'inizio di ciascun anno civile.
2. Due punti insufficienti consecutivi giustificano il mantenimento nello scatto dell'agente per un anno supplementare.
3. Due o più punti insufficienti possono giustificare il mancato rinnovo del contratto alla scadenza.

CAPITOLO VII

PROCEDURA DISCIPLINARE

Articolo 26

Definizioni

1. L'agente che intenzionalmente o per sua negligenza mancasse agli obblighi cui è tenuto ai sensi del regolamento del personale, è passibile di una sanzione disciplinare semplice, finanziaria o statutaria, malgrado le riparazioni che può essere obbligato a dare a norma degli articoli 2, paragrafo 4 e 27, del presente regolamento.
 - a) Le sanzioni disciplinari semplici comprendono:
 - l'ammonizione verbale,
 - la nota di biasimo.
 - b) La sanzione finanziaria comprende:
 - la soppressione di un aumento annuale di stipendio.
 - c) Le sanzioni statutarie comprendono:
 - la sospensione temporanea dalle funzioni con privazione totale o parziale degli emolumenti,
 - la revoca, che implica la rescissione del contratto, corredata della soppressione totale o parziale dell'indennità per perdita dell'impiego e accompagnata o meno da una diminuzione delle prestazioni del regime delle pensioni o dalla loro sospensione temporanea.

Le sanzioni sono pronunciate dal direttore. Le sanzioni disciplinari semplici possono essere pronunciate dal capo dell'amministrazione e del personale, delegato dal direttore, tranne quando si riunisce un consiglio di disciplina ⁽¹⁾.

2. In caso di accusa grave rivolta a un agente e se il direttore considera che tale accusa sia verosimilmente fondata e che il mantenimento dell'interessato nelle sue funzioni per la durata dell'indagine arrechi pregiudizio al Centro, l'agente può essere immediatamente oggetto di una misura di sospensione, con o senza stipendio, a seconda della decisione del direttore in attesa dei risultati dell'indagine.

⁽¹⁾ In tale caso la sanzione è pronunciata dal direttore stesso.

Articolo 27

Riparazioni

L'agente può essere tenuto a riparare in tutto o in parte i danni subiti dal Centro a seguito di una sua negligenza grave o di un suo atto deliberato. Se l'agente ha lasciato il Centro, tale riparazione potrà essere ottenuta sopprimendo una percentuale delle prestazioni dovute a titolo del regime delle pensioni fino a un massimo del 70 % dell'importo della pensione.

Articolo 28

Comunicazione delle accuse

Gli agenti per i quali viene proposta una sanzione ai sensi dell'articolo 26 devono esserne informati entro un termine di due giorni liberi a decorrere dalla presentazione della proposta nell'ufficio del direttore o del capo dell'amministrazione e del personale. A tale notifica sono allegati i documenti relativi alle accuse che gli sono contestate e l'insieme dei rapporti redatti in proposito.

Articolo 29

Consiglio di disciplina

Entro cinque giorni lavorativi dalla notifica effettuata conformemente all'articolo 28, l'interessato può chiedere per iscritto che il suo caso sia esaminato da un consiglio di disciplina che sarà convocato dal direttore entro cinque giorni. Il consiglio di disciplina si riunisce nella settimana successiva alla data di emissione della convocazione.

La composizione e il funzionamento del consiglio di disciplina sono esposti nell'allegato IX.

Il direttore non è vincolato dal parere del consiglio di disciplina.

CAPITOLO VIII

RICORSO E COMMISSIONE DI RICORSO

Articolo 30

Contestazione di una decisione da parte di un agente

Una decisione del direttore può essere oggetto di un reclamo presentato da un agente o un ex agente, oppure dai suoi aventi diritto. Tale reclamo o le procedure che questo può occasionare non sospendono l'esecuzione della misura contestata.

1. Ricorso amministrativo

Il ricorso amministrativo è l'atto tramite il quale l'agente, che ritiene di essere stato leso nei diritti derivantigli dal presente regolamento, rivolge una richiesta motivata al direttore del Centro, chiedendogli di tornare sulla decisione che egli ritiene abbia leso i suoi diritti.

Il direttore accusa ricevimento di questo ricorso e formula la sua risposta entro 5 giorni liberi dal ricevimento della richiesta.

In caso di risposta negativa, l'agente può chiedere l'intervento del mediatore. Tale intervento non è obbligatorio.

2. Mediazione

Il mediatore è un giurista competente ed indipendente, nominato dal direttore per un periodo di 3 anni, rinnovabile.

Egli si fa inviare dal direttore e dall'agente interessato tutti i documenti che ritiene necessari per lo studio della controversia.

Consegna le sue conclusioni entro 15 giorni dalla data alla quale è stato investito della controversia.

Tali conclusioni non vincolano né il direttore né l'agente.

Le spese occasionate dalla mediazione sono a carico del Centro se le conclusioni sono confutate dal direttore; sono per il 50 % a carico dell'agente se è quest'ultimo a rifiutarne i termini.

3. Ricorso contenzioso

Esperito il primo mezzo di ricorso (ricorso amministrativo), un agente ha la facoltà di presentare un ricorso contenzioso dinanzi alla commissione di ricorso del Centro.

La composizione, il funzionamento e la procedura propri di tale istanza sono descritti nell'allegato X.

4. Decisioni della commissione di ricorso

Le decisioni della commissione di ricorso sono esecutive per le due parti e sono inappellabili.

- a) La commissione può annullare la decisione contestata o confermarla.
- b) A titolo accessorio, la commissione può anche condannare il Centro a risarcire i danni materiali subiti dall'agente dal giorno in cui la decisione annullata ha cominciato a produrre effetti.
- c) Essa può inoltre decidere che il Centro rimborsi, entro un limite fissato dalla Commissione le spese giustificate sostenute dal richiedente, così come le spese di trasporto e di soggiorno sostenute dai testimoni che sono stati ascoltati. Tali spese sono calcolate sulla base delle disposizioni dell'articolo 18 e dell'allegato VII.

CAPITOLO IX

PENSIONI

L'insieme delle norme e condizioni applicabili in materia è contenuto nel «Regolamento generale delle pensioni» del Centro, conforme al regime di pensioni delle organizzazioni coordinate.

Il regolamento generale delle pensioni costituisce parte integrante del regolamento del personale del Centro. Le disposizioni degli articoli da 31 a 36 costituiscono soltanto un'esposizione sommaria delle principali disposizioni del regime delle pensioni, il cui testo soltanto fa fede.

Articolo 31

Indennità una tantum

1. Un agente che lascia il Centro prima di avervi prestato 10 anni di servizio ⁽¹⁾ beneficia di una indennità una tantum (prevista dal regolamento delle pensioni).
2. Tale indennità comporta due elementi:
 - un primo elemento risultante moltiplicando una volta e mezzo l'ultimo stipendio di base netto per il numero di anni (o di frazioni di anni) di servizio,
 - il rimborso di tutti i prelievi operati a titolo del regime delle pensioni sugli stipendi mensili dell'agente, maggiorato di un interesse composto del 4 % annuo.

Articolo 32

Pensione di anzianità

1. Ogni agente che abbia prestato più di 10 anni di servizio effettivo al Centro ⁽²⁾ ha diritto ad una pensione di anzianità. Dopo tale periodo, l'agente può far valere i suoi diritti alla pensione immediata o differita in qualsiasi momento.
2. L'importo della pensione è proporzionale al numero di anni di servizio prestati. È pagabile mensilmente all'agente sotto forma di rendita vitalizia.
3. Salvo decisione eccezionale presa dal direttore, un agente beneficia automaticamente del versamento di una pensione all'età di 65 anni compiuti, qualora abbia prestato almeno dieci anni di servizio.

Articolo 33

Pensione di invalidità

1. In applicazione delle disposizioni dell'articolo 6, paragrafo 4, del presente regolamento, ogni agente a cui viene riconosciuta una invalidità permanente che ne determini l'incapacità totale di esercitare le funzioni inerenti al suo impiego, ha diritto ad una pensione di invalidità.
2. L'importo della pensione di invalidità è uguale all'importo della pensione di anzianità a cui l'agente avrebbe avuto diritto all'età limite statutaria se fosse rimasto in servizio fino a tale età, senza che sia richiesto il minimo di 10 anni previsto all'articolo precedente (paragrafo 1). Esso è pagabile mensilmente all'agente sotto forma di rendita vitalizia a partire dal 1° giorno del mese successivo alla data in cui l'invalidità è stata ufficialmente riconosciuta.

⁽¹⁾ Gli anni di servizio prestati anteriormente in un'altra organizzazione coordinata sono presi in considerazione per l'apertura di questo diritto, a condizione che l'agente non abbia già percepito tale indennità a titolo del suo impiego precedente.

⁽²⁾ Gli anni di servizio effettuati anteriormente in un'altra organizzazione coordinata sono presi in considerazione per l'apertura di questo diritto, a condizione che l'agente sia stato assunto dal Centro al più tardi 6 mesi dopo aver lasciato le funzioni nell'altra organizzazione.

Articolo 34

Pensione di reversibilità

1. Qualora un agente deceda in attività, o dopo aver acquisito il diritto ad una pensione di invalidità o di anzianità immediata o differita, il coniuge superstite ha diritto ad una pensione di reversibilità.
2. L'importo di tale pensione è pagabile mensilmente al coniuge vedovo sotto forma di rendita vitalizia a partire dal primo giorno del mese successivo alla data del decesso dell'agente in attività ⁽¹⁾.
3. Il diritto alla pensione di reversibilità si estingue alla fine del mese nel corso del quale è intervenuto il decesso del beneficiario, o nel corso del quale quest'ultimo cessa di soddisfare le condizioni costitutive del diritto a questa pensione.

Articolo 35

Pensioni di orfano o per persone a carico

1. Qualora un agente deceda in attività, o dopo aver acquisito il diritto ad una pensione di invalidità o di anzianità immediata o differita, i figli o le persone a suo carico hanno diritto ad una pensione alle condizioni descritte nel regolamento generale delle pensioni.
2. Sono considerati come a carico i figli e le persone che soddisfino le condizioni definite nell'allegato III del regola-

mento del personale. Il diritto è anche aperto ai figli nati al più tardi 300 giorni dopo il decesso.

3. Il diritto a pensione scade alla fine del mese nel corso del quale il figlio o la persona a carico cessa di soddisfare le condizioni richieste per la concessione dell'assegno per figlio o persona a carico.

Articolo 36

Pensioni provvisorie

1. Se un agente in attività, o titolare di una pensione di anzianità o di una pensione di invalidità, scompare in condizioni tali da poterne presumere il decesso, il coniuge o le persone considerate a suo carico possono ottenere, a titolo provvisorio, la liquidazione dei diritti alla pensione di reversibilità o di orfano a seconda del caso, quando è passato più di un anno dal giorno della scomparsa.
2. Le disposizioni del paragrafo precedente sono applicabili alle persone considerate a carico del coniuge beneficiario di una pensione di reversibilità che sia scomparso da più di un anno.
3. Le pensioni provvisorie di cui ai due paragrafi precedenti sono convertite in pensioni definitive quando il decesso dell'agente — o del coniuge — è ufficialmente stabilito o l'assenza legale è dichiarata con decisione giudiziaria avente autorità di cosa giudicata.

TITOLO III

DISPOSIZIONI APPLICABILI AL PERSONALE TEMPORANEO

Articolo 37

Disposizioni statutarie

Gli impiegati temporanei sono ausiliari assunti in linea di principio per un breve periodo. Essi non hanno la qualità di agenti internazionali e sono completamente soggetti alle leggi ed ai regolamenti dello Stato ospitante e dello Stato di cui sono cittadini.

1. Il personale temporaneo è composto da impiegati che non occupano posti in bilancio definiti nella tabella dell'organico del Centro.
2. Questi impiegati sono soggetti alle disposizioni del titolo I e alle seguenti disposizioni del titolo II:
 - capitolo I: articolo 3, paragrafo 2 (Assistenza ed indennizzo), paragrafo 4 (Attività esterne), paragrafo 5 (Candidatura a mandati o funzioni pubbliche o politiche),
 - capitolo II: articoli 5 (Età limite di attività) e 6 (Visita medica),
 - capitolo III: articolo 15 (Anticipi sullo stipendio),
 - capitolo IV: articolo 17 (Trasloco), 18 (Missioni),
 - capitolo V: articoli 19 (Orari e durata del lavoro), 20 (Giorni festivi e di congedo),

⁽¹⁾ O a partire dalla data di cessazione di pagamento dello stipendio dell'agente deceduto.

— capitolo VII: articolo 27 (Riparazioni),

— capitolo VIII (Ricorso) — con riserva delle disposizioni dell'articolo 40, paragrafo 3.

Articolo 38

Contratti

Il personale temporaneo è assunto per un periodo da 1 a 6 mesi. I contratti possono essere rinnovati alle stesse condizioni. Il Centro e l'impiegato possono risolvere tali contratti con un preavviso di 10 giorni liberi.

Articolo 39

Retribuzione

1. La retribuzione degli impiegati temporanei è fissata contrattualmente ed è composta da uno stipendio mensile netto ad esclusione di ogni indennità o assegno accessorio, indipendentemente dalla situazione familiare e sociale dell'interessato.

2. Poiché gli impiegati temporanei non beneficiano del regime pensionistico degli agenti, non viene effettuata nessuna ritenuta sul loro stipendio a questo titolo.

3. La retribuzione degli impiegati temporanei è maggiorata, all'inizio dell'anno, della stessa percentuale di aumento che è accordata agli agenti dal consiglio di amministrazione.

Articolo 40

Disposizioni particolari

1. Spese di prima sistemazione e di nuova sistemazione a fine contratto

Gli impiegati temporanei non possono pretendere il rimborso delle spese di prima sistemazione o di trasloco della loro famiglia.

2. Ferie

Gli impiegati temporanei hanno diritto a 1,5 giorni di ferie per mese di servizio.

3. Controversie

Alle controversie interne sui diritti e le retribuzioni dell'impiegato temporaneo si applicano i mezzi di ricorso descritti all'articolo 30 del presente regolamento.

Tutte le altre controversie sono di competenza delle giurisdizioni ordinarie dello Stato ospitante.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI APPLICABILI AGLI ESPERTI E AGLI ESPERTI COMANDATI

Articolo 41

Disposizioni statutarie e finanziarie

1. Gli esperti e gli esperti comandati hanno lo statuto di «visitatori» del Centro. Essi sono soggetti alle disposizioni del titolo I del presente regolamento, di cui prendono conoscenza all'assunzione delle loro funzioni.

2. La loro retribuzione è globalmente fissata dall'inizio della loro attività al Centro; essa è pagata in frazioni successive, definite dal direttore in funzione dei risultati degli studi e dei lavori per i quali tale personale è stato richiesto o accettato.

