Parlamento europeo
2024-2029

TESTI APPROVATI

P10_TA(2025)0313

Cattiva gestione organizzativa dei concorsi dell'Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO)

Risoluzione del Parlamento europeo del 27 novembre 2025 sulla cattiva gestione organizzativa dei concorsi dell'Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO) (2025/2880(RSP))

Il Parlamento europeo,

– visto l'articolo 227 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,

– vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare l'articolo 41 sul diritto a una buona amministrazione,

– vista la petizione n. 0525/2025 presentata da un cittadino dell'UE su presunti problemi organizzativi subiti dai candidati che partecipano ai concorsi dell'Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO),

– visto l'articolo 233, paragrafo 2, del suo regolamento,

A. considerando che l'EPSO è responsabile della selezione del personale di tutte le istituzioni, gli organi, gli organismi e le agenzie dell'UE e deve rispettare i più elevati standard di professionalità, imparzialità e trasparenza;

B. considerando che la legittimità democratica e l'efficienza delle istituzioni dell'UE si fondano sui servizi offerti da una pubblica amministrazione dell'UE altamente competente, indipendente e multilingue, accessibile in egual misura a tutti i cittadini dell'UE nel modo più obiettivo possibile;

C. considerando che la petizione n. 0525/2025 esprime profonda preoccupazione per le ripetute carenze organizzative e tecniche riscontrate nei concorsi EPSO negli ultimi due anni, tra cui l'annullamento di test e concorsi, frequenti ripetizioni delle sessioni di test, tempi eccessivamente lunghi e una scarsa comunicazione con i candidati;

D. considerando che anche i rappresentanti dei comitati del personale e dei sindacati hanno ripetutamente espresso preoccupazione per il malfunzionamento dell'EPSO;

E. considerando che procedure di assunzione trasparenti ed eque sono essenziali per salvaguardare la parità di accesso a tutti i cittadini dell'UE e mantenere la fiducia del pubblico nelle istituzioni dell'UE;

F. considerando che il firmatario e altri candidati interessati riferiscono di aver provato un forte disagio psicologico e di aver perso fiducia nell'equità e nell'affidabilità del processo di assunzione dell'UE;

G. considerando che i candidati investono risorse finanziarie e tempo significativi nella preparazione degli esami EPSO;

H. considerando che la Mediatrice europea ha concluso, in diverse indagini distinte[1], che l'EPSO ha dato prova di cattiva amministrazione nella gestione dei reclami dei candidati, in particolare in relazione alle procedure dei test a distanza, alle carenze delle piattaforme e alla comunicazione incoerente in merito a questioni tecniche, compreso il caso in cui una madre che aveva partorito da poco si è trovata in una situazione di svantaggio;

I. considerando che la Mediatrice ha criticato l'EPSO per la sua rigidità, le istruzioni contraddittorie, le decisioni ingiustificate e il rigetto di reclami validi anche quando i candidati avevano seguito le linee guida ufficiali per segnalare i problemi;

J. considerando che la Mediatrice ha formulato diversi suggerimenti

---

[1] Decisione della Mediatrice europea, dell'8 luglio 2024, sul modo in cui l'Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO) ha gestito una denuncia relativa a questioni riguardanti i test a distanza nell'ambito della procedura di selezione EPSO/AST/151/22-3; decisione della Mediatrice europea, dell'8 luglio 2024, sul modo in cui l'Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO) ha trattato una denuncia relativa a problemi tecnici in una procedura di selezione (EPSO/AST155/22 – Assistenti nel settore della sicurezza operativa); decisione della Mediatrice europea, dell'8 luglio 2024, sul modo in cui l'Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO) ha gestito una denuncia relativa all'indisponibilità di supervisori durante una prova a distanza in una procedura di selezione del personale dell'UE EPSO/AD/398/2; decisione della Mediatrice europea, del 21 giugno 2024, sul modo in cui l'Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO) ha trattato una denuncia relativa a difficoltà tecniche incontrate durante i test a distanza nel contesto di una procedura di selezione per il programma Junior Professionals; decisione della Mediatrice europea, del 12 dicembre 2024, sul modo in cui l'Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO) ha escluso una candidata da una procedura di selezione per il personale dell'UE (EPSO/AST/151/22).

