RISOLUZIONE (UE) 2023/1884 DEL PARLAMENTO EUROPEO

del 10 maggio 2023

recante le osservazioni che costituiscono parte integrante della decisione sul discarico per l'esecuzione del bilancio dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) per l'esercizio 2021

IL PARLAMENTO EUROPEO,

— vista la sua decisione sul discarico per l'esecuzione del bilancio dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere per l'esercizio 2021,

— visti l'articolo 100 e l'allegato V del suo regolamento,

— visto il parere della commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere,

— vista la relazione della commissione per il controllo dei bilanci (A9-0121/2023),

A. Considerando che, secondo il suo stato delle entrate e delle spese ([1]), il bilancio definitivo dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere («Istituto») per l'esercizio 2021 ammontava a 8 692 878 EUR, importo che corrisponde a un aumento del 12,17 % rispetto al 2020;

B. Considerando che la Corte dei conti («Corte»), nella sua relazione sui conti annuali dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere per l'esercizio 2021 («relazione della Corte»), dichiara di aver ottenuto garanzie ragionevoli in merito all'affidabilità dei conti annuali dell'Istituto e alla legittimità e regolarità delle operazioni sottostanti;

C. Considerando che la parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione sancito dall'articolo 2 del trattato sull'Unione europea (TUE); che l'articolo 8 TFUE afferma che nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne, stabilendo il principio dell'integrazione della dimensione di genere;

D. Considerando che la parità di genere nell'Unione ha risentito in modo particolare delle conseguenze della pandemia di COVID-19, della guerra in Ucraina e dei regressi in materia di uguaglianza di genere e diritti delle donne, in particolare per quanto riguarda la salute sessuale e riproduttiva e i relativi diritti in numerosi Stati membri; che le donne rischiano di subire in modo sproporzionato l'impatto dell'aumento dei prezzi dell'energia e del costo della vita in generale; che tale situazione può inasprire ulteriormente le diseguaglianze e ostacolare il conseguimento dell'uguaglianza di genere; che è necessario approfondire le ricerche sull'impatto in termini di genere della povertà energetica nell'Unione; che l'indice relativo all'uguaglianza di genere nel 2022 è pari a 68,6 in tutta l'Unione, con un aumento del solo 0,6 % rispetto al 2021, il che dimostra che il ritmo dei progressi verso l'uguaglianza di genere nell'Unione è lento;

Gestione finanziaria e di bilancio

1. Osserva con soddisfazione che gli sforzi in materia di controllo di bilancio compiuti durante l'esercizio 2021 hanno avuto come risultato un tasso di esecuzione degli stanziamenti di impegno dell'esercizio in corso del 98,92 %, il che rappresenta un aumento dell'1,18 % rispetto al 2020; rileva che il tasso di esecuzione degli stanziamenti di pagamento dell'esercizio in corso è stato del 71,39 %, il che rappresenta un calo del 3,44 % rispetto al 2020;

2. Osserva che l'importo del bilancio definitivo dell'Istituto è il risultato di una prima rettifica di bilancio di 971 698 EUR, che rappresenta un aumento del bilancio del 12 % rispetto al bilancio iniziale stanziato per il 2021, e di una seconda rettifica di bilancio di 375 000 EUR, che rappresenta una riduzione del 4,14 % adottata dal consiglio di amministrazione dell'Istituto a causa dei risparmi relativi alla COVID-19 individuati alla fine dell'esercizio;

3. Riconosce che i riporti delle spese operative dell'Istituto sono aumentati al 54,79 % nel 2022 (rispetto al 49,49 % del 2021);

([1]) GU C 141 del 29.3.2022, pag. 123.