3. Gli esperti nominati hanno diritto al rimborso delle spese di viaggio per sé stessi, ad esclusione di ogni altra persona, quando arrivano al Centro e quando lo lasciano. A titolo eccezionale e su decisione del direttore, tale rimborso può essere concesso ad un tirocinante.

4. Gli esperti comandati di Stati terzi hanno lo statuto di «visitatori» del Centro. Essi sono soggetti alle disposizioni del titolo I del presente regolamento, di cui prendono conoscenza all'assunzione delle loro funzioni, fatte salve le disposizioni

dell'allegato all'azione comune del Consiglio sull'istituzione di un Centro satellitare dell'Unione europea.

Articolo 42

Rappresentanza del personale

a) L'associazione del personale, composta da tutti i membri del personale, procede annualmente, ed in base ad una procedura approvata dal direttore, all'elezione di un comitato del personale che svolge la funzione di organo esecutivo dell'associazione.

b) Il comitato del personale si prefigge di:

- 1) difendere gli interessi professionali dei membri del personale del Centro satellitare;
- 2) presentare proposte tendenti a sviluppare il benessere del personale;
- 3) formulare suggerimenti volti a favorire le attività sociali, culturali e sportive del personale;
- 4) rappresentare l'insieme dei membri del personale presso le associazioni del personale di altre organizzazioni internazionali.

ALLEGATO I

INDENNITÀ DI FINE RAPPORTO

- Riferimenti: a) Articolo 7 del regolamento
b) Allegato V alla 78esima relazione del comitato di coordinamento degli esperti finanziari dei governi — agosto 1972

1. Circostanze di attribuzione dell'indennità

Una indennità di fine rapporto ⁽¹⁾ può essere versata ad un agente il cui contratto è risolto nei casi seguenti:

- a) soppressione del posto in bilancio;
- b) modifiche della natura o del livello dell'impiego tali che l'agente titolare non abbia più le qualifiche necessarie per ricoprirlo;
- c) ritiro dal consiglio di amministrazione dello Stato membro di appartenenza dell'agente;
- d) trasferimento della sede del centro a più di 100 km dalla località in cui l'agente è stato assunto e rifiuto dell'agente ad essere trasferito, purché tale eventualità non sia stata prevista nel suo contratto;
- e) ritiro del certificato di sicurezza ⁽²⁾ dell'agente per motivi diversi da quelli disciplinari.

L'indennità non è dovuta se:

- f) l'agente ha ottenuto un impiego dello stesso grado al Centro;
- g) l'agente ha ottenuto un nuovo impiego in un'altra organizzazione internazionale nella stessa località;
- h) l'agente, funzionario di uno Stato membro, ha potuto essere reintegrato e retribuito nella sua amministrazione nazionale entro un termine di 30 giorni dalla risoluzione del suo contratto da parte del Centro;
- i) il contratto dell'agente è stato risolto come conseguenza di una procedura disciplinare.

2. Indennità per gli agenti che hanno meno di 10 anni di servizio al Centro ⁽³⁾

Questi agenti, a condizione che il loro contratto in corso non sia arrivato alla scadenza, hanno diritto ad una indennità pari al 50 % della loro retribuzione netta mensile moltiplicata per il numero di mesi ⁽⁴⁾ che restano per giungere al termine del loro contratto, con un massimo di 5 mesi di emolumenti. Per retribuzione netta, bisogna intendere lo stipendio di base aumentato di tutte le indennità e gli assegni accessori pagati mensilmente.

3. Indennità per gli agenti che hanno più di 10 anni di servizio al Centro ⁽³⁾

Questi agenti hanno diritto ad una indennità pari al 100 % della loro retribuzione netta mensile per anno di servizio al Centro nel limite di 24 mensilità.

L'importo dell'indennità non può rappresentare un numero di mesi ⁽⁴⁾ superiore al periodo che manca all'interessato per raggiungere il limite d'età previsto all'articolo 5 del presente regolamento.

⁽¹⁾ Distinta dall'indennità una tantum, rappresentando quest'ultima soltanto una liquidazione dei diritti a pensione.

⁽²⁾ Nel caso in cui il posto occupato necessiti tale abilitazione.

⁽³⁾ O 10 anni di servizio accumulati tra il Centro ed un'altra organizzazione internazionale, senza interruzione.

⁽⁴⁾ O di frazioni di mese, espresse in trentesimi.

ALLEGATO II

INDENNITÀ DI DISLOCAZIONE

1. Gli agenti di cui all'articolo 10 del regolamento del personale ricevono mensilmente una indennità di dislocazione il cui importo è fissato come segue:
 - a) per gli agenti aventi diritto all'assegno di famiglia:
 - al 18 % dello stipendio di riferimento durante i primi dieci anni di servizio,
 - al 17 % dello stipendio di riferimento durante l'undicesimo anno di servizio,
 - al 16 % dello stipendio di riferimento durante il dodicesimo anno di servizio,
 - al 15 % dello stipendio di riferimento a partire dal quattordicesimo anno di servizio.
 - b) per gli agenti non aventi diritto all'assegno di famiglia:
 - al 14 % dello stipendio di riferimento durante i primi dieci anni di servizio,
 - al 13 % dello stipendio di riferimento durante l'undicesimo anno di servizio,
 - al 12 % dello stipendio di riferimento durante il dodicesimo anno di servizio,
 - all'11 % dello stipendio di riferimento a partire dal quattordicesimo anno di servizio.
2. Lo stipendio di riferimento da considerare è lo stipendio di base netto relativo al primo livello del grado dell'agente.
3. L'importo minimo dell'indennità di dislocazione è calcolato sulla base del primo livello del grado B3.

ALLEGATO III

NOZIONI DI FIGLI E DI PERSONA A CARICO**1. Figli a carico**

- a) Un figlio legittimo, naturale, legalmente riconosciuto o adottato è considerato a carico dell'agente quando quest'ultimo ne assicura in permanenza il sostentamento e l'educazione, e quando il figlio vive in permanenza sotto lo stesso tetto della famiglia, nella stessa località in cui l'agente è in servizio o nella località in cui è domiciliato l'altro coniuge.
- b) L'agente interessato deve fornire al servizio amministrativo copia dei documenti legali attestanti che il figlio è effettivamente a suo carico.
- c) Un figlio non è considerato a carico dell'agente:
 - quando ha raggiunto l'età di 26 anni,
 - quando, prima di tale età, percepisce uno stipendio, un reddito o onorari a titolo personale,
 - se l'agente od il coniuge che ne ha l'affido, percepisce un'indennità della stessa natura pagata a titolo della regolamentazione nazionale del paese ospitante o del paese di cui è cittadino.
- d) Il servizio amministrativo ha diritto di esigere e far ricercare tutti i documenti ufficiali o notarili che ritiene necessari per la determinazione dei diritti alle indennità corrispondenti.

2. Persone a carico

- a) Una persona, che non sia il figlio di cui al paragrafo precedente, può essere a carico dell'agente se sono soddisfatte le seguenti condizioni:
 - la persona in questione è un ascendente o è un collaterale diretto o acquisito,
 - tale persona vive in permanenza sotto lo stesso tetto dell'agente o del suo coniuge, o è ammessa regolarmente in una struttura d'accoglienza specializzata per motivi di salute,
 - tale persona non dispone di risorse proprie sufficienti per assicurare la propria sussistenza.
- b) L'agente interessato deve fornire al servizio amministrativo copia dei documenti legali attestanti che la persona è effettivamente a suo carico.
- c) Il servizio amministrativo ha diritto di esigere e far ricercare tutti i documenti ufficiali o notarili che ritiene necessari alla determinazione dei diritti alle indennità corrispondenti.

ALLEGATO IV

PERSONE A CARICO DISABILI

1. È considerata disabile la persona colpita da un'infermità che comporta un'incapacità di carattere grave e permanente, attestata su base medica. Tale infermità necessita di cure specialistiche, di sorveglianza speciale che non sono dispensate gratuitamente, oppure di un'educazione o di una formazione specialistiche.
2. La decisione di attribuire l'indennità è presa dal direttore. Egli riceve il parere di una commissione da lui costituita a tal fine e comprendente almeno un medico. La decisione del direttore fissa la durata per la quale viene attribuita l'indennità, salvo revisione.
3. Il pregiudizio grave e cronico delle attività fisiche o mentali costituisce il criterio di valutazione delle infermità che danno diritto alle disposizioni del presente regolamento.

Possano pertanto essere considerate come disabili le persone a carico che presentino:

- un pregiudizio grave o cronico del sistema nervoso centrale o periferico indipendentemente dalle relative eziologie: encefalopatie, miopatie e paralisi di tipo periferico,
- un pregiudizio grave dell'apparato locomotorio,
- un pregiudizio grave di uno o più apparati sensoriali,
- una malattia mentale cronica ed invalidante.

L'elenco succitato non è limitativo. Viene dato a carattere indicativo e non può essere considerato come base di valutazione del tasso di infermità o di incapacità.

4. L'indennità è uguale all'importo dell'assegno per figlio a carico e si aggiunge a tale assegno.
5. Nell'eventualità in cui l'agente o la sua famiglia beneficino di una indennità della stessa natura a titolo di un regime nazionale o internazionale, l'indennità versata dall'organismo sarà uguale alla differenza tra l'importo previsto dal presente regolamento e quello accordato a titolo di detto regime nazionale o internazionale.

ALLEGATO V

INDENNITÀ DI ALLOGGIO

1. L'importo dell'indennità di alloggio è pari a una percentuale della differenza tra l'importo reale dell'affitto pagato dall'agente, detratte tutte le spese di cui all'articolo 11, paragrafo 5, lettera a), e un importo forfettario pari al:
 - a) 15 % dello stipendio base netto per gli agenti di grado C e B fino al grado B4 compreso;
 - b) 20 % dello stipendio base netto per gli agenti di grado B5 e B6;
 - c) 22 % dello stipendio base netto per gli agenti di grado A1 e L1.
2. La quota di tale percentuale è pari al:
 - a) 50 % per gli agenti non coniugati e per gli agenti coniugati senza persone a carico;
 - b) 55 % per gli agenti coniugati con una persona a carico;
 - c) 60 % per gli agenti con due o più persone a carico.
3. L'indennità non può essere superiore al:
 - a) 10 % dello stipendio base netto dell'interessato per gli agenti di grado da C a B4 compreso;
 - b) 15 % dello stipendio base netto per gli agenti di grado B5 e B6, A1 e L1.

Per stipendio base netto si intende lo stipendio base effettivo quale indicato nella tabella annuale approvata dal consiglio di amministrazione, ad esclusione di ogni altro elemento, positivo o negativo, che concorra alla remunerazione.

ALLEGATO VI

SPESE DI VIAGGIO E DI TRASLOCO

SEZIONE I — Spese di viaggio per gli agenti e i loro familiari tra il luogo di residenza e il luogo di lavoro

1. Gli agenti il cui luogo di residenza è situato a una distanza di oltre 100 chilometri dal luogo di lavoro hanno diritto, alle condizioni stabilite dall'articolo 22 del regolamento, al rimborso delle spese di viaggio realmente sostenute:
 - a) in occasione dell'entrata in servizio, per il trasferimento dal luogo di residenza a quello di lavoro;
 - b) in occasione del trasferimento dal luogo di assunzione a un altro luogo di lavoro situato a distanza superiore a 100 chilometri;
 - c) in occasione della cessazione dal servizio:
 - per il trasporto dal luogo di lavoro al luogo di residenza al momento dell'entrata in servizio, o
 - per il trasporto dal luogo di lavoro a un luogo di residenza diverso da quello summenzionato, a condizione che l'importo delle spese da rimborsare non sia superiore.
2. Il rimborso delle spese di viaggio previsto al paragrafo precedente sarà negato in tutto o in parte nei casi seguenti:
 - a) se il diritto non è stato riconosciuto al momento dell'entrata in servizio;
 - b) se la totalità o una parte delle spese in questione è sostenuta da un governo o da un'altra autorità;
 - c) in occasione della cessazione dal servizio qualora il viaggio non sia stato effettuato entro un periodo di tre mesi a decorrere dalla cessazione dal servizio o qualora la richiesta di rimborso non sia stata trasmessa all'amministrazione entro i 30 giorni successivi al trasferimento;
 - d) in occasione della cessazione dal servizio qualora l'interessato abbia dato le dimissioni prima di aver svolto dodici mesi di servizio presso il Centro.
3. Gli agenti che soddisfano le condizioni dei due paragrafi precedenti e percepiscono l'indennità di famiglia hanno diritto inoltre:
 - a) al rimborso delle spese di viaggio realmente sostenute per il coniuge e i figli a carico quando questi hanno raggiunto l'agente sul luogo di lavoro;
 - b) al rimborso delle spese di viaggio realmente sostenute per il coniuge e i figli a carico in occasione del trasferimento da un luogo di lavoro a un altro situato a una distanza di oltre 100 chilometri, se la durata del trasferimento è indeterminata e superiore a due mesi;
 - c) al rimborso delle spese di viaggio realmente sostenute per il coniuge e i figli a carico in occasione della cessazione dal servizio, con la riserva che il rimborso può essere rifiutato se il membro del personale dà le dimissioni prima di avere effettuato dodici mesi di servizio presso il Centro.
4. Il coniuge e i figli a carico ⁽¹⁾ sono assimilati ad agenti dello stesso grado dell'interessato.

SEZIONE II — Traslochi degli agenti

1. Gli agenti il cui luogo di residenza è situato a una distanza di oltre 100 chilometri dal luogo di lavoro hanno diritto al pagamento delle spese realmente sostenute per il trasloco del mobilio personale nei casi seguenti:
 - a) in occasione dell'entrata in servizio;
 - b) in occasione del trasferimento, per una durata indeterminata superiore a due mesi, dal luogo di lavoro a un altro luogo di lavoro situato a una distanza superiore a 100 chilometri o a 60 miglia;
 - c) in occasione della cessazione dal servizio, con la riserva che il pagamento può essere rifiutato se il membro del personale dà le dimissioni prima di avere effettuato dodici mesi di servizio presso il Centro.
2. Il pagamento delle spese di trasporto del mobilio personale, compreso l'imballaggio, è effettuato entro i limiti seguenti:
 - a) agenti che beneficiano dell'indennità di famiglia:

6 000 kg

O 40 m³più 750 kg o 5 m³ per figlio che abita con l'agente;⁽¹⁾ O le persone a carico ai sensi delle disposizioni dell'allegato IV.

b) agenti che non beneficiano dell'indennità di famiglia:

4 000 kg	O 27 m ³
----------	---------------------

Per fruire delle disposizioni della presente sezione, gli agenti devono presentare, per approvazione preventiva da parte del capo dell'amministrazione e del personale, almeno due preventivi di imprese diverse relativi alle spese di trasloco previste, nonché un inventario del mobilio personale ⁽¹⁾. Il pagamento è accordato solo entro i limiti del diritto riconosciuto e sulla base del preventivo più basso.