all'EPSO[2] per migliorare le modalità di svolgimento dei test, anche offrendo ai candidati la possibilità di sostenerli in centri di test in presenza e fornendo informazioni chiare e complete sulle modalità di presentazione dei reclami, nonché migliorandone il trattamento;

K. considerando che, secondo una relazione speciale della Corte dei conti europea[3], tra il 2019 e il 2023 è stato indetto il 35 % in meno di concorsi EPSO e ne è stato portato a termine il 38 % in meno rispetto ai cinque anni precedenti, il che ha comportato una diminuzione del numero di candidati disponibili per l'assunzione e, di conseguenza, un aumento significativo del numero di agenti temporanei impiegati in posti permanenti (aumento del 192 % alla Commissione, del 256 % al Consiglio e dell'89 % al Parlamento);

L. considerando che il crescente ricorso al personale temporaneo mette in discussione l'impegno delle istituzioni dell'UE a favore di un servizio pubblico indipendente dell'UE assunto in modo aperto, con procedure di assunzione accessibili a tutti i cittadini dell'UE attraverso concorsi generali ampiamente pubblicizzati;

M. considerando che l'ultimo concorso per amministratori - profili generici risale al 2019; che il nuovo concorso è già stato rinviato più volte;

N. considerando che nel 2023[4] la Corte di giustizia dell'Unione europea ha stabilito che le restrizioni imposte dall'EPSO alla scelta della seconda lingua in taluni concorsi erano illegittime, constatando che la Commissione non aveva fornito una giustificazione sufficiente per limitare le opzioni all'inglese, al francese e al tedesco, discriminando in tal modo i candidati provenienti da Stati membri in cui nessuna di queste lingue è la più diffusa;

O. considerando che, sebbene un servizio pubblico dell'UE possa richiedere diverse lingue di lavoro, le procedure di assunzione dovrebbero consentire ai candidati di scegliere combinazioni linguistiche che meglio consentano loro di esprimere le proprie competenze nelle diverse fasi di una procedura di assunzione;

P. considerando che l'EPSO ha introdotto test in tutte le 24 lingue

---

2 Decisione della Mediatrice europea, del 22 gennaio 2024, relativa a un'indagine di propria iniziativa riguardante il ricorso da parte dell'Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO) a test a distanza nell'ambito delle procedure di selezione per l'assunzione di funzionari dell'UE.

3 Relazione speciale 24/2024 della Corte dei conti europea dal titolo "Funzione pubblica dell'UE – Quadro occupazionale flessibile, ma non sfruttato a sufficienza per migliorare la gestione del personale", 7 novembre 2024.

4 Sentenza della Corte di giustizia del 16 febbraio 2023, *Commissione europea/Repubblica italiana*, C-623/20 P, ECLI:EU:C:2023:97.

ufficiali dell'UE ed è responsabile della qualità e della chiarezza delle domande d'esame in tutte le lingue in cui sono disponibili le prove, ma permangono disparità riguardo alla qualità dei test in alcune delle lingue offerte;

Q. considerando che il Garante europeo della protezione dei dati, nella sua relazione di audit del 25 aprile 2023 sulle prove con controllo a distanza dell'EPSO tramite fornitori esterni di servizi, ha concluso che i test a distanza modificano profondamente il trattamento dei dati personali nei concorsi generali e hanno un maggiore impatto sul diritto alla vita privata e alla protezione dei dati personali dei candidati; che ha raccomandato all'EPSO di sospendere i test a distanza e di valutarne attentamente l'utilizzo, in quanto l'EPSO non aveva misurato l'efficacia dei test interamente a distanza rispetto ai test in presenza;

R. considerando che un malfunzionamento dell'EPSO compromette gravemente la credibilità e la reputazione delle procedure di selezione dell'UE, danneggiando in tal modo l'immagine dell'intera funzione pubblica dell'UE;

S. considerando che la pandemia di COVID-19 ha provocato cambiamenti nei formati di prova dell'EPSO, compresa l'adozione di test a distanza, ma che, secondo la decisione della Mediatrice del 22 gennaio 2024, tali transizioni non sono state attuate con una vigilanza, una preparazione tecnica o una rendicontabilità adeguate;

T. considerando che i test a distanza, se eseguiti correttamente, possono avere un significativo impatto positivo sulla capacità dei candidati di tutto il mondo, anche in località remote, di accedere ai concorsi, eliminando la necessità di viaggiare, con ulteriori benefici ambientali;