Performance

4. Ricorda che l'Istituto è stato creato per contribuire alla promozione della parità di genere nell'Unione e per rafforzarla; sottolinea che l'Istituto svolge un ruolo chiave nella promozione dell'uguaglianza di genere nell'UE fornendo ricerche e dati, un compito in cui si è dimostrato vitale ed efficace; sottolinea pertanto che l'Istituto deve poter disporre di risorse finanziarie e umane sufficienti e stabili per poter eseguire le sue mansioni; ricorda che l'Istituto ha il compito di raccogliere, analizzare e diffondere informazioni riguardanti l'uguaglianza di genere, nonché di sviluppare, analizzare, valutare e diffondere strumenti metodologici a sostegno dell'integrazione dell'uguaglianza di genere in tutte le politiche dell'Unione europea e nelle politiche nazionali che ne derivano; incoraggia la collaborazione tra l'Istituto e altre agenzie dell'Unione;

5. Osserva che l'Istituto utilizza determinati indicatori chiave di performance connessi agli obiettivi operativi per valutare il valore aggiunto apportato dalle sue attività; rileva con soddisfazione che l'Istituto ha conseguito il 96,62 % del suo programma di lavoro nel 2021, raggiungendo così gli obiettivi fissati nel documento unico di programmazione 2021-2023;

6. Osserva che nel 2021 l'Istituto ha pubblicato una relazione che analizza le conseguenze della pandemia di COVID-19 per le vittime di violenza da parte del partner e ha condotto la sua prima indagine di ampia portata raccogliendo elementi di prova sulle conseguenze della pandemia di COVID-19 per l'assistenza informale e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, il benessere, l'occupazione e le condizioni di lavoro; rileva inoltre che, mediante lo sviluppo dello strumento per il monitoraggio delle risorse assegnate alla parità di genere, l'Istituto ha messo a punto un kit di strumenti passo a passo sul bilancio di genere volto ad aiutare le autorità di gestione a integrare la dimensione di genere in regime di gestione concorrente; rileva altresì che l'Istituto ha preparato un kit di strumenti sugli appalti pubblici che tengono conto della dimensione di genere per i fondi dell'Unione e i bilanci nazionali, al fine di integrare il quadro della Commissione a favore di appalti pubblici socialmente responsabili;

7. Osserva che l'Istituto ha rafforzato la sua cooperazione con le agenzie dell'Unione nel corso dell'anno, in particolare con l'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA) e la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound); prende atto dell'impegno dell'Istituto nella rete delle agenzie che si occupano di giustizia e affari interni nel contesto della risposta alla crisi COVID-19 e della solidarietà dell'Unione con l'Ucraina; prende atto inoltre del coinvolgimento dell'Istituto nella rete delle agenzie dell'UE sulla consulenza scientifica (UE-ANSA), in particolare nell'ambito del gruppo di dati in materia di indagine quantitativa e del cluster socioeconomico; invita l'Istituto a continuare a sviluppare le proprie sinergie (ad esempio tra risorse umane, gestione degli edifici, servizi informatici e sicurezza), la cooperazione e lo scambio di buone pratiche con le altre agenzie dell'Unione al fine di migliorare l'efficienza;

8. Si compiace della cooperazione in atto tra l'Istituto e la commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere; sottolinea il prezioso contributo che l'Istituto può apportare a tutte le commissioni del Parlamento per integrare meglio la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Unione; riconosce la specializzazione e le conoscenze dell'Istituto, in particolare per quanto riguarda la fornitura di dati e la valutazione delle politiche degli Stati membri;

Politica del personale

9. Rileva che al 31 dicembre 2021 la tabella dell'organico era completa al 96 %, con la nomina di 26 agenti temporanei sui 27 agenti temporanei autorizzati a titolo del bilancio dell'Unione (lo stesso numero di posti rispetto al 2020); osserva che sono stati pubblicati 12 inviti a presentare candidature, di cui quattro per agente contrattuale, cinque per agente temporaneo, una per esperto nazionale distaccato e due per tirocinanti; evidenzia che nel corso del 2021 il tasso di avvicendamento è stato dell'11 %; prende atto dell'esercizio di screening del personale, in base al quale il 77,6 % del personale dell'Istituto è assegnato a compiti operativi, il 14,5 % al sostegno amministrativo e il 7,9 % a operazioni neutre; osserva che il 27 maggio 2021 sono state adottate nuove norme sul personale direttivo intermedio;

10. Prende atto dell'equilibrata ripartizione di genere a livello dell'alta dirigenza (due uomini (50 %) e due donne (50 %)], dello squilibrio di genere nel consiglio di amministrazione (sei uomini (19 %) e 26 donne (81 %)] e a livello di personale in generale (12 uomini (29 %) e 30 donne (71 %)]; ribadisce la sua richiesta all'Istituto di garantire in futuro l'equilibrio di genere; invita la Commissione e gli Stati membri a tenere conto dell'importanza di assicurare l'equilibrio di genere al momento di nominare i loro candidati al consiglio di amministrazione dell'Istituto;