3. Gli agenti hanno diritto al pagamento previsto dalla presente sezione solo se le spese in questione non sono rimborsate da un governo o da un'altra autorità.

—

⁽¹⁾ I due preventivi devono riferirsi al medesimo peso (o volume) e alla medesima distanza.

ALLEGATO VII

SPESE DI MISSIONE

Gli agenti che viaggiano al servizio del Centro, muniti di un ordine di missione, hanno diritto al rimborso integrale delle spese di trasporto e a un'indennità giornaliera destinata a coprire le spese di soggiorno sostenute fuori dal luogo di lavoro conformemente all'articolo 18 del regolamento.

SEZIONE I — Mezzi di trasporto

Gli spostamenti degli agenti in missione sono effettuati con i mezzi di trasporto più economici, fatte salve le deroghe previste nella presente sezione ⁽¹⁾.

L'aereo e il treno sono considerati i mezzi di trasporto di diritto comune. Il direttore può tuttavia autorizzare un agente in missione ufficiale a utilizzare un veicolo personale o di servizio, in particolare qualora un medico certifichi che l'agente non può viaggiare in aereo per motivi medici e il viaggio ferroviario sia impossibile, troppo lungo o troppo oneroso.

Se un agente in missione ufficiale preferisce, previa debita autorizzazione, utilizzare un mezzo di trasporto diverso da quello più economico, si applicano le regole seguenti:

- è rimborsato esclusivamente il prezzo del viaggio con il mezzo di trasporto più economico,
- l'agente riceve l'indennità soltanto per la durata che il viaggio avrebbe avuto utilizzando il mezzo di trasporto più economico,
- se, a seguito di questa scelta, la durata del viaggio risulta aumentata di diversi giorni feriali, questi vengono detratti dalle ferie annuali.

1. Viaggi aerei

Salvo autorizzazione straordinaria del direttore, tutti gli agenti viaggiano in classe «economica» o equivalente.

2. Viaggi ferroviari

- a) Gli agenti di grado A4, L4 o superiore viaggiano in prima classe;
- b) tutti gli altri agenti viaggiano in seconda classe;
- c) i viaggi che comportano un tragitto notturno superiore a 6 ore danno diritto al rimborso di supplementi «cuccetta», ma non di supplementi «vagone letto». Qualora sia utilizzata quest'ultima categoria, gli agenti saranno rimborsati sulla base delle tariffe «cuccetta» di 1^a o 2^a classe a seconda del grado;
- d) il direttore può autorizzare alcuni agenti a viaggiare in compagnia di membri del personale di grado superiore, al fine di facilitare l'esecuzione della missione ufficiale; in tal caso, il rimborso delle spese di viaggio è effettuato per tutti gli agenti alla tariffa più alta.

3. Viaggi in auto — Utilizzo di veicoli privati

- a) Gli agenti possono essere autorizzati, nell'interesse del Centro, a utilizzare un'autovettura personale. In tal caso, hanno diritto a un'indennità chilometrica calcolata in base all'itinerario abituale più corto e in base al tasso applicabile nel paese in cui è stabilito il Centro, indipendentemente dal paese o dai paesi in cui è effettuata la missione; una direttiva amministrativa indicherà il tasso in vigore ⁽²⁾;
- b) se l'agente in questione è stato autorizzato a trasportare altri agenti del Centro, gli è accordata un'indennità chilometrica supplementare pari al 10 % del tasso dell'indennità chilometrica per passeggero trasportato ⁽³⁾; qualora l'utilizzo di un itinerario comporti spese particolari (come il pagamento di pedaggi o il trasporto dell'autovettura con nave da trasporto o traghetto), tali spese saranno rimborsate sulla base di documenti giustificativi, ad eccezione di eventuali spese di trasporto aereo;
- c) gli agenti che utilizzano l'autovettura personale devono dimostrare preventivamente di aver sottoscritto un contratto di assicurazione per i danni subiti da terzi, in particolare dai passeggeri trasportati, in caso di incidente;
- d) in caso di incidente, il Centro non effettua alcun rimborso per i danni materiali subiti.

⁽¹⁾ Queste disposizioni possono essere estese al personale temporaneo, su decisione del direttore.

⁽²⁾ La somma totale corrisposta loro non può essere superiore all'importo che il Centro avrebbe dovuto pagare altrimenti.

⁽³⁾ In tal caso gli agenti «passeggeri» non beneficiano di alcun rimborso delle spese di viaggio.

SEZIONE II — Indennità giornaliera degli agenti in missione

1. Gli agenti in missione hanno diritto a un'indennità giornaliera il cui importo è fissato ogni anno dal consiglio di amministrazione.

Tuttavia, il direttore può autorizzare:

- a) la fissazione di tassi speciali per i paesi in cui il costo della vita è superiore o inferiore ai tassi abituali;
 - b) il versamento di un'indennità giornaliera più elevata rispetto a quella cui un membro del personale avrebbe normalmente diritto, qualora l'esecuzione della missione ufficiale ne risulti facilitata;
 - c) il pagamento di un'indennità in caso di congedo di malattia accordato durante una missione, salvo se questa è effettuata nella località in cui è situato il domicilio familiare dell'agente.
2. L'indennità giornaliera è calcolata nel modo seguente:
- a) gli agenti hanno diritto all'indennità giornaliera tante volte quanti sono i periodi di 24 ore nella durata della loro missione ⁽¹⁾;
 - b) l'indennità giornaliera non è dovuta per periodi inferiori a 4 ore;
 - c) quando la missione ha durata uguale o superiore a 4 ore e inferiore a 8 ore, gli agenti interessati ricevono un quarto dell'indennità giornaliera; lo stesso vale per ogni periodo uguale o superiore a 4 ore e inferiore a 8 ore oltre ogni periodo completo di 24 ore;
 - d) quando la missione ha durata uguale o superiore a 8 ore e non comporta un pernottamento alberghiero, gli agenti interessati ricevono la metà dell'indennità giornaliera; lo stesso vale per ogni periodo uguale o superiore a 8 ore e inferiore a 24 ore oltre ogni periodo completo di 24 ore;
 - e) quando la missione comporta necessariamente un pernottamento alberghiero, agli agenti interessati può essere accordato l'importo totale dell'indennità giornaliera;
 - f) per il calcolo dell'indennità giornaliera, al fine di tener conto dei tempi di trasporto verso la stazione principale o verso l'aeroporto, la durata reale del viaggio è aumentata di un forfait di:
 - 2 ore per i trasporti ferroviari,
 - 3 ore per i trasporti aerei.

3. Indennità giornaliere ridotte

L'indennità giornaliera è ridotta:

- a) quando il viaggio comprende i pasti o il pernottamento: del 15 % per ciascun pasto principale e del 50 % per il pernottamento previsto nell'importo delle spese;
 - b) per la durata del tragitto, di tre decimi per gli agenti che viaggiano per nave di notte, cuccetta o cabina, per ferrovia o in aereo;
 - c) di tre decimi se gli agenti sono inviati in missione nel luogo del loro domicilio ufficiale e se la loro famiglia vi risiede ancora;
 - d) di tre quarti quando l'alloggio sul posto è assicurato da un organismo esterno al Centro.
4. Accessori alle indennità giornaliere

L'indennità è intesa a coprire tutte le spese che possono essere sostenute dall'agente in missione, fatte salve le spese seguenti, che possono essere oggetto di un rimborso supplementare:

- a) somme versate per l'ottenimento di visti e altre spese della medesima natura occasionate da un viaggio in missione ufficiale;
- b) prezzo del trasporto dell'eccesso di bagaglio su espressa autorizzazione del direttore;
- c) spese di spedizione e di corrispondenza telegrafica e telefonica di lunga distanza sostenute per motivi di servizio;
- d) spese per ricevimenti sostenute dall'agente alle condizioni stabilite dal direttore;
- e) spese di taxi, previa autorizzazione del direttore e su presentazione dei documenti giustificativi.

Allorché, in alcune circostanze, le spese di alloggio rappresentano più del 60 % dell'importo dell'indennità giornaliera, il Centro può accordare un rimborso parziale o totale della differenza su presentazione di documenti giustificativi e a condizione che sia accertato che dette spese supplementari erano inevitabili. L'ammontare di tale rimborso non può essere superiore al 30 % dell'indennità giornaliera.

⁽¹⁾ Tali periodi sono da calcolare a partire dalla data e dall'ora di partenza dal Centro o dal domicilio, fino alla data e all'ora di ritorno al Centro o al domicilio. Se l'agente è in ferie prima dell'inizio della missione, la data e l'ora da prendere in considerazione sono quelle dell'inizio dell'attività; se l'agente è in ferie dopo la fine della missione, la data e l'ora da prendere in considerazione sono quelle della fine dell'attività.

ALLEGATO VIII

MALATTIA, MATERNITÀ E ALTRI CONGEDI STRAORDINARI**1. Assenze e congedo di malattia**

- a) Gli agenti assenti per più di tre giorni consecutivi, per causa di malattia o di infortunio, sono tenuti a presentare un certificato medico entro tre giorni a decorrere dalla data in cui hanno cessato il lavoro.
- b) Le assenze per causa di malattia o di infortunio per un periodo pari o inferiori a tre giorni, per le quali non sia stato presentato un certificato medico, possono dar luogo, nella misura in cui superano nove giorni lavorativi nel corso dello stesso anno civile, ad una riduzione corrispondente della durata del congedo ordinario cui l'interessato ha diritto o, se egli ha beneficiato interamente del diritto al congedo ordinario, ad una trattenuta corrispondente sui suoi emolumenti.
- c) Gli agenti assenti per causa di malattia o di infortunio hanno diritto ad un congedo di malattia e alla totalità dello stipendio e delle indennità che sono loro dovute per una durata massima di tredici settimane consecutive, su presentazione di un certificato medico.
- d) Un'assenza continua per causa di malattia o di infortunio per una durata superiore alle tredici settimane può essere considerata dal direttore come giusta causa per la rescissione del contratto.
- e) Assenze di breve durata, ma frequenti, per causa di malattia, possono essere considerate dal direttore come giusta causa per la rescissione del contratto.
- f) Il direttore del Centro può chiedere a qualsiasi momento un esame medico dell'interessato.

2. Malattie contagiose, vaccinazioni e infortuni

- a) Un agente che contragga una malattia contagiosa non si deve recare sul luogo di lavoro e deve segnalare immediatamente la malattia al capo dell'amministrazione e del personale. Se una malattia contagiosa si manifesta nella famiglia o presso congiunti di un membro del personale, quest'ultimo deve avvisarne immediatamente il capo dell'amministrazione e del personale e sottoporsi alle misure igieniche di precauzione che questi gli prescriva. Un membro del personale in contatto con una persona colpita da una malattia contagiosa è obbligato per tale motivo ad assentarsi dal lavoro ha diritto alla totalità dei suoi emolumenti; il congedo di malattia e il congedo ordinario non sono deducibili a motivo della sua assenza.
- b) Gli agenti devono sottoporsi alle vaccinazioni e alle inoculazioni preventive che siano ritenute necessarie.
- c) Qualsiasi infortunio di cui l'interessato sia stato vittima, sul luogo di lavoro o al di fuori, per quanto possa apparire al momento senza conseguenze, deve essere segnalato dall'interessato al più presto al capo dell'amministrazione e del personale, con i nomi e gli indirizzi degli eventuali testimoni.

3. Congedi straordinari, congedo per matrimonio e congedo di maternità

- a) Il direttore del Centro può concedere, per motivi personali eccezionali o per motivi d'urgenza, un congedo straordinario con stipendio a orario pieno per un periodo non superiore a otto giorni lavorativi all'anno o un congedo non retribuito.
- b) Per il matrimonio è concesso all'agente un congedo straordinario di sei giorni lavorativi con stipendio a orario pieno.
- c) Agli agenti è concesso, su presentazione di un appropriato certificato medico, un congedo di maternità con stipendio a orario pieno, dal quale non sono deducibili il congedo di malattia o il congedo ordinario. Il congedo di maternità è di sedici settimane, con inizio sei settimane prima della data prevista per la nascita; se la nascita avviene dopo la data prevista, il congedo è prolungato fino alla scadenza delle dieci settimane successive alla nascita.

ALLEGATO IX

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELLA COMMISSIONE DI DISCIPLINA**1. Composizione**

La commissione di disciplina è così composta:

- a) un presidente, agente di grado A o L, designato dal direttore, che non sia il capo dell'amministrazione e del personale o l'agente da cui l'interessato dipende;
- b) un agente designato dal direttore;
- c) un agente dello stesso grado dell'interessato, designato da quest'ultimo;
- d) il capo dell'amministrazione e del personale, in quanto consigliere giuridico, senza voto deliberativo.

2. Funzionamento

- a) La commissione di disciplina prende conoscenza di tutti i documenti necessari all'esame del caso che le è sottoposto. Ascolta l'interessato se questi lo richiede. L'interessato può farsi assistere o rappresentare a tal fine da un agente del Centro. La commissione di disciplina può ascoltare altresì qualsiasi persona che ritenga opportuno convocare.
 - b) Le riunioni della commissione di disciplina non sono pubbliche. I membri sono tenuti a mantenere il segreto su tutte le informazioni di cui siano venuti a conoscenza nel corso dell'istruzione nonché sulle deliberazioni.
 - c) La commissione di disciplina trasmette al direttore il suo parere motivato, che riguarda l'opportunità della sanzione e il livello della stessa.
-

ALLEGATO X

COMMISSIONE DI RICORSO

A. Competenze

La commissione di ricorso è competente a decidere le controversie che potrebbero insorgere dalla violazione del presente regolamento o dei contratti previsti all'articolo 7. A tal fine, essa è competente a conoscere dei reclami presentati dagli agenti o ex agenti, o dagli aventi diritto, avverso una decisione del direttore.

B. Composizione e statuto

- a) La commissione di ricorso è composta da un presidente e da due membri. Essi possono farsi sostituire da supplenti. Il presidente o uno dei membri nonché il suo supplente devono avere una formazione giuridica.
- b) Il presidente, il suo supplente, i membri e i loro supplenti sono designati dal consiglio di amministrazione, per un periodo di due anni, al di fuori del personale del Centro. In caso di indisponibilità, si procede ad una nuova designazione per la durata del restante mandato.
- c) Affinché la commissione di ricorso si riunisca validamente devono essere presenti il presidente o il suo supplente e due membri titolari o supplenti.
- d) I membri della commissione di ricorso esercitano le loro funzioni in piena indipendenza.
- e) Gli emolumenti del presidente, dei membri e dei supplenti sono stabiliti dal consiglio di amministrazione.
- f) La commissione di ricorso adotta il suo regolamento fatte salve le disposizioni del presente titolo.

C. Segretariato

- a) Il segretariato della commissione di ricorso è designato dal direttore tra il personale del Centro.
- b) Nell'esercizio delle sue funzioni, il segretario della commissione di ricorso funge da cancelliere ed è soggetto solo all'autorità della commissione di ricorso.