U. considerando che il ricorso a test informatici con misure complesse per garantire l'integrità del sistema può mettere in una posizione di svantaggio alcune categorie di candidati e introdurre nuovi tipi di discriminazione derivanti dai diversi livelli di competenza informatica;

V. considerando che le procedure di assunzione dell'UE dovrebbero essere accessibili a tutti i cittadini dell'UE, indipendentemente da eventuali vincoli di bilancio dell'EPSO;

W. considerando che molti candidati hanno espresso preoccupazione per la mancanza di accesso a strumenti e attrezzature informatici adeguati e affidabili, tra cui un foglio di appunti e una calcolatrice integrati durante i test a distanza, e per la mancanza di centri di test in presenza, che potrebbero garantire un ambiente di esame più controllato, standardizzato ed equo; che gli strumenti digitali, se adeguatamente gestiti, possono aumentare l'accessibilità, l'inclusività e la sostenibilità delle assunzioni, ma richiedono

infrastrutture solide, la sorveglianza e l'assistenza ai candidati; che l'EPSO dovrebbe rispondere a tutti i reclami e ai successivi ricorsi amministrativi;

X. considerando che la riduzione dei concorsi EPSO e il parallelo aumento delle assunzioni di personale temporaneo e contrattuale hanno portato a una crescente precarietà all'interno delle istituzioni dell'UE che compromette il modello di occupazione sociale e sicura che l'UE dovrebbe incarnare; che l'eccessiva dipendenza da contraenti privati in funzioni pubbliche vitali, come la selezione regolare e permanente del personale, rischia di indebolire la sovranità istituzionale e la rendicontabilità;

Y. considerando che l'impatto dei guasti tecnici è ineguale e colpisce in particolare i candidati provenienti da regioni periferiche o con minori risorse economiche, aggravando in tal modo le disuguaglianze;

Z. considerando che nel 2023 diversi concorsi specializzati sono stati interessati da problemi quali l'annullamento o la ripetizione delle sessioni di test;

AA. considerando che molti candidati hanno segnalato problemi tecnici informatici sul nuovo portale unico per i candidati dell'EPSO;

1. condanna fermamente le ripetute carenze tecniche, organizzative e procedurali nel funzionamento di EPSO negli ultimi due anni, che hanno avuto un impatto significativo sulla fiducia dei cittadini nel processo di assunzione dell'UE; è fermamente convinto che EPSO debba occuparsi in via prioritaria di risolvere tutte le sue gravi carenze nell'organizzazione delle procedure di selezione al fine di evitare ulteriori gravi danni al suo ruolo previsto, che è quello di assicurare alle istituzioni dell'UE la collaborazione di funzionari dotati delle più alte qualità di competenza, efficienza e integrità, assunti su una base geografica quanto più ampia possibile tra i cittadini degli Stati membri dell'UE;

2. sottolinea l'urgente necessità di ripristinare l'integrità, la trasparenza, la rendicontabilità e la prevedibilità delle procedure di selezione dell'EPSO al fine di riparare i danni alla reputazione causati alle istituzioni dell'UE, garantire il corretto funzionamento della funzione pubblica dell'UE e garantire la parità di trattamento dei candidati di tutti gli Stati membri;

3. riconosce il notevole impegno, il tempo e le risorse che i candidati hanno dedicato alla preparazione e al completamento delle procedure di selezione, spesso a scapito della loro vita professionale e personale; esprime la sua insoddisfazione per l'impatto negativo della cattiva gestione organizzativa dei concorsi EPSO sul benessere psicologico dei candidati e sulla loro situazione finanziaria e personale a causa delle varie carenze del processo di selezione, quali i ripetuti annullamenti o un eccessivo ricorso alla tecnologia digitale

e alle soluzioni di intelligenza artificiale senza un adeguato controllo umano;

4. invita la Commissione, con il contributo della Mediatrice e di esperti indipendenti in materia di test digitali, a effettuare una valutazione approfondita, trasparente e indipendente della gestione, dei sistemi, dell'esternalizzazione e delle procedure dell'EPSO, in particolare per quanto riguarda l’esecuzione dei test a distanza, la loro fattibilità tecnologica, l'eccessiva dipendenza da contraenti esterni, compresi quelli che utilizzano piattaforme con server con sede al di fuori dell'UE, la gestione dei reclami dei candidati e le pratiche di comunicazione, al fine di affrontare le cause della cattiva amministrazione dell'EPSO e ripristinare la fiducia nel processo di assunzione dell'UE;