11. Rileva che nel 2021 l'Istituto, escluse le candidature per tirocini e posti di esperti nazionali distaccati, ha ricevuto 513 candidature, il 68 % delle quali presentate da donne e il 32 % da uomini; si compiace del fatto che l'equilibrio di genere sia stato raggiunto in seno all'alta dirigenza, ma esprime preoccupazione per lo squilibrio presente a livello di personale nel suo complesso; accoglie con favore la partecipazione attiva dell'Istituto dal 2021 al gruppo di lavoro della rete delle agenzie dell'UE (EUAN) sulla diversità e l'inclusione e le varie azioni intraprese per migliorare la diversità e l'inclusione all'interno dell'Istituto;

12. Osserva che nel 2021 l'Istituto ha preso disposizioni per firmare un contratto di un anno con la società UAB Manpower Lit per la fornitura di personale interinale; ricorda che la sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea dell'11 novembre 2021 (causa C-948/19) ha confermato l'applicabilità della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio ([2]) alle agenzie decentrate dell'Unione, nonché il principio della parità di trattamento tra i lavoratori interinali e il personale statutario, e che la Corte suprema lituana ha confermato tale sentenza; osserva, in tale contesto, che la società incaricata UAB Manpower Lit ha rifiutato di prorogare il contratto per la fornitura di manodopera interinale a partire dal 2022;

13. Raccomanda di aumentare il personale dell'Istituto e di dotarlo di fondi sufficienti, tenendo conto della valutazione dell'Istituto stesso delle sue necessità per fronte a un forte aumento delle richieste di assistenza tecnica in materia di integrazione della dimensione di genere, come la risposta urgente al peggioramento dell'impatto delle diverse e successive crisi sociali, economiche e climatiche sulle donne e sull'uguaglianza di genere nonché i regressi nel campo dell'uguaglianza di genere e dei diritti delle donne in numerosi Stati membri e nel mondo;

14. Accoglie con favore la politica globale dell'Istituto in materia di benessere, che prevede una serie di misure a sostegno dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, del telelavoro e di uno stile di vita sano per i membri del suo personale; osserva, per quanto riguarda il sostegno psicologico, che nel 2021 è stata conclusa un'indagine indipendente su una denuncia di molestie psicologiche che ha condotto al licenziamento del membro del personale oggetto di indagine; elogia il piano globale di formazione dell'Istituto per il suo personale; incoraggia l'Istituto a elaborare una politica di lungo termine in materia di risorse umane che verta sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata, sull'orientamento permanente e sull'offerta di possibilità di formazione specifiche per lo sviluppo della carriera, sull'equilibrio di genere a tutti i livelli del personale, sul telelavoro, sul diritto alla disconnessione, sul miglioramento dell'equilibrio geografico ai fini di un'idonea rappresentanza di tutti gli Stati membri e sull'assunzione e l'integrazione delle persone con disabilità, garantendo loro parità di trattamento e ampia promozione delle loro opportunità;

Appalti

15. Rileva che nel 2021 sono state completate 47 procedure d'appalto relative a servizi amministrativi e 62 relative ad attività operative; osserva che l'Istituto ha aggiornato gli orientamenti in materia di appalti per il personale, tra cui le liste di controllo, i calendari interni e le fasi procedurali, al fine di migliorare la qualità dei documenti prodotti nel quadro delle azioni di appalto;

16. Prende atto con preoccupazione dell'osservazione della Corte secondo cui nel 2021 l'Istituto ha effettuato pagamenti irregolari (per un valore di 12 200 EUR) per l'acquisto di servizi di traduzione che non rientravano nell'ambito del relativo invito a manifestare interesse;

17. Ricorda che è importante che tutte le procedure di appalto garantiscano la leale concorrenza tra gli offerenti e consentano la fornitura di beni e servizi al miglior prezzo, nel rispetto dei princìpi di trasparenza, proporzionalità, pari trattamento e non discriminazione; chiede l'attuazione degli strumenti informatici relativi agli appalti elettronici sviluppati dalla Commissione; chiede inoltre un chiarimento aggiornato delle procedure e dei modelli negli orientamenti in materia di appalti; prende atto con preoccupazione dell'osservazione della Corte secondo cui le carenze in materia di appalti pubblici sono in aumento e si confermano la principale fonte di pagamenti irregolari per la maggior parte delle agenzie;

([2]) Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327 del 5.12.2008, pag. 9).