D. Ricorsi

- a) I ricorsi presentati alla commissione di ricorso sono ricevibili solo se il ricorrente non ha ottenuto preventivamente soddisfazione attraverso un ricorso amministrativo presso il direttore.
- b) Il ricorrente dispone di un termine di venti giorni a decorrere dalla data della notifica della decisione che gli arreca pregiudizio o dalla data di rifiuto delle conclusioni del mediatore per presentare per iscritto una domanda volta ad ottenere la revoca o la modifica della decisione in questione da parte della commissione di ricorso. Detta domanda è rivolta al capo dell'amministrazione e del personale del Centro, che ne notifica la ricezione all'agente e avvia la procedura per riunire la commissione di ricorso.
- c) I ricorsi devono essere depositati presso il segretariato della commissione di ricorso entro un termine di due mesi a decorrere dalla data della notifica della decisione contestata. In casi eccezionali tuttavia, segnatamente in materia di pensioni, la commissione di ricorso può accogliere ricorsi presentati entro un termine di un anno a decorrere dalla notifica della decisione contestata.
- d) I ricorsi devono essere presentati per iscritto; devono contenere tutti i mezzi invocati dall'interessato ed essere accompagnati da documenti giustificativi.
- e) I ricorsi non hanno effetto sospensivo.

E. Istruzione dei ricorsi

- a) I ricorsi sono immediatamente comunicati al direttore che è tenuto a formulare le sue osservazioni per iscritto. Entro un mese a decorrere dalla data di deposito del ricorso una copia di tali osservazioni è trasmessa al segretario della commissione e al ricorrente il quale dispone di venti giorni per presentare una replica scritta, di cui una copia è immediatamente trasmessa dal segretario della commissione al direttore.
- b) I ricorsi, le memorie e i documenti giustificativi prodotti, le osservazioni del direttore e, eventualmente, la replica presentata dall'interessato sono comunicati ai membri della commissione a cura del suo segretariato entro i tre mesi successivi al deposito del reclamo e almeno quindici giorni prima della seduta in cui saranno esaminati.

F. Convocazione della commissione

La commissione di ricorso si riunisce su convocazione del suo presidente. Essa deve in linea di massima esaminare i ricorsi che le sono sottoposti entro un termine di quattro mesi a decorrere dal loro deposito.

G. Procedura dinanzi alla commissione

- a) Le sedute della commissione di ricorso non sono pubbliche [salvo se altrimenti deciso dalla commissione stessa]. Le deliberazioni della commissione sono segrete.
- b) Il direttore o un suo rappresentante e il ricorrente assistono ai dibattiti e possono esporre verbalmente ogni argomento a sostegno dei motivi invocati nelle rispettive memorie.
- c) La commissione di ricorso può ottenere che le siano trasmessi tutti i documenti che ritiene utili per l'esame dei ricorsi di cui è adita. Ogni documento trasmesso alla commissione deve anche essere trasmesso al direttore e al ricorrente.
- d) La commissione di ricorso ascolta le parti e tutti i testimoni la cui deposizione essa ritenga utile per le deliberazioni. Ogni membro del personale citato a deporre è tenuto a comparire dinanzi alla commissione e non può rifiutarsi di fornire le informazioni richiestegli.
- e) Tutte le persone che hanno assistito alle sedute della commissione sono tenute al segreto assoluto sui fatti di cui sono venute a conoscenza in occasione delle discussioni e sui pareri che nella stessa circostanza sono stati espressi.

H. Decisione definitiva e sentenza della commissione di ricorso

- a) In circostanze eccezionali la commissione, pronunciando in via sommaria, può decidere che l'esecuzione della misura contestata è sospesa fino al momento in cui intervenga la decisione definitiva di cui sopra.
 - b) Le decisioni della commissione sono prese a maggioranza dei voti. Esse sono scritte e motivate. Contro le decisioni non è possibile proporre appello e queste diventano esecutive per entrambe le parti un giorno dopo la loro notifica.
 - c) Le decisioni possono tuttavia essere oggetto di istanza di rettifica qualora siano viziate di un errore materiale. Le istanze di rettifica devono essere presentate entro sei mesi dalla constatazione dell'errore.
-

COMMISSIONE

DECISIONE DELLA COMMISSIONE

del 1° febbraio 2002

recante approvazione di un manuale di diagnostica che stabilisce procedure diagnostiche, metodi per il prelievo di campioni e criteri per la valutazione degli esami di laboratorio ai fini della conferma della peste suina classica

[notificata con il numero C(2002) 381]

(Testo rilevante ai fini del SEE)

(2002/106/CE)

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea,

vista la direttiva 2001/89/CE del Consiglio, del 23 ottobre 2001 ⁽¹⁾, relativa a misure comunitarie di lotta contro la peste suina classica, in particolare l'articolo 17, paragrafo 3, e l'articolo 29, paragrafo 1,

considerando quanto segue:

- (1) È necessario determinare a livello comunitario procedure diagnostiche, metodi per il prelievo di campioni e criteri per la valutazione dei risultati degli esami di laboratorio che permettano di confermare la peste suina classica.
- (2) L'allegato IV della direttiva 2001/89/CE precisa le funzioni e i compiti del laboratorio comunitario di riferimento per la peste suina classica, il quale coordina, in consultazione con la Commissione, i metodi impiegati dagli Stati membri per la diagnosi di questa malattia. Tra i compiti affidati a questo laboratorio figura l'organizzazione periodica di test comparativi e la fornitura di reagenti normalizzati a livello comunitario.
- (3) Il virus della peste suina classica non è considerato pericoloso per la salute umana.
- (4) Grazie ai recenti progressi compiuti nel campo delle tecniche di laboratorio, è possibile diagnosticare rapidamente la peste suina classica.

(5) L'esperienza acquisita negli ultimi anni in fatto di lotta contro la peste suina classica ha permesso di definire i procedimenti più adatti per il prelievo dei campioni e i criteri per la valutazione dei risultati degli esami di laboratorio ai fini di una diagnosi corretta della malattia in circostanze diverse.

(6) Le misure previste dalla presente decisione sono conformi al parere del comitato veterinario permanente,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DECISIONE:

Articolo 1

1. Gli Stati membri provvedono affinché la conferma della peste suina classica si basi sui seguenti accertamenti:

- a) rilevamento di segni clinici della malattia e di lesioni post-mortem dovute alla stessa;
- b) individuazione del virus, dell'antigene o del genoma in campioni di tessuti, organi, sangue o escreti di suino;
- c) rivelazione di una reazione di un anticorpo specifico in campioni ematici,

conformemente alle procedure, ai metodi per il prelievo di campioni e ai criteri per la valutazione dei risultati degli esami di laboratorio descritti nel manuale allegato alla presente decisione.

⁽¹⁾ GU L 316 dell'1.12.2001, pag. 5.

2. Tuttavia, i laboratori diagnostici nazionali citati nell'allegato III, paragrafo 1, della direttiva 2001/89/CE possono modificare i test indicati nel manuale allegato alla presente decisione oppure applicare test diversi, a condizione che questi dimostrino di avere sensibilità e specificità equivalenti.

La sensibilità e la specificità di questi test modificati o alternativi devono essere valutate nel corso dei periodici test comparativi organizzati dal laboratorio comunitario di riferimento per la peste suina classica.

Articolo 2

Gli allegati I e IV della direttiva 80/217/CEE del Consiglio, del 22 gennaio 1980, che stabilisce misure comunitarie di lotta contro la peste suina classica ⁽¹⁾, modificata da ultimo dall'atto di adesione dell'Austria, della Finlandia e della Svezia, sono abrogati.

Articolo 3

La presente decisione si applica a decorrere dal 1° novembre 2002.

Articolo 4

Gli Stati membri sono destinatari della presente decisione.

Fatto a Bruxelles, il 1° febbraio 2002.

Per la Commissione

David BYRNE

Membro della Commissione

⁽¹⁾ GU L 47 del 21.2.1980, pag. 11.

ALLEGATO

MANUALE DI DIAGNOSTICA DELLA PESTE SUINA CLASSICA

CAPITOLO I

Introduzione, obiettivi e definizioni

1. Al fine di garantire l'uniformità delle procedure diagnostiche della peste suina classica, il presente manuale stabilisce:
 - a) orientamenti e requisiti minimi in materia di procedure diagnostiche, metodi per il prelievo di campioni e criteri per la valutazione dei risultati degli esami clinici e post mortem e delle prove di laboratorio ai fini di una corretta diagnosi della peste suina classica ⁽¹⁾;
 - b) i requisiti minimi in materia di biosicurezza e le norme di qualità che devono essere osservate dai laboratori di diagnosi della peste suina classica e per il trasporto dei campioni;
 - c) gli esami di laboratorio da effettuarsi ai fini della diagnosi della peste suina classica e le tecniche di laboratorio che devono essere utilizzate per la tipizzazione genetica degli isolati del virus della peste suina classica.
2. Il presente manuale è destinato prevalentemente alle autorità competenti per la lotta contro la peste suina classica. Per questo motivo, esso non contiene descrizioni particolareggiate delle tecniche di laboratorio, ma insiste soprattutto sui principi e le applicazioni dei test e sulla valutazione dei relativi risultati.
3. Ai fini del presente manuale, oltre alle definizioni di cui all'articolo 2 della direttiva 2001/89/CE, si applicano le seguenti definizioni:
 - a) «azienda sospetta»: qualunque azienda nella quale si trovino uno o più suini sospetti di infezione da virus della peste suina classica, ovvero un'azienda che ha avuto contatti ai sensi dell'articolo 2, punto v), della direttiva 2001/89/CE;
 - b) «falso positivo»: qualunque suino rivelatosi sieropositivo all'esame sierologico per l'accertamento della peste suina classica, ma che non è mai stato a contatto con il virus della malattia né risulta aver infettato gli altri suini venuti a contatto con lui ⁽²⁾;
 - c) «sottounità epidemiologica» o «sottounità»: un edificio, luogo o terreno adiacente, nel quale gruppi di suini appartenenti ad un'azienda si trovano frequentemente a contatto diretto o indiretto gli uni con gli altri, pur restando separati da altri suini della stessa azienda;
 - d) «suini in contatto»: i suini che, nel corso dei precedenti 21 giorni, sono stati a contatto immediato con uno o più suini sospetti di infezione da virus della peste suina classica.

CAPITOLO II

Descrizione della peste suina classica con particolare riferimento alla diagnosi differenziale**A. Introduzione**

1. La peste suina classica è provocata da un ribovirus con involucro, appartenente al genere Pestivirus della famiglia Flaviviridae. Questo virus è apparentato ai Pestivirus dei ruminanti, responsabili della diarrea virale dei bovini (BVDV) e della pestivirus ovina o «border disease» (BDV). Tale correlazione ha conseguenze diagnostiche rilevanti, in quanto si verificano reazioni incrociate che possono falsare i risultati delle prove di laboratorio.
2. Il virus della peste suina classica è relativamente stabile nelle escrezioni umide dei suini infetti, nelle carcasse di suino, nonché nelle carni suine fresche e in taluni prodotti a base di carni suine. È rapidamente inattivato da detergenti, solventi grassi, proteasi e disinfettanti comuni.
3. La principale via naturale d'infezione è quella oronasale, per contatto diretto o indiretto con suini infetti o tramite ingestione di mangime contaminato. Nelle zone con un'alta densità di suini, il virus si propaga facilmente da un'azienda all'altra. La malattia può essere trasmessa anche attraverso lo sperma di verri infetti.
4. Il periodo d'incubazione nei singoli animali varia da una settimana a dieci giorni, ma, in condizioni reali, i sintomi clinici possono evidenziarsi in un allevamento solo dalle due alle quattro settimane dopo l'introduzione del virus, o anche più se sono interessati soltanto suini adulti o se si tratta di un ceppo virale attenuato.

⁽¹⁾ Il numero di campioni da prelevare per le prove di laboratorio sarà determinato, tra l'altro, in funzione della sensibilità delle prove che s'intende effettuare. Se la sensibilità del test non è molto elevata, si utilizzerà un numero di animali maggiore di quello indicato nel manuale.

⁽²⁾ I soggetti «falsi positivi» possono presentare titoli di anticorpi in grado di neutralizzare il virus che variano da trascurabile (il caso più frequente) a fortemente positivo. In seguito ad ulteriori prelievi, il titolo di anticorpi in questi soggetti rimane costante o tende a diminuire. In genere solo pochi capi di un allevamento manifestano simili reazioni falsamente positive.

5. La peste suina classica presenta segni clinici estremamente variabili e può essere confusa con numerose altre malattie. La gravità dei sintomi dipende soprattutto dall'età dell'animale e dalla virulenza dell'agente patogeno. In genere gli animali giovani sono i più gravemente colpiti. Nei soggetti più anziani il decorso dell'infezione è spesso mitigato o persino subclinico.
6. Si possono distinguere forme acute, croniche e prenatali della peste suina classica.

B. Forma acuta

1. I suinetti svezzati e i suini da ingrasso manifestano per lo più la forma acuta della peste suina classica. I primi sintomi sono anoressia, letargia, febbre, congiuntivite, ingrossamento dei linfonodi, sintomi respiratori e costipazione seguita da diarrea.

Le tipiche emorragie cutanee si osservano generalmente sull'orecchio, la coda, l'addome e nella parte interna degli arti durante la seconda e terza settimana dopo l'infezione e fino al decesso. Non di rado si riscontrano sintomi neurologici, come un'andatura barcollante sulle zampe posteriori, movimenti scoordinati e convulsioni.

La febbre rimane un dato costante. Generalmente superiore a 40 °C, essa può fermarsi a 39,5 °C nei soggetti adulti.

2. Il virus della peste suina classica provoca grave leucopenia e immunosoppressione, che spesso danno luogo ad infezioni secondarie di tipo enterico o respiratorio. I sintomi di queste infezioni secondarie possono nascondere o travisare i segni più tipici della peste suina classica, traendo così in errore l'allevatore o il veterinario.

Il decesso si verifica di solito nell'arco di un mese. È possibile anche la guarigione, grazie alla produzione di anticorpi, il più delle volte negli animali riproduttori adulti con segni clinici moderati. Gli anticorpi contro la peste suina classica sono rilevabili a partire dalla seconda-terza settimana dopo l'infezione.