5. esorta l'EPSO a reintrodurre strutture per i test in presenza e certificate EPSO che siano accessibili ai candidati, parallelamente ai test a distanza, offrendo loro la possibilità di scegliere la modalità preferita e garantendo condizioni di prova eque e uniformi, pari opportunità e inclusività; ricorda che le prove organizzate presso i centri di test dell'EPSO in passato non hanno dato luogo a così tanti problemi tecnici;

6. esorta l'EPSO a rivedere i suoi metodi di prova per renderli di facile utilizzo e a istituire un sistema in cui la tecnologia digitale e l'intelligenza artificiale siano soggette alla sorveglianza e alla verifica umana da parte del personale competente, in ogni fase del processo; sottolinea la necessità di istituire un sistema basato sulla massima trasparenza e piena rendicontabilità per tutto il personale coinvolto nel processo di selezione, compresa la direzione dell'EPSO; respinge qualsiasi tentativo di delegare a sistemi automatizzati le decisioni che incidono sui diritti fondamentali dei candidati, dal momento che queste devono rimanere di responsabilità di funzionari pubblici qualificati e soggetti a un controllo democratico;

7. sottolinea che l'EPSO è responsabile della qualità e della chiarezza della formulazione utilizzata in tutte le 24 lingue in cui sono disponibili i test e che deve affrontare con urgenza le carenze a tale riguardo; condanna fermamente la qualità inadeguata e la mancanza di coerenza degli esami orali nella seconda lingua condotti in lingue ufficiali dell'UE diverse dall'inglese o dal francese, sottolineando che tale prassi costituisce uno svantaggio strutturale per i candidati che scelgono lingue ufficiali dell'UE diverse dall'inglese o dal francese e compromette il multilinguismo, la parità di trattamento e l'equità nelle procedure di assunzione dell'UE;

8. critica l'attuale sistema di esame in base al quale i candidati devono innanzitutto essere valutati mediante un test su computer prima di poter dimostrare conoscenze specifiche, con il rischio che siano esclusi candidati qualificati per posti specifici;

9. invita l'EPSO a garantire parità di accesso alle procedure di test e di assunzione per le persone con disabilità, comprese le persone con disturbi dell'apprendimento e condizioni di neurodivergenza, al fine di soddisfare i loro bisogni speciali, con l'obiettivo ultimo di evitare qualsiasi forma di discriminazione o svantaggio e di assicurare alle persone con disabilità un'effettiva accessibilità al servizio pubblico dell'UE; prende atto del fatto che l'EPSO si impegna a offrire accomodamenti ragionevoli per i candidati con bisogni specifici dovuti alla loro disabilità o condizione medica e sottolinea che il processo di valutazione deve essere trasparente e prevedere una procedura di ricorso;

10. invita l'EPSO ad avvalersi di indagini sistematiche e anonime successive ai test utilizzando una piattaforma protetta dall'UE e una consultazione strutturata, al fine di migliorare costantemente le procedure di selezione e affrontare i problemi ricorrenti; esorta l'EPSO a includere nella sua relazione annuale un'analisi di tali riscontri unitamente a statistiche annuali per quanto riguarda le candidature, le ammissioni e i tassi di successo ripartiti per paese, al fine di individuare e correggere gli squilibri;

11. raccomanda che il punto di contatto dell'EPSO sia rafforzato con capacità multilingue e una maggiore disponibilità, affinché possa assistere i candidati internamente e in tempo reale durante e dopo le sessioni di test, con particolare attenzione all'accessibilità e all'inclusione;

