RISOLUZIONE (UE) 2022/1704 DEL PARLAMENTO EUROPEO

del 4 maggio 2022

recante le osservazioni che costituiscono parte integrante della decisione sul discarico per l'esecuzione del bilancio