3. Le alterazioni patologiche osservabili all'esame post mortem si riscontrano per lo più nei linfonodi e nei reni. I linfonodi si presentano gonfi, edematosi ed emorragici. Le emorragie renali variano, per grandezza, da impercettibili petecchie ad ecchimosi. Si possono osservare emorragie simili anche nella vescica, nella laringe, nell'epiglottide e nel cuore; talvolta ne sono intaccate le membrane sierose dell'addome e del torace. A ciò si aggiunge spesso un'encefalite non purulenta. Possono essere presenti anche lesioni dovute ad infezioni secondarie, che inducono facilmente in errore i veterinari. Gli infarti nella milza sono considerati lesioni patognomiche, benché siano piuttosto rari.
4. La forma acuta della peste suina africana offre di solito un quadro clinico e patologico molto simile a quello della peste suina classica. Le emorragie cutanee e sulle orecchie, facilmente rilevabili, fanno comunque sospettare la presenza di peste suina classica o africana in forma acuta. Poche altre malattie provocano lesioni di questo tipo.

L'eventualità di una forma acuta di peste suina classica deve essere presa in considerazione anche nei casi sospetti di erisipela, sindrome riproduttiva e respiratoria dei suini, avvelenamento da cumarina, porpora emorragica, sindrome da deperimento organico progressivo, sindrome da dermatite e nefropatia, salmonellosi o pasteurellosi, o qualsiasi altra sindrome enterica o respiratoria accompagnata da febbre, che non risponda ai trattamenti antibiotici.

5. Il virus della peste suina classica si trasmette attraverso la saliva, l'urina e le feci dal momento della comparsa dei segni clinici fino alla morte. Un'altra via di trasmissione possibile è lo sperma.

C. Forma cronica

1. L'infezione assume un decorso cronico quando i suini non sono in grado di sviluppare un'efficace risposta immunitaria contro il virus della peste suina classica. L'infezione cronica si manifesta con sintomi iniziali simili a quelli dell'infezione acuta. In seguito prevalgono i sintomi atipici, quali febbre intermittente, enterite cronica e atrofia. Sono assenti le tipiche emorragie cutanee.

I suini che hanno contratto questo tipo d'infezione possono presentare segni clinici della malattia nei due o tre mesi che precedono la morte. Il virus è permanentemente contagioso dal momento della comparsa dei segni clinici fino alla morte. Gli anticorpi sono rilevabili per un certo tempo in campioni di siero.

2. Le alterazioni patologiche sono meno tipiche; possono mancare, in particolare, emorragie sugli organi e sulle membrane sierose. Gli animali affetti da diarrea cronica presentano comunemente lesioni necrotiche sull'ileo, sulla valvola ileocecale e sul retto.
3. Poiché i segni clinici della peste suina classica cronica sono piuttosto atipici, la diagnosi differenziale dev'essere effettuata in riferimento a parecchie altre malattie. L'aumento della temperatura corporea non si verifica necessariamente in ogni animale, ma nell'insieme di un'azienda infetta si registra febbre almeno in un certo numero di capi.

D. Forma prenatale e comparsa tardiva della malattia

1. Il virus della peste suina classica è trasmissibile attraverso la placenta delle femmine gravide e può infettare i feti, mentre nella scrofa la malattia rimane sovente allo stato subclinico.

L'esito dell'infezione transplacentare dei feti dipende in gran parte dallo stadio di gestazione e dalla virulenza dell'agente patogeno. Un'infezione contratta agli inizi della gravidanza può dar luogo ad aborto e natimortalità, mummificazione e malformazioni. Ne consegue una riduzione del tasso di fertilità nell'allevamento.

Se la scrofa contrae l'infezione prima del novantesimo giorno di gestazione, i suinetti possono nascere in uno stato di viremia persistente: essi possono essere clinicamente normali alla nascita e sopravvivere diversi mesi; successivamente, possono essere caratterizzati da crescita insufficiente, deperimento e talvolta tremore congenito. Questo decorso della malattia è definito come «peste suina classica ad insorgenza tardiva». I suinetti infetti contribuiscono largamente alla diffusione della malattia e alla persistenza del virus nell'allevamento, in quanto non cessano di propagare il contagio fino alla morte.

2. La peste suina classica può essere particolarmente difficile da individuare negli allevamenti di suini da riproduzione, in quanto la malattia può assumere un decorso molto mite e prestarsi a confusione con diverse altre manifestazioni patologiche. Aborti e fertilità ridotta possono essere dovuti, oltre che alla peste suina classica, ad infezione da parvovirus, PRRS, leptospirosi e morbo di Aujeszky. Gli aborti imputabili a peste suina classica non si distinguono, dal punto di vista patologico, da quelli provocati da altri agenti patogeni.

In caso di sospetta patologia infettiva dell'apparato genitale, occorre procedere immediatamente alla ricerca del virus della peste suina classica nelle aziende ritenute «a rischio» (cioè le aziende situate in zone in cui la peste suina classica colpisce le popolazioni di suini selvatici) e comunque al più presto dopo aver escluso le più comuni malattie infettive dell'apparato genitale.

CAPITOLO III

Orientamenti sui principali criteri da seguire per il riconoscimento di un'azienda come azienda sospetta di peste suina classica

La decisione di riconoscere un'azienda come «azienda sospetta» va presa sulla base delle seguenti constatazioni, criteri e motivi:

- a) dati clinici e patologici osservati nei suini. Gli elementi da prendere in considerazione sono essenzialmente:
 - febbre con aumento della morbosità e della mortalità,
 - febbre con sindrome emorragica,
 - febbre con sintomi neurologici,
 - febbre di origine ignota senza miglioramento in seguito a trattamento antibiotico,
 - aborti e intensificazione dei problemi di fertilità negli ultimi tre mesi,
 - tremore congenito nei suinetti,
 - animali cronicamente malati,
 - animali giovani che accusano un ritardo nella crescita (più piccoli del normale),
 - emorragie petecchiali ed ecchimosi, specialmente nei linfonodi, nei reni, nella milza, nella vescica e nella laringe,
 - infarti o ematomi, particolarmente nella milza,
 - ulcere nell'intestino crasso dei cronici, in particolare presso la giunzione ileocecale;
- b) risultanze epidemiologiche. Si prenderanno in considerazione soprattutto le seguenti circostanze:
 - contatti diretti o indiretti con un'azienda risultata infetta da peste suina classica,
 - fornitura di suini successivamente rivelatisi infetti da peste suina classica,
 - inseminazione artificiale di scrofe con sperma di origine sospetta,

- contatti diretti o indiretti con suini selvatici appartenenti ad una popolazione soggetta a peste suina classica,
 - suini allevati in libertà in una regione in cui sono presenti suini selvatici infetti da peste suina classica,
 - suini nutriti con rifiuti alimentari probabilmente non trattati in modo tale da inattivare il virus della peste suina classica,
 - eventuale esposizione all'infezione attraverso persone entrate nell'azienda, mezzi di trasporto, ecc.
- c) risultati dei test sierologici. Si prenderanno in considerazione i seguenti risultati di laboratorio:
- reazione sierologica dovuta ad un'infezione inosservata da virus della peste suina classica o a vaccinazione ⁽¹⁾,
 - reazione incrociata tra anticorpi della peste suina classica e di altri Pestivirus ⁽²⁾,
 - individuazione di soggetti reattivi singoli o «falsi positivi» ⁽³⁾.

CAPITOLO IV

Procedure di esame e campionamento

A. Orientamenti e procedure per l'esame clinico ed il prelievo di campioni su suini nelle aziende sospette

1. Gli Stati membri provvedono affinché nelle aziende sospette vengano effettuati gli opportuni esami clinici, prelievi di campioni e ricerche di laboratorio per confermare o escludere la presenza di peste suina classica, secondo gli orientamenti e le procedure di seguito indicati ai punti 2-7.

A prescindere dall'adozione delle misure di cui all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2001/89/CE nell'azienda in questione, tali orientamenti e procedure si applicano anche in caso di malattia per la quale la diagnosi differenziale contempla l'eventualità di peste suina classica. Ciò vale anche quando i segni clinici osservati e la situazione epidemiologica della malattia fanno apparire come poco probabile l'insorgenza della peste suina classica.

In tutti gli altri casi di sospetta infezione da virus della peste suina classica in uno o più suini, devono essere adottate, nell'azienda interessata, le misure di cui all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2001/89/CE.

Gli orientamenti e le procedure di cui ai seguenti punti 2-7 si applicano, *mutatis mutandis*, anche in presenza di un sospetto di peste suina classica in un macello o in un mezzo di trasporto.

2. Quando un veterinario ufficiale visita un'azienda sospetta al fine di confermare o escludere la peste suina classica, egli deve:
- verificare i registri, se disponibili, relativi alla produzione e allo stato sanitario dell'azienda,
 - ispezionare ciascuna sottounità dell'azienda per selezionare i capi da sottoporre ad esame clinico.

L'esame clinico deve comprendere la misurazione della temperatura corporea e interessa in primo luogo i seguenti suini o gruppi di suini:

- suini malati o anoressici,
- suini recentemente guariti da una malattia,
- suini introdotti da poco nell'azienda in provenienza da focolai confermati o da altre origini sospette,
- suini alloggiati in sottounità nelle quali sono recentemente entrati visitatori esterni che hanno avuto contatti immediati e recenti con suini sospetti o infetti da peste suina classica o altri contatti particolarmente rischiosi con una potenziale fonte virale della peste suina classica,
- suini già sottoposti a campionamento e ad esame sierologico per l'individuazione della peste suina classica, qualora i risultati di tali esami non permettano di escludere la presenza della malattia, nonché suini in contatto.

⁽¹⁾ Se i suini sono stati vaccinati contro la peste suina classica con un vaccino convenzionale, essi possono risultare sieropositivi semplicemente a causa della vaccinazione, oppure per un'infezione asintomatica sopravvenuta negli animali vaccinati.

⁽²⁾ In determinate condizioni, fino al 10 % dei suini di una mandria può possedere anticorpi contro i pestivirus dei ruminanti responsabili della diarrea virale dei bovini e della pestivirus ovina o «border disease». Ciò si verifica, ad esempio, quando i suini vengono a contatto diretto con bovini od ovini infetti da BVDV o da BDV, o con materiali contaminati da pestivirus dei ruminanti.

⁽³⁾ Nell'insieme dei test sierologici in uso per la peste suina classica, da una piccola proporzione di sieri si ottengono risultati falsamente positivi, o per la scarsa specificità della prova, o perché i sieri provengono da soggetti reattivi singoli.

Se l'ispezione condotta nell'azienda sospetta non ha rivelato la presenza di suini o gruppi di suini rispondenti alle caratteristiche di cui sopra, l'autorità competente, fatte salve le altre misure eventualmente applicate nell'azienda in questione a norma della direttiva 2001/89/CE e considerata la situazione epidemiologica, provvede a:

- svolgere ulteriori esami nell'azienda in questione conformemente al seguente punto 3, o
- prelevare dai suini dell'azienda campioni di sangue da analizzare in laboratorio. In questo caso, si devono seguire a titolo indicativo le procedure descritte al punto 5 e al punto F.2, o
- adottare o mantenere in vigore le misure di cui all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2001/89/CE, in attesa di ulteriori indagini da svolgere nell'azienda interessata, o
- escludere il sospetto di peste suina classica.

3. Ogni volta che viene fatto riferimento al presente paragrafo, l'esame clinico nell'azienda sospetta dev'essere effettuato su animali scelti a caso nelle sottounità che presentano un rischio d'introduzione del virus della peste suina classica.

Il numero minimo di suini da esaminare nelle suddette sottounità dev'essere sufficiente a rivelare un tasso di prevalenza della malattia del 10 % con un'affidabilità del 95 %.

Tuttavia, se si tratta di:

- scrofe riproduttrici, il numero minimo di capi da esaminare deve poter rivelare un tasso di prevalenza della malattia del 5 % con un'affidabilità del 95 %,
- un centro di raccolta dello sperma, tutti i verri devono essere esaminati.

4. Se in un'azienda sospetta vengono trovati suini morti o moribondi, si procederà ad un'esame post-mortem, preferibilmente su un minimo di cinque di questi animali e in particolare quelli:

- che prima del decesso manifestavano segni evidenti di malattia,
- con febbre alta,
- appena morti.

Se questi esami non evidenziano lesioni che possano rivelare la presenza di peste suina classica ma, a causa della situazione epidemiologica, sono ritenute necessarie ulteriori indagini, in tal caso:

- si deve procedere ad un esame clinico secondo le modalità di cui al punto 3 e al prelievo di campioni ematici secondo il punto 5, nella sottounità in cui si trovavano i suini morti o moribondi, e
- si possono eseguire esami post mortem su 3 o 4 suini in contatto.

Indipendentemente dalla presenza o dall'assenza di lesioni potenzialmente imputabili a peste suina classica, devono essere prelevati campioni di organi o tessuti dai suini sottoposti ad esame post mortem, a fini di esame virologico secondo quanto disposto al capitolo V, punto B.1. Detti campioni vanno prelevati di preferenza da suini appena morti.

L'autorità competente provvede affinché, nello svolgimento degli esami post mortem:

- vengano prese le necessarie precauzioni e misure d'igiene per prevenire la diffusione di malattie, e
- gli animali moribondi vengano finiti in modo umano, conformemente alla direttiva 93/119/CEE del Consiglio.

5. Se in un'azienda sospetta vengono rilevati ulteriori segni clinici o lesioni riconducibili alla peste suina classica, ma l'autorità competente ritiene che tali indizi non siano sufficienti a confermare un focolaio di peste suina classica e siano pertanto necessarie analisi di laboratorio, si dovrà procedere al prelievo di campioni ematici dai suini sospetti e da altri capi in ciascuna delle sottounità in cui si trovano suini sospetti, rispettando la procedura di seguito indicata.

Il numero minimo di campioni da prelevare per gli esami sierologici in ciascuna sottounità dev'essere sufficiente a rivelare un tasso di sieroprevalenza del 10 % con un'affidabilità del 95 %.

Tuttavia, se si tratta di:

- scrofe riproduttrici, il numero minimo di capi da campionare deve poter rivelare un tasso di sieroprevalenza del 5 % con un'affidabilità del 95 %⁽¹⁾,
- un centro di raccolta dello sperma, tutti i verri devono essere campionati.

Il numero di campioni da prelevare per gli esami virologici dev'essere conforme alle istruzioni impartite dall'autorità competente, la quale terrà conto della gamma di esami che possono essere effettuati, della sensibilità delle prove di laboratorio che verranno utilizzate e della situazione epidemiologica.

⁽¹⁾ In taluni casi, per esempio se si sospetta la presenza di peste suina classica in un'azienda con un numero limitato di suinetti, la proporzione di scrofe infette può essere minima. In questi casi si dovrà campionare un numero maggiore di scrofe.

6. Se il sospetto di peste suina classica nell'azienda in questione è fondato sui risultati di precedenti esami sierologici, oltre ai campioni ematici prelevati dai suini di cui al punto 2, secondo capoverso, quinto trattino, si applica la seguente procedura:
- se i suini sieropositivi sono scrofe gravide, alcune di esse, preferibilmente non meno di tre, saranno eutanasiate e sottoposte ad esame post mortem. Prima dell'uccisione si dovrà prelevare un campione di sangue per ulteriori esami sierologici. I feti saranno esaminati per la ricerca del virus della peste suina classica, dell'antigene del virus o del suo genoma conformemente al capitolo VI, al fine di rilevare un'eventuale infezione intrauterina;
 - se i suini sieropositivi sono scrofe nutrici, si devono prelevare campioni ematici da tutti i suinetti e analizzarli per la ricerca del virus della peste suina classica, dell'antigene del virus o del suo genoma conformemente al capitolo VI. Si preleveranno campioni ematici anche dalle scrofe, per ulteriori esami sierologici.
7. Se, dopo l'ispezione condotta nell'azienda sospetta, non vengono rilevati segni clinici o lesioni riconducibili alla peste suina classica, ma l'autorità competente ritiene necessarie ulteriori prove di laboratorio per escludere l'eventualità di peste suina classica, si seguirà a titolo orientativo la procedura di campionamento descritta al punto 5.

B. Procedura di campionamento nell'azienda in caso di abbattimento di suini in seguito alla conferma della malattia

- Quando in un'azienda si procede all'abbattimento di suini in seguito alla conferma di un focolaio di peste suina classica conformemente all'articolo 5, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2001/89/CE, si devono prelevare dai suini, con scelta casuale al momento dell'abbattimento, campioni ematici per prove sierologiche, al fine di determinare le modalità d'introduzione del virus nell'azienda infetta ed il lasso di tempo intercorso dal momento dell'introduzione.
- Il numero minimo di suini da campionare in ciascuna sottounità dev'essere sufficiente a rivelare un tasso di sieroprevalenza del 10 % con un'affidabilità del 95 % ⁽¹⁾.

Si possono altresì prelevare campioni per gli esami virologici conformemente alle istruzioni impartite dall'autorità competente, la quale terrà conto della gamma di esami che possono essere effettuati, della sensibilità delle prove di laboratorio che verranno utilizzate e della situazione epidemiologica.

- Tuttavia, in caso di focolai secondari, l'autorità competente può decidere di derogare ai punti 1 e 2 di cui sopra e stabilire una procedura di campionamento ad hoc, tenendo conto dei dati epidemiologici già disponibili sull'origine e sul modo d'introduzione del virus nell'azienda, nonché della propagazione potenziale della malattia dall'azienda interessata.

C. Procedura di campionamento in caso di abbattimento di suini come misura preventiva in un'azienda sospetta

- Quando in un'azienda sospetta si procede all'abbattimento di suini a titolo preventivo, conformemente all'articolo 4, paragrafo 3, lettera a) o all'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2001/89/CE, si devono prelevare campioni ematici di sangue e campioni di tonsille per prove virologiche, secondo la procedura di cui al punto 2, al fine di confermare od escludere la presenza di peste suina classica e di ottenere ulteriori informazioni epidemiologiche.
- Il campionamento interessa in primo luogo:
 - i suini che presentano segni o lesioni post mortem riconducibili alla peste suina classica e i suini in contatto con questi,
 - altri suini che potrebbero aver avuto contatti rischiosi con animali infetti o sospetti o di cui si sospetta un contagio con il virus della peste suina classica.

Questi suini devono essere campionati secondo le istruzioni dell'autorità competente, la quale tiene conto della situazione epidemiologica. In questo caso, si devono seguire a titolo indicativo le procedure di campionamento descritte al secondo, terzo e quarto capoverso in appresso.

Inoltre, si deve effettuare un campionamento casuale su animali di ciascuna delle sottounità dell'azienda ⁽²⁾. In questo caso, il numero minimo di campioni da prelevare per gli esami sierologici in ciascuna sottounità dev'essere sufficiente a rivelare un tasso di sieroprevalenza del 10 % con un'affidabilità del 95 %.

⁽¹⁾ Tuttavia, se è stata applicata la deroga prevista all'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2001/89/CE, il campionamento dev'essere effettuato nelle sottounità dell'azienda nelle quali sono stati abbattuti i suini, a prescindere dagli ulteriori esami e prelievi da eseguirsi sui rimanenti capi dell'azienda, secondo le istruzioni dell'autorità competente.

⁽²⁾ Se, tuttavia, l'autorità competente ha limitato l'abbattimento preventivo alla sola parte dell'azienda in cui si trovavano i suini sospetti d'infezione o di contagio con il virus della peste suina classica, a norma dell'articolo 4, paragrafo 3, lettera a), della direttiva 2001/89/CE, il campionamento sarà anch'esso limitato alle sottounità interessate da questa misura, a prescindere dagli ulteriori esami e prelievi da eseguirsi sui rimanenti capi dell'azienda, secondo le istruzioni dell'autorità competente.

Tuttavia, se si tratta di:

- scrofe riproduttrici, il numero minimo di capi da campionare deve poter rivelare un tasso di sieroprevalenza del 5 % con un'affidabilità del 95 %⁽¹⁾,
- un centro di raccolta dello sperma, tutti i verri devono essere campionati.

Il tipo di campioni da prelevare per gli esami virologici e la prova da effettuare devono essere conformi alle istruzioni dell'autorità competente, la quale terrà conto della gamma di esami che possono essere effettuati, della sensibilità delle prove e della situazione epidemiologica.

D. Procedure di controllo e campionamento preliminari all'autorizzazione di trasferire suini da aziende situate in zone di protezione o di sorveglianza e in caso di abbattimento di detti suini

1. Fatto salvo il disposto dell'articolo 11, paragrafo 1, lettera f), secondo comma, della direttiva 2001/89/CE, il trasferimento di suini da aziende situate in zone di protezione o di sorveglianza, conformemente all'articolo 10, paragrafo 3, della citata direttiva, può essere autorizzato soltanto previo esame clinico effettuato da un veterinario ufficiale:
 - nelle 24 ore precedenti il trasferimento dei suini, e
 - conformemente alle disposizioni di cui al punto A.2.
2. Se i suini devono essere trasferiti ad un'altra azienda, oltre alle indagini di cui al precedente punto 1, occorre svolgere un esame clinico dei suini presenti in ciascuna sottounità in cui si trovano gli animali da trasferire. Se i suini in questione hanno più di tre o quattro mesi di età, l'esame deve comprendere la misurazione della temperatura in un campione di animali.

Il numero minimo di suini da esaminare nelle suddette sottounità dev'essere sufficiente a rivelare un tasso di prevalenza della malattia del 10 % con un'affidabilità del 95 %.

Tuttavia, se si tratta di:

- scrofe riproduttrici, il numero minimo di capi da esaminare deve poter rivelare un tasso di prevalenza della malattia del 5 % con un'affidabilità del 95 %,
- verri, devono essere esaminati tutti i capi destinati al trasferimento.

3. Se i suini saranno trasferiti ad un macello, ad uno stabilimento di trasformazione o ad altro luogo per esservi abbattuti, oltre alle indagini di cui al precedente punto 1, occorre svolgere un esame clinico dei suini presenti in ciascuna sottounità in cui si trovano gli animali da trasferire. Se i suini in questione hanno più di tre o quattro mesi di età, l'esame deve comprendere la misurazione della temperatura in un campione di animali.

Il numero minimo di suini da esaminare nelle suddette sottounità deve essere sufficiente a rivelare un tasso di prevalenza della malattia del 20 % con un'affidabilità del 95 %.

Tuttavia, se si tratta di scrofe o verri da riproduzione, il numero minimo di capi da esaminare nella sottounità in cui si trovano gli animali da trasferire deve poter rivelare un tasso di prevalenza della malattia del 5 % con un'affidabilità del 95 %.

4. Al momento dell'abbattimento degli animali di cui al punto 3, si devono prelevare campioni ematici per prove sierologiche e campioni di sangue o di tonsille per prove virologiche dai suini provenienti da ciascuna delle sottounità dell'azienda dalle quali i suini sono stati trasferiti.

Il numero minimo di campioni da prelevare in ciascuna sottounità dev'essere sufficiente a rivelare un tasso di sieroprevalenza o di prevalenza del virus del 10 % con un'affidabilità del 95 %.

Tuttavia, se si tratta di scrofe o verri da riproduzione, il numero minimo di capi da campionare nella sottounità in cui si trovano gli animali da trasferire deve poter rivelare un tasso di sieroprevalenza o di prevalenza del virus del 5 % con un'affidabilità del 95 %.

⁽¹⁾ In taluni casi, per esempio se si sospetta la presenza di peste suina classica in un'azienda con un numero limitato di suinetti, la proporzione di scrofe infette può essere minima. In questi casi si dovrà campionare un numero maggiore di scrofe.

Il tipo di campioni da prelevare e la prova da effettuare devono essere conformi alle istruzioni dell'autorità competente, la quale terrà conto della gamma di esami che possono essere effettuati, della sensibilità delle prove e della situazione epidemiologica.

5. Tuttavia, se durante o dopo l'abbattimento si rilevano segni clinici o lesioni post mortem riconducibili alla peste suina classica, si applicano, in deroga al precedente punto 4, le modalità di campionamento espresse nella sezione C.

E. Procedure di controllo e campionamento nel quadro del ripopolamento di un'azienda

1. In caso di reintroduzione di suini in un'azienda a norma dell'articolo 13, paragrafo 2, lettera a) o lettera b) o dell'articolo 19, paragrafo 8, secondo comma, lettera b), della direttiva 2001/89/CE, si applica la seguente procedura di campionamento:
 - in caso di reintroduzione di suini sentinella, si devono prelevare con scelta casuale campioni ematici per prove sierologiche da un numero di capi sufficiente a rivelare un tasso di sieroprevalenza del 10 % con un'affidabilità del 95 % in ciascuna sottounità dell'azienda,
 - in caso di ripopolamento totale, si devono prelevare con scelta casuale campioni ematici per prove sierologiche da un numero di capi sufficiente a rivelare un tasso di sieroprevalenza del 20 % con un'affidabilità del 95 % in ciascuna sottounità dell'azienda.

Tuttavia, se si tratta di scrofe o verri da riproduzione, il numero di campioni da prelevare deve poter rivelare un tasso di sieroprevalenza del 10 % con un'affidabilità del 95 %.

2. Dopo la reintroduzione dei suini, l'autorità competente provvede affinché, in qualunque caso di malattia o di decesso dei suini dell'azienda per cause ignote, i suini in questione siano immediatamente esaminati per la ricerca della peste suina classica. Tali disposizioni si applicano fino alla completa revoca delle restrizioni previste dall'articolo 13, paragrafo 2, lettera a), secondo comma e dall'articolo 19, paragrafo 8, secondo comma, lettera b), seconda frase, della direttiva 2001/89/CE nell'azienda interessata.

F. Procedura di campionamento nelle aziende situate nella zona di protezione prima della revoca delle misure

1. Affinché le misure di cui all'articolo 10 della direttiva 2001/89/CE possano essere revocate in una zona di protezione, è necessario che in tutte le aziende della zona:
 - sia effettuato un esame clinico secondo la procedura descritta nella sezione A, punti 2 e 3,
 - siano prelevati campioni ematici per le prove sierologiche secondo quanto disposto al seguente punto 2.
2. Il numero minimo di campioni ematici da prelevare in ciascuna sottounità dev'essere sufficiente a rivelare un tasso di sieroprevalenza del 10 % con un'affidabilità del 95 %.

Tuttavia, se si tratta di:

- scrofe riproduttrici, il numero minimo di campioni da prelevare deve poter rivelare un tasso di sieroprevalenza del 5 % con un'affidabilità del 95 %,
- un centro di raccolta dello sperma, tutti i verri devono essere campionati.

G. Procedura di campionamento nelle aziende situate nella zona di sorveglianza prima della revoca delle restrizioni

1. Affinché le restrizioni di cui all'articolo 11 della direttiva 2001/89/CE possano essere revocate in una zona di sorveglianza, è necessario che in tutte le aziende della zona sia effettuato un esame clinico secondo la procedura descritta al punto A.2.

Inoltre, devono essere prelevati campioni ematici per esame sierologico:

- in tutte le aziende in cui non sono allevati suini di età compresa tra due e otto mesi,
- ogniqualvolta l'autorità competente sospetti che la peste suina classica possa aver contaminato scrofe riproduttrici restando inosservata,
- in qualsiasi altra azienda in cui il campionamento sia ritenuto necessario dall'autorità competente,
- in tutti i centri di raccolta dello sperma.

2. Quando vengono prelevati campioni ematici per le prove sierologiche in aziende situate nella zona di sorveglianza, il numero di campioni da prelevare dev'essere conforme a quanto disposto al punto F.2. Tuttavia, se l'autorità competente sospetta che la peste suina classica possa aver contaminato scrofe riproduttrici restando inosservata, il campionamento può essere effettuato unicamente nelle sottounità in cui si trovano le scrofe.

H. Procedure di sorveglianza sierologica e campionamento nelle zone in cui si sospetta o è stata confermata la presenza di peste suina classica nei suini selvatici

1. In caso di sorveglianza sierologica dei suini selvatici in zone con presenza sospetta o confermata di peste suina classica, è opportuno definire previamente la dimensione e il territorio geografico della popolazione bersaglio da sottoporre a campionamento, in modo da poter stabilire il numero di campioni che devono essere prelevati. La dimensione del campione dev'essere determinata in funzione del numero stimato di animali viventi e non degli animali abbattuti dai cacciatori.
2. Se non si dispone di dati sulla densità e l'entità della popolazione, occorre definire l'area geografica entro la quale dev'essere effettuato il campionamento, tenendo conto della presenza costante di suini selvatici e dell'esistenza di barriere naturali o artificiali atte ad impedire massicci e continui spostamenti di animali. Se tali condizioni non si verificano o se il territorio è particolarmente esteso, è consigliato delimitare zone di campionamento di non più di 200 km², abitate solitamente da una popolazione di circa 400-1 000 suini selvatici.
3. Fatto salvo il disposto dell'articolo 15, paragrafo 2, lettera c), della direttiva 2001/89/CE, il numero minimo di suini da campionare nella zona di campionamento così definita deve essere sufficiente per rivelare una sieroprevalenza del 5 % con un'affidabilità del 95 %. A questo scopo devono essere campionati almeno 59 animali in ciascuna zona di campionamento.

Si raccomanda altresì che:

- nelle zone in cui la caccia è più intensa e frequente, o nelle quali viene praticata una caccia selettiva come misura di lotta contro le malattie, il 50 % circa degli animali campionati appartenga alla classe di età compresa fra tre mesi e un anno, il 35 % a quella tra uno e due anni e il 15 % sia di età superiore a 2 anni,
 - nelle zone in cui la caccia è sporadica o inesistente, siano campionati almeno 32 animali di ciascuna delle tre classi di età,
 - il campionamento sia completato in breve tempo, di preferenza non più di un mese,
 - l'età degli animali sia identificata dalla dentizione.
4. Il prelievo di campioni a fini di esame virologico da suini selvatici abbattuti o trovati morti dev'essere eseguito secondo le modalità descritte nel capitolo V, punto B.1.