12. prende atto della politica dell'EPSO per la risoluzione dei reclami presentati dai candidati relativamente alle prove sostenute quale strumento per chiarire il modo in cui l'EPSO tratta i reclami; invita l'EPSO a migliorare la politica al fine di istituire e attuare una carta dei diritti dei candidati, che definisca diritti, obblighi, procedure di reclamo e meccanismi di ricorso chiari in relazione a tutte le fasi e a tutti gli aspetti delle procedure di selezione, compreso un impegno a rispondere ai reclami il più rapidamente possibile e in modo trasparente e adatto ai candidati, con possibilità di riesame da parte di un organo di ricorso indipendente; sottolinea la necessità di processi di reclamo e ricorso inclusivi, accessibili e rapidi, con capacità multilingue per assistere i candidati in tempo reale e senza ricorrere a contraenti esterni, anche nelle situazioni in cui i candidati si trovano di fronte a un rifiuto o a ostacoli poco prima dell'inizio del test o durante lo stesso, per motivi che potrebbero includere la verifica dell'identità basata sull'IA o problemi legati all'ambiente che circonda i candidati in modalità a distanza;

13. invita l'EPSO a sviluppare una politica di comunicazione trasparente e completa, che comprenda calendari dei concorsi chiari e affidabili per ciascuna fase, nonché aggiornamenti proattivi, attraverso molteplici canali ufficiali, per quanto riguarda le modifiche alle tempistiche, gli incidenti tecnici e le misure correttive; rileva con

insoddisfazione che non esiste un calendario standard in base al quale i candidati ricevono i risultati dopo aver sostenuto un esame;

14. invita i dirigenti dell'EPSO a consultare il consiglio di amministrazione dell'EPSO in modo tempestivo e significativo, nonché ad avviare un dialogo più efficace e diretto con gli organi di rappresentanza del personale nelle istituzioni dell'UE, al fine di consultarli in merito a possibili miglioramenti nel processo di selezione generale, con particolare attenzione ai test e alla comunicazione con i candidati;

15. esorta l'EPSO a garantire la trasparenza dei criteri utilizzati per la preselezione dei candidati invitati a sostenere i test per le procedure di selezione CAST (strumento di selezione per agenti contrattuali); invita l'EPSO a comunicare chiaramente sul suo sito web, con un preavviso ragionevole, le date dei prossimi esami CAST;

16. osserva che imprese private offrono corsi di preparazione ai concorsi EPSO, a costi esorbitanti per i candidati, poiché l'EPSO non mette a disposizione sufficienti possibilità di simulazione prima dei test e domande per esercitarsi; incoraggia l'EPSO a investire in migliori strumenti di simulazione prima dei test e piattaforme per esercitarsi, in modo che i candidati possano familiarizzarsi con il sistema e ridurre l'ansia legata agli aspetti tecnici; sottolinea la necessità di fornire spiegazioni più chiare sulle modalità di valutazione dei test e degli esercizi;

17. incoraggia la commissione per il controllo dei bilanci a monitorare costantemente, nella sua valutazione per il discarico annuale del bilancio della Commissione, le carenze tecniche, organizzative e procedurali nel funzionamento dell'EPSO evidenziate nella presente risoluzione;

18. raccomanda una formazione regolare per il personale dell'EPSO e i supervisori dei test al fine di garantire prassi coerenti e adatte ai candidati in tutte le fasi dei cicli di concorso; deplora il ricorso a risposte standard per i reclami e i problemi specifici sollevati dai candidati; condanna fermamente la prassi di ricorrere a dichiarazioni standard per la valutazione finale dei profili di candidati quando si ritiene che non corrispondano ai requisiti specifici;

19. chiede alla Commissione di proporre soluzioni adeguate ed eque per i candidati direttamente interessati da cancellazioni dei test, problemi informatici o ritardi procedurali, quali ad esempio opzioni flessibili e rapide di ripetizione dei test;

20. ritiene che il crescente ricorso al personale temporaneo e ai contratti a breve termine nelle istituzioni dell'UE sia anche una conseguenza diretta dell'inefficienza dell'EPSO e potrebbe compromettere la stabilità e la qualità necessarie dell'impiego nel servizio pubblico dell'UE; chiede misure urgenti per invertire tale tendenza e

garantire condizioni di lavoro dignitose e sicure;

21. invita la Commissione a riferire al Parlamento in merito all'attuazione delle riforme richieste, compresi i parametri di riferimento e gli indicatori di prestazione, entro sei mesi dall'approvazione della presente risoluzione;

22. incarica la sua Presidente di trasmettere la presente risoluzione alla Commissione, al Consiglio, alla Mediatrice europea e all'Ufficio europeo di selezione del personale.