Prevenzione e gestione dei conflitti di interessr e trasparenza

18. Prende atto delle misure esistenti in seno all'Istituto e degli sforzi in atto per garantire la trasparenza, la prevenzione e la gestione dei conflitti di interesse nonché la protezione delle persone che segnalano irregolarità; osserva che l'Istituto sta mettendo a punto la sua strategia in materia di conflitti di interessi; osserva che la strategia antifrode 2021-2023 è stata attuata con successo nel 2021, conformemente al relativo piano d'azione, sulla base della metodologia fornita dall'OLAF; accoglie inoltre con favore il fatto che nel 2021 siano state condotte diverse formazioni nel settore dell'etica e dell'integrità, nonché sessioni informative per la prevenzione delle frodi; insiste sulla necessità di introdurre o aggiornare periodicamente norme sistematiche in materia di trasparenza, incompatibilità, conflitto di interesse, attività illegali di lobbismo e «porte girevoli»;

19. Osserva che l'Istituto ha pubblicato sul suo sito web i CV e le dichiarazioni di interessi della sua direttrice e della maggior parte dei suoi membri del consiglio di amministrazione; ricorda l'importanza della pubblicazione dei CV e delle dichiarazioni di interessi; invita l'Istituto a pubblicare i CV e le dichiarazioni di interessi di tutti i membri del consiglio di amministrazione;

Controllo interno

20. Accoglie con favore le misure adottate dall'Istituto nel 2021 per rafforzare il suo sistema di controllo interno; prende atto, in tale contesto, della revisione della sua procedura per l'esecuzione dei controlli ex post; plaude, a tale proposito, al fatto che i controlli ex post siano stati eseguiti a partire da settembre 2021 e che la relativa azione connessa all'osservazione della Corte sia stata completata; accoglie inoltre con favore il fatto che l'Istituto abbia aggiornato la propria politica di garanzia della qualità definendo misure di controllo specifiche per i progetti;

21. Prende atto con preoccupazione delle osservazioni della Corte che evidenziano diverse debolezze nel settore dei sistemi di gestione e di controllo; osserva che la prima osservazione è legata a una procedura di assunzione in cui sono stati compromessi i principi di trasparenza e parità di trattamento e che la seconda osservazione riguarda le omissioni in una procedura di selezione per gli esperti nazionali distaccati che ne compromettono l'obiettività e suggeriscono carenze nei controlli interni dell'Istituto; rileva che la terza osservazione riguarda una procedura di appalto in cui tutti i membri del comitato di valutazione appartenevano alla stessa unità amministrativa, il che è in contrasto con l'articolo 150, paragrafo 3, del regolamento finanziario; ricorda che le carenze procedurali nelle procedure di assunzione compromettono i principi di trasparenza e parità di trattamento; chiede all'Istituto di migliorare le proprie procedure interne di assunzione per chiarire i processi di valutazione e gli avvisi di posti vacanti;

22. Osserva che, a seguito del piano di audit interno strategico 2019-2021 del Servizio di audit interno della Commissione (SAI), nel 2021 sono state effettuate in totale 1 800 operazioni di controllo su un campione di 40 operazioni per un bilancio totale controllato di 920 776 EUR; osserva che i risultati finali mostrano che il sistema di controllo interno in vigore garantisce la conformità delle operazioni alle norme finanziarie e alle procedure interne; osserva che la relazione comprendeva quattro raccomandazioni volte a rafforzare i controlli interni al fine di affrontare carenze minori; si compiace del fatto che tutte le raccomandazioni, comprese quelle degli anni precedenti, siano state pienamente attuate dall'Istituto e che le relative azioni siano state archiviate dal SAI nel febbraio 2022;