Se è giudicata necessaria una sorveglianza virologica sui cinghiali abbattuti, questa deve interessare in primo luogo gli animali di età compresa fra tre mesi e un anno.
 5. Tutti i campioni da inviare al laboratorio devono essere scortati dal questionario menzionato all'articolo 16, paragrafo 3, punto 1, della direttiva 2001/89/CE.

CAPITOLO V

Procedure e criteri generali per il prelievo e il trasporto dei campioni

A. Procedure e criteri generali

1. Prima di procedere al prelievo di campioni in un'azienda sospetta, occorre stendere una mappa dell'azienda, indicando le sottounità epidemiologiche.
2. Quando si ritiene che potrebbe essere necessario un secondo prelievo, tutti i suini campionati devono essere marchiati con uno speciale contrassegno, in modo da essere facilmente riconoscibili per il secondo prelievo.
3. Fatto salvo il capitolo IV, punto A.6.b), non devono essere prelevati campioni per prove sierologiche da suinetti di meno di otto settimane.
4. Tutti i campioni vanno inviati al laboratorio scortati dagli appositi formulari, secondo le modalità fissate dall'autorità competente. Questi formulari devono specificare l'anamnesi dei suini campionati ed i segni clinici o le lesioni post mortem osservati.

Se si tratta di suini allevati in aziende, si devono indicare chiaramente l'età, la categoria e l'azienda di origine di ciascun animale campionato. Si raccomanda di annotare l'ubicazione di ciascun animale campionato e il relativo contrassegno.

B. Prelievo di campioni a fini di prove virologiche

1. I campioni più idonei al rilevamento del virus, dell'antigene o del genoma della peste suina classica su animali morti o eutanasiati sono i tessuti delle tonsille, della milza e dei reni. Si raccomanda inoltre di prelevare due campioni di altri tessuti linfatici, quali i linfonodi retrofaringei, parotidei, mandibolari o mesenterici, ed un campione dell'ileo. Nel caso di carcasse in autolisi, il campione più adatto è costituito da un osso lungo intero o dallo sterno.
2. Devono essere prelevati campioni di sangue anticoagulato o coagulato da suini che presentano febbre o altri sintomi di malattia, in conformità con le istruzioni dell'autorità competente.
3. I test virologici sono raccomandati in presenza di animali malati, mentre di solito la loro utilità è limitata a fini di sorveglianza su animali che non presentano alcun segno clinico. Nondimeno, se con un campionamento su vasta scala ci si propone di individuare il virus della peste suina classica nei suini in fase d'incubazione, il campione più adatto è costituito dalle tonsille.

C. Trasporto dei campioni

1. Si raccomanda che i campioni prelevati:
 - siano trasportati e conservati in recipienti ermetici,
 - non siano congelati bensì mantenuti freschi a temperatura di frigorifero,
 - siano consegnati al laboratorio al più presto possibile,
 - siano conservati in un imballaggio refrigerato con blocchi refrigeranti anziché con ghiaccio,
 - i campioni di tessuto o di organi siano posti in buste di plastica separate, sigillate ed etichettate e poi sistemati in recipienti più grandi e solidi, avvolti da una quantità sufficiente di materiale assorbente per proteggerli da eventuali danni e assorbire il liquido che dovesse fuoriuscire,
 - ove possibile, siano trasportati direttamente al laboratorio da personale qualificato, in breve tempo e con le dovute precauzioni.
2. Sull'esterno dell'imballaggio deve essere indicato chiaramente l'indirizzo del laboratorio destinatario e apposta in modo visibile la seguente dicitura: «Materiale patogeno di origine animale. Deperibile. Fragile. Da aprirsi soltanto all'interno di un laboratorio competente per la peste suina classica».
3. Il laboratorio al quale sono destinati i campioni dev'essere informato con sufficiente anticipo del loro arrivo e delle modalità dello stesso.
4. In caso di trasporto aereo di campioni provenienti dagli Stati membri diversi dalla Germania o da paesi terzi e destinati al laboratorio comunitario di riferimento per la peste suina classica ⁽¹⁾, l'imballaggio dev'essere etichettato in conformità con la regolamentazione IATA.

CAPITOLO VI

Principi e applicazioni delle prove virologiche e valutazione dei risultati

A. Individuazione dell'antigene del virus

1. Test con anticorpi fluorescenti (FAT)

Il principio di questa prova consiste nell'individuare l'antigene virale su sottili criosezioni di materiale organico prelevato da suini in cui si sospetta un'infezione da peste suina classica. L'antigene intracellulare è rilevato mediante un anticorpo coniugato con FITC. Un risultato positivo dovrebbe essere confermato ripetendo la colorazione con un anticorpo monoclonale specifico.

Gli organi adatti a questo test sono le tonsille, i reni, la milza, vari linfonodi e l'ileo. Per i suini selvatici può essere utilizzato anche uno striscio di midollo osseo, se i suddetti organi non sono disponibili o hanno subito autolisi.

Questa prova può essere eseguita in un giorno. Poiché i campioni di organi possono essere prelevati soltanto da animali morti, la sua applicazione a fini di screening è limitata. L'affidabilità del risultato può essere ridotta da una colorazione dubbia, in particolare se il test viene eseguito senza la debita esperienza o se gli organi utilizzati hanno subito autolisi.

⁽¹⁾ Il laboratorio comunitario di riferimento dispone di un'autorizzazione illimitata a ricevere campioni diagnostici e isolati del virus della peste suina classica. Una copia del permesso d'importazione può essere richiesta al laboratorio prima del trasporto e inserita in una busta che verrà incollata esternamente sull'imballaggio.

2. ELISA per l'individuazione dell'antigene

L'antigene virale può essere rilevato mediante varie tecniche ELISA. La sensibilità dell'antigene ELISA dovrebbe essere sufficiente per ottenere un risultato positivo su animali che presentano segni clinici di peste suina classica.

L'uso dei test ELISA per l'individuazione dell'antigene è raccomandato su campioni di animali che presentino segni clinici o lesioni patologiche della malattia. Questo metodo non è adatto alle indagini su singoli animali. Sono campioni idonei i leucociti, il siero, il sangue non coagulato, nonché sospensioni degli organi citati al punto 1, prelevati da suini in cui si sospetta un'infezione da peste suina classica ⁽¹⁾.

Il test ELISA può essere eseguito in un giorno, per mezzo di apparecchi automatici. Il principale vantaggio è quello di poter trattare un gran numero di campioni in breve tempo. Si raccomanda di utilizzare le tecniche ELISA che hanno dato risultati soddisfacenti su materiale di riferimento. Tuttavia, tutti i sistemi ELISA attualmente in commercio sono meno sensibili dell'isolamento del virus su coltura cellulare e la loro sensibilità è nettamente migliore su campioni ematici di suinetti che di suini adulti.

B. Isolamento del virus

1. L'isolamento del virus è basato sull'incubazione di materiale campione su colture cellulari sensibili di origine suina. Se il virus della peste suina classica è presente nel campione, esso si riproduce per replicazione nelle cellule fino a raggiungere una quantità rilevabile mediante immunocolorazione delle cellule infette con anticorpi coniugati. Sono necessari anticorpi specifici della peste suina classica per poter effettuare una diagnosi differenziale rispetto ad altri Pestivirus.
2. I campioni da preferirsi per l'isolamento del virus della peste suina classica sono i leucociti, il plasma o l'insieme del sangue, provenienti da campioni di sangue non coagulato, oppure gli organi di cui al punto A.1.
3. L'isolamento del virus è un metodo particolarmente adatto all'analisi di campioni prelevati da un ristretto numero di animali, mentre si presta meno alla sorveglianza di massa. Si tratta di un procedimento che richiede un notevole apporto di manodopera e occorrono almeno tre giorni per ottenere dei risultati. Per poter rilevare un'esigua quantità di virus nel campione possono essere necessari altri due passaggi su coltura cellulare. Ciò significa che il risultato finale sarà disponibile soltanto dopo una decina di giorni. I campioni in autolisi possono essere citotossici per la coltura cellulare e quindi limitarne l'uso.
4. Si raccomanda di procedere all'isolamento del virus anche qualora la peste suina classica sia già stata confermata da altri metodi. L'isolamento del virus è da utilizzarsi come test di riferimento per la conferma di risultati positivi precedentemente ottenuti con i metodi ELISA-antigene, PCR o FAT, o colorazione indiretta con perossidasi.

Gli isolati del virus della peste suina classica così ottenuti servono per la caratterizzazione del virus, in particolare per la tipizzazione genetica e l'epidemiologia molecolare.

5. Tutti gli isolati del virus della peste suina classica provenienti da tutti i focolai primari, da casi primari in suini selvatici o da casi insorti nei macelli o nei mezzi di trasporto devono essere sottoposti a tipizzazione genetica presso un laboratorio nazionale di riferimento negli Stati membri o presso un altro laboratorio autorizzato dallo Stato membro in questione, o presso il laboratorio comunitario di riferimento, conformemente alla sezione E.

In ogni caso, questi isolati di virus devono essere immediatamente inviati al laboratorio comunitario di riferimento per essere conservati nella collezione di virus.

C. Individuazione del genoma del virus

1. La reazione a catena della polimerasi (PCR) è utilizzata per individuare il genoma del virus in campioni di sangue, tessuti od organi. Piccoli frammenti di RNA virale sono trascritti in frammenti di DNA che la PCR ingrandisce in modo da ottenere quantità rilevabili. Poiché questo test rivela soltanto una sequenza del genoma virale, la PCR può dare un risultato positivo anche in assenza di virus infettivo (per esempio su tessuti in autolisi o su campioni prelevati da animali convalescenti).
2. La PCR può essere praticata su un ristretto numero di campioni accuratamente selezionati da animali sospetti o su materiale proveniente da feti abortiti. Può essere il metodo più adatto per le carcasse di cinghiali, se è in atto un processo di autolisi e l'isolamento del virus è divenuto impossibile a causa della citotossicità.
3. Il materiale campione idoneo ad una diagnosi mediante PCR è costituito dagli organi già citati per l'isolamento del virus o da sangue non coagulato.

⁽¹⁾ Sono disponibili in commercio vari test ELISA per l'antigene della PSC, convalidati con diversi tipi di campioni.

4. La PCR può essere completata nel giro di 48 ore. Essa richiede apposite apparecchiature di laboratorio, locali separati e personale qualificato. Un vantaggio di questo metodo è che non occorre replicare in laboratorio le particelle virali infettive. Il test è altamente sensibile, ma possono verificarsi facilmente contaminazioni che portano a risultati falsamente positivi. Sono perciò necessarie rigorose procedure di controllo. Alcuni metodi sono specifici ai Pestivirus anziché alla peste suina classica e quindi richiedono ulteriori test di conferma, come la sequenziazione del prodotto della PCR.

D. Valutazione dei risultati degli esami virologici

1. I test virologici sono essenziali per la conferma della peste suina classica.

L'isolamento del virus va considerato come il test virologico di riferimento e deve essere utilizzato come prova di conferma, ove necessario. Questo test è particolarmente raccomandato quando un risultato positivo ottenuto con FAT, ELISA o PCR non si accompagna all'osservazione di segni clinici o lesioni tipiche della malattia, o in qualsiasi altro caso dubbio.

Tuttavia, un focolaio primario di peste suina classica è confermato quando sono stati osservati segni clinici o lesioni nei suini esaminati e almeno due prove per l'individuazione dell'antigene o del genoma hanno dato risultati positivi.

Un focolaio secondario di peste suina classica è confermato quando, oltre a constatarsi una correlazione epidemiologica tra un focolaio o un caso confermato, sono stati osservati segni clinici o lesioni nei suini esaminati ed una prova per l'individuazione dell'antigene o del genoma ha dato risultato positivo.

Un caso primario di peste suina classica in suini selvatici è confermato dopo l'isolamento del virus o se almeno due prove per l'individuazione dell'antigene o del genoma hanno dato risultati positivi. Ulteriori casi di peste suina classica in suini selvatici, per i quali è stata stabilita una correlazione epidemiologica con casi già confermati in precedenza, sono confermati se una prova per l'individuazione dell'antigene o del genoma ha dato risultato positivo.

2. Una prova per l'individuazione dell'antigene o del genoma può dare risultato positivo se è stata effettuata con anticorpi o iniziatori specifici del virus della peste suina classica. Se la prova non è specifica alla peste suina classica, ma soltanto ai Pestivirus, occorre ripeterla con reagenti specifici alla peste suina classica.

E. Tipizzazione genetica degli isolati del virus della peste suina classica

1. La tipizzazione genetica degli isolati del virus della peste suina classica si ottiene determinando la sequenza nucleotidica di sezioni del genoma virale, più precisamente di parti specifiche del segmento 5' non codificante e/o del gene della glicoproteina E2. La somiglianza di tali sequenze con quelle già ottenute da precedenti isolati di virus può indicare se i focolai della malattia sono causati o meno da ceppi nuovi o già riconosciuti. Si possono così confermare o respingere le ipotesi sulle vie di trasmissione basate sull'indagine epidemiologica.

La tipizzazione genetica degli isolati del virus della peste suina classica è particolarmente importante per determinare l'origine della malattia. Tuttavia, una stretta correlazione tra virus provenienti da focolai diversi non dimostra con assoluta certezza l'esistenza di un nesso epidemiologico diretto.

2. Se non è possibile effettuare in breve tempo la tipizzazione del virus presso un laboratorio nazionale di riferimento o in qualsiasi altro laboratorio autorizzato per la diagnosi della peste suina classica, si deve inviare al più presto possibile il campione originale dell'isolato del virus al laboratorio comunitario di riferimento.

I dati relativi alla tipizzazione e alla sequenziazione del virus della peste suina classica in possesso dei laboratori autorizzati devono essere trasmessi al laboratorio comunitario di riferimento per essere immessi nella base di dati gestita da questo laboratorio.

Le informazioni contenute in questa base dati devono essere messe a disposizione di tutti i laboratori nazionali di riferimento degli Stati membri. Tuttavia, ai fini della pubblicazione sulla stampa specializzata, su richiesta del laboratorio in questione, il laboratorio comunitario di riferimento garantisce la riservatezza di questi dati fino alla loro pubblicazione.

CAPITOLO VII

Principi e applicazioni delle prove sierologiche e valutazione dei risultati

A. Principi basilari e utilità diagnostica

1. Nei suini infetti da peste suina classica, gli anticorpi sono generalmente rilevabili in campioni di siero a partire dalla seconda o terza settimana dopo l'infezione. Nei suini guariti dalla malattia, si possono rilevare anticorpi neutralizzanti protettivi ancora per diversi anni o addirittura per tutta la vita dell'animale. Sporadicamente, sono presenti anticorpi anche negli animali gravemente ammalati in fase terminale. In taluni suini affetti dalla forma cronica della malattia, gli anticorpi possono apparire per qualche giorno alla fine del primo mese d'infezione.

I suini che hanno contratto l'infezione in utero possono essere immunotolleranti nei confronti del virus omologo della peste suina classica e non produrre anticorpi specifici. Nondimeno, nei primi giorni di vita sono riscontrabili anticorpi di origine materna. L'emivita degli anticorpi materni in suinetti sani non viremici è di circa due settimane. È poco probabile che gli anticorpi della peste suina classica constatati in suinetti di più di tre mesi di età siano di origine materna.

2. La ricerca di anticorpi contro il virus della peste suina classica in campioni di siero o di plasma viene condotta a sostegno della diagnosi nelle aziende sospette, per stabilire l'età dell'infezione in caso di focolaio confermato e a fini di sorveglianza e osservazione. L'utilità dei test sierologici è peraltro limitata ai fini dell'accertamento della peste suina classica in un'azienda con un'infezione recente.

Alcuni suini sieropositivi con un titolo di neutralizzazione basso possono essere indicativi di un'infezione recente (da due a quattro settimane). Al contrario, molti suini con titolo di neutralizzazione elevato indicano che il virus è presente nell'azienda da oltre un mese. L'ubicazione dei suini sieropositivi nell'azienda fornisce utili indicazioni sul modo in cui il virus è penetrato all'interno di quest'ultima.

I risultati dei test sierologici devono essere comunque valutati attentamente alla luce del quadro clinico, virologico ed epidemiologico complessivo, nel quadro dell'indagine che dev'essere condotta in presenza di un focolaio sospetto o confermato di peste suina classica a norma dell'articolo 8 della direttiva 2001/89/CE.

B. Test sierologici raccomandati

1. La prova di neutralizzazione del virus (VNT) e l'ELISA sono le tecniche da preferirsi per la diagnosi sierologica della peste suina classica.

La qualità e l'efficienza della diagnosi sierologica realizzata dai laboratori nazionali di riferimento devono essere periodicamente controllate nel quadro della prova comparativa tra laboratori organizzata dal laboratorio comunitario di riferimento.

2. La VNT si basa sulla determinazione dell'attività virus-neutralizzante degli anticorpi presenti nel campione di siero, espressa in riferimento ad un limite di neutralizzazione del 50 %.

Una quantità costante di virus della peste suina classica viene incubata a 37 °C con siero diluito. A scopo di screening i sieri vengono inizialmente diluiti a 1/10. Quando è necessaria una titolazione completa, si preparano diluizioni doppie del siero partendo da 1/2 o 1/5. Ogni diluizione è mescolata con un volume uguale di sospensione di virus contenente 100 dosi infettive (CTID 50).

Dopo incubazione, la miscela viene inoculata in colture cellulari incubate per 3-5 giorni. Dopo questo periodo di incubazione, le colture cellulari vengono fissate ed un'eventuale replicazione del virus nelle cellule infette può essere rilevata con un sistema di immunomarcatura. Si possono usare sia la prova degli anticorpi neutralizzanti perossidasi-coniugati, sia quella d'immunofluorescenza-neutralizzazione (NIF).

I risultati della VNT sono espressi come reciproco della diluizione iniziale di siero, a cui corrisponde mancanza di replicazione virale (assenza di marcatura specifica) nella metà delle colture cellulari inoculate (limite del 50 %). Il punto di estinzione viene calcolato a metà tra due livelli di diluizione. Il sistema di diluizione finale si basa sulla diluizione effettiva del siero durante la reazione di neutralizzazione, cioè dopo aggiunta del virus ma prima dell'aggiunta della sospensione cellulare.

3. La VNT è la prova più sensibile e sicura per individuare gli anticorpi contro il virus della peste suina classica. Essa è pertanto raccomandata per l'esame sierologico di un singolo animale o nell'ambito di una mandria. Questa prova può tuttavia rivelare una neutralizzazione incrociata ad opera di anticorpi specifici alle infezioni da Pestivirus dei ruminanti nei suini.

La VNT per l'individuazione di anticorpi dei virus della diarrea virale bovina e della «border disease» si basa sugli stessi principi sopra enunciati e serve alla diagnosi differenziale della peste suina classica.

4. Per le prove di neutralizzazione si devono utilizzare ceppi di Pestivirus conformi a quanto raccomandato dal laboratorio comunitario di riferimento.
5. Sono state messe a punto varie tecniche ELISA che impiegano anticorpi monoclonali specifici e che sono riconducibili a due categorie: ELISA competitivo o bloccante, ed ELISA non competitivo.

Il primo di questi due metodi (ELISA competitivo o bloccante) si basa generalmente su anticorpi monoclonali. Se il campione di siero contiene anticorpi contro il virus della peste suina classica, il legame tra un determinato anticorpo monoclonale coniugato alla perossidasi e l'antigene del virus sarà inibito, con conseguente attenuazione del segnale.

Nell'ELISA non competitivo, il legame tra gli anticorpi del siero e l'antigene del virus viene misurato direttamente mediante anticorpi anti-suino coniugati alla perossidasi.

6. I laboratori nazionali devono procedere a regolari controlli di qualità concernenti la sensibilità e la specificità di ciascun lotto di ELISA, ricorrendo alla serie di sieri di riferimento forniti dal laboratorio comunitario di riferimento. Questa serie comprende:

- sieri di suini nella fase incipiente dell'infezione da peste suina classica (meno di 21 giorni dall'infezione),
- sieri di suini convalescenti (più di 21 giorni dall'infezione),
- sieri di suini infetti da Pestivirus dei ruminanti.

Le tecniche ELISA utilizzate per la diagnosi della peste suina classica devono riconoscere tutti i sieri di riferimento dei suini convalescenti. Tutti i risultati ottenuti con i sieri di riferimento devono essere riproducibili. Si raccomanda inoltre che esse individuino tutti i sieri positivi della fase incipiente e rivelino un minimo di reazioni incrociate con i sieri di suini infetti da Pestivirus dei ruminanti.

I risultati ottenuti con i sieri di riferimento dei suini in fase incipiente forniscono un'indicazione circa la sensibilità dell'ELISA.

7. Le prove ELISA sono considerate meno sensibili della VNT, sicché si raccomanda di utilizzarle come metodo di screening a livello di mandria. Esse richiedono, tuttavia, un'attrezzatura meno specializzata e possono essere eseguite più rapidamente della VNT, grazie ai sistemi automatizzati di cui dispongono.

Le tecniche ELISA devono permettere d'identificare tutte le infezioni da peste suina classica in fase di convalescenza e devono essere quanto più possibile esenti da interferenze con possibili reazioni incrociate provocate da anticorpi dei Pestivirus dei ruminanti.

C. Interpretazione dei risultati degli esami sierologici e diagnosi differenziale rispetto alle infezioni da Pestivirus dei ruminanti (BVDV e BDV)

1. Fatte salve le disposizioni dell'articolo 4, paragrafo 3, lettera a) o dell'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2001/89/CE, se viene individuato un titolo di neutralizzazione del virus della peste suina classica uguale o superiore a 10 ND₅₀ in campioni di siero prelevati da uno o più suini, oppure in caso di ELISA positivo in campioni di siero provenienti da un gruppo di suini, nell'azienda in questione si applicano immediatamente o vengono mantenute le misure di cui all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2001/89/CE.

I campioni già prelevati in questa azienda devono essere sottoposti ad una nuova prova VNT mediante titolazione finale comparativa degli anticorpi neutralizzanti del virus della peste suina classica e dei Pestivirus dei ruminanti.

2. Se le prove comparative evidenziano anticorpi dei Pestivirus dei ruminanti, mentre sono assenti o compaiono in misura nettamente inferiore (meno del triplo) gli anticorpi della peste suina classica, il sospetto riguardo a quest'ultima malattia è eliminato, a meno che non sussistano altri motivi per mantenere in vigore nell'azienda interessata le misure previste all'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2001/89/CE.

3. Se le prove comparative rivelano, in più di un suino, un titolo di neutralizzazione del virus uguale o superiore a 10 ND₅₀ e se questo titolo è uguale o superiore a quelli degli altri Pestivirus, l'autorità competente conferma la peste suina classica, a condizione che nell'azienda in questione siano stati riscontrati indizi epidemiologici della malattia.

4. Fatto salvo il disposto dell'articolo 4, paragrafo 3, della direttiva 2001/89/CE, se non sono stati riscontrati indizi epidemiologici della malattia o se i risultati delle prove precedenti non sono concludenti, l'autorità competente ordina che nell'azienda interessata:

- rimangano in applicazione le misure di cui all'articolo 4, paragrafo 2 della direttiva 2001/89/CE,
- vengano condotte quanto prima possibile ulteriori indagini intese a confermare o ad escludere la presenza di peste suina classica, conformemente al capitolo IV.

5. Se, tuttavia, le ulteriori indagini di cui al punto 4 non consentono di escludere la peste suina classica, si procederà a nuovi prelievi di campioni ematici a fini di esame sierologico dopo che siano trascorse almeno due settimane dai precedenti controlli.

Nel quadro di questo nuovo campionamento, i suini già selezionati ed esaminati saranno nuovamente campionati a fini di esame sierologico comparativo rispetto ai campioni precedenti, onde rilevare un'eventuale sieroconversione verso la peste suina classica o verso i Pestivirus dei ruminanti.

Se dopo questi nuovi esami non è ancora possibile confermare la peste suina classica, le misure di cui all'articolo 4 della direttiva 2001/89/CE possono essere revocate.

CAPITOLO VIII

Prove discriminatorie in caso di vaccinazione di emergenza

Non esistono prove discriminatorie adeguate per distinguere i suini vaccinati da quelli naturalmente infetti dal virus della peste suina classica.

CAPITOLO IX

Requisiti minimi di sicurezza da rispettare nei laboratori competenti per la peste suina classica

1. I requisiti minimi esposti nella tabella 1 devono essere rispettati in tutti i laboratori nei quali viene manipolato, anche in quantità minima, il virus della peste suina classica, come prescritto per i test di isolamento e di neutralizzazione del virus. Tuttavia, gli esami post mortem, il trattamento dei tessuti preparatorio al FAT e le prove sierologiche con un antigene inattivato richiedono condizioni meno rigorose, essendo sufficienti a questo scopo elementari misure d'igiene, disinfezione dopo le manipolazioni ed eliminazione sicura dei tessuti e dei sieri.
2. I requisiti supplementari indicati nella tabella 1 devono essere rispettati in tutti i laboratori nei quali si procede ad una moltiplicazione del virus su larga scala.
3. I requisiti indicati nella tabella 2 devono essere rispettati in tutti i laboratori nei quali vengono effettuati esperimenti su animali in presenza del virus della peste suina classica.
4. In ogni caso, tutte le riserve di virus della peste suina classica devono essere conservate in luogo sicuro, siano esse liofilizzate o surgelate. Si raccomanda di non utilizzare i congelatori e i frigoriferi per altri virus diversi da quello della peste suina classica, né per altri materiali che non abbiano attinenza con la diagnosi della peste suina classica. Ciascuna provetta deve essere chiaramente etichettata e le riserve di virus devono essere accuratamente registrate, unitamente alle date e ai risultati dei controlli di qualità. Verranno registrati anche i virus che vengono aggiunti alla riserva, indicandone l'origine, nonché i virus che vengono ceduti ad altri laboratori.
5. Si raccomanda di strutturare l'unità di biosicurezza in cui viene manipolato il virus della peste suina classica in modo che sia circondata da spazi non destinati alla manipolazione del virus bensì adibiti alla preparazione dei recipienti e dei terreni, alla preparazione e manutenzione di colture cellulari non infette, al trattamento dei sieri e agli esami sierologici (ad eccezione dei metodi che impiegano il virus vivo), nonché ai vari servizi amministrativi.

Tabella 1

Principi di sicurezza biologica applicabili ai laboratori di diagnosi

	Requisiti supplementari	Requisiti minimi
Ambiente generale	Pressione atmosferica normale Doppio filtraggio HEPA dell'aria emessa Locali riservati, adibiti esclusivamente alle procedure di diagnosi della peste suina classica	Pressione atmosferica normale Locali riservati il cui uso è limitato alle procedure prestabilite
Indumenti da laboratorio	Cambio completo all'entrata Indumenti da laboratorio da indossare unicamente nell'unità di manipolazione del virus della peste suina classica Guanti da utilizzare una sola volta per tutte le manipolazioni di materiale infetto Indumenti sterilizzati prima dell'asporto dall'unità o lavati all'interno dell'unità	Speciali indumenti esterni da indossare unicamente nell'unità di manipolazione del virus della peste suina classica Guanti da utilizzare una sola volta per tutte le manipolazioni di materiale infetto Indumenti esterni sterilizzati prima dell'asporto dall'unità o lavati all'interno dell'unità
Controllo del personale	Accesso all'unità riservato nominativamente agli addetti ai lavori Lavaggio e disinfezione delle mani all'uscita dall'unità Vietato al personale di avvicinarsi a suini per 48 ore dopo aver lasciato l'unità	Accesso all'unità riservato nominativamente agli addetti ai lavori Lavaggio e disinfezione delle mani all'uscita dall'unità Vietato al personale di avvicinarsi a suini per 48 ore dopo aver lasciato l'unità
Attrezzatura	Vano a sicurezza biologica (classe I o II) per tutte le manipolazioni di virus vivi. Il vano dev'essere provvisto di doppio filtraggio HEPA dell'aria L'insieme dell'apparecchiatura necessaria per le procedure di laboratorio dev'essere disponibile all'interno dei locali riservati	

Tabella 2

Condizioni di biosicurezza per i locali destinati agli animali da sperimentazione

	Requisiti
Ambiente generale	Ventilazione controllata a pressione negativa Doppio filtraggio HEPA dell'aria emessa Dispositivo di fumigazione/disinfezione completa alla fine dell'esperimento Trattamento (chimico o termico) di tutti gli effluenti per inattivare il virus della pesca suina classica
Indumenti da laboratorio	Cambio completo all'entrata Guanti da utilizzare una sola volta per tutte le manipolazioni Indumenti sterilizzati prima dell'asporto dall'unità o lavati all'interno dell'unità
Controllo del personale	Accesso all'unità riservato nominativamente agli addetti ai lavori Doccia completa all'uscita dall'unità Vietato al personale di avvicinarsi a suini per 48 ore dopo aver lasciato l'unità
Attrezzatura	L'insieme dell'apparecchiatura necessaria per le operazioni su animali dev'essere disponibile all'interno dell'unità Sterilizzazione di tutti i materiali all'asporto dall'unità o, in caso di campioni di origine animale, doppio imballaggio in recipiente ermetico disinfettato in superficie per il trasporto verso il laboratorio competente per la pesca suina classica
Animali	Abbattimento di tutti gli animali prima dell'uscita dall'unità, esami post mortem da effettuarsi all'interno della zona di biosicurezza e incenerimento delle carcasse al termine degli esami