23. Osserva che è stata effettuata una valutazione specifica del controllo interno per l'esercizio 2021 conformemente al quadro di controllo interno dell'Istituto e agli orientamenti per la valutazione del controllo interno; prende atto della conclusione di tale valutazione secondo cui tutti i principi sono presenti e funzionano come previsto, e osserva che sono state individuate sei carenze moderate in relazione alle componenti 2, 3 e 5 del sistema di controllo interno; invita l'Istituto a tenere informata l'autorità di discarico riguardo ai progressi compiuti nell'affrontare tali carenze; accoglie con favore le azioni attuate dall'Istituto per attenuare le aree di rischio, anche per quanto riguarda le funzioni sensibili;

24. Invita l'Istituto a rafforzare ulteriormente i meccanismi di controllo interno, anche istituendo un meccanismo interno anticorruzione;

Digitalizzazione e transizione verde

25. Prende atto degli sforzi dell'Istituto per garantire un luogo di lavoro efficiente in termini di costi e rispettoso dell'ambiente; osserva che l'Istituto ha istituito uno strumento di gestione delle missioni per consentire il monitoraggio delle emissioni di CO_2 prodotte dai viaggi; prende atto del fatto che il monitoraggio del 2021 mostra che le emissioni di CO_2 delle missioni dell'Istituto sono ammontate a 8 tonnellate; osserva che l'Istituto ha incluso i requisiti delle misure ambientali in diversi tipi di contratti; accoglie con favore l'impegno dell'Istituto a installare pannelli solari nei suoi locali a Vilnius al fine di migliorare le prestazioni ambientali dell'edificio e a fare affidamento esclusivamente su fonti energetiche verdi; osserva con interesse che è stata appaltata un'applicazione che aiuterebbe l'Istituto a tenere traccia della sua impronta ambientale e che l'applicazione dovrebbe essere introdotta nel 2022; invita l'Istituto a tenere informata l'autorità di discarico in merito agli sviluppi al riguardo;

26. Prende atto del fatto che l'Istituto ha completamente digitalizzato i suoi processi chiave nel 2021 introducendo flussi di lavoro elettronici e la firma elettronica; prende atto dell'aggiornamento della strategia per la sicurezza delle TIC e delle strategia relativa alla gestione delle informazioni dell'Istituto; accoglie con favore la risposta dell'Istituto secondo cui dispone di una cibersicurezza e ha attuato una serie di misure in materia di cibersicurezza, come il sistema di autenticazione a più fattori e la formazione in materia di sicurezza per i membri dell'équipe informatica; incoraggia l'Istituto a effettuare valutazioni periodiche dei rischi relativi alla sua infrastruttura informatica e a garantire controlli e test periodici delle sue difese informatiche;

Continuità operativa durante la crisi COVID-19

27. Osserva che l'Istituto si è rapidamente adattato per garantire la continuità operativa conformemente al documento unico di programmazione riveduto; apprezza il lavoro svolto dall'Istituto a sostegno delle presidenze portoghese e slovena del Consiglio, fornendo nuovi dati in materia di parità di genere quale base per le rispettive conclusioni del Consiglio sull'impatto socioeconomico della COVID-19 sull'uguaglianza di genere; osserva che nell'ambito della rete delle agenzie che si occupano di giustizia e affari interni sono state discusse iniziative congiunte per quanto concerne la risposta alla COVID-19 e i piani di continuità operativa; accoglie con favore il fatto che l'Istituto abbia aggiornato il suo piano di continuità operativa nel luglio 2022;

28. Incoraggia l'Agenzia a mettere in pratica gli insegnamenti tratti dalla pandemia di COVID-19 riguardo ai viaggi del personale, al fine di organizzare meglio in futuro le riunioni, gli eventi e i colloqui che potrebbero essere svolti più efficientemente a distanza piuttosto che in presenza;

Altro

29. Elogia l'Istituto per gli sforzi volti ad aumentare la sua visibilità pubblica attraverso briefing per la stampa, comunicati stampa, campagne mediatiche quali «16 giorni di attivismo» e stretti contatti con i giornalisti; prende atto del miglioramento delle metriche dell'Istituto per quanto riguarda i social media e le richieste dei media;

30. Rinvia, per altre osservazioni di natura orizzontale che accompagnano la decisione di discarico, alla sua risoluzione del 10 maggio 2023 ([3]) sulle prestazioni, la gestione finanziaria e il controllo delle agenzie.

([3]) Testi approvati, P9_TA(2023)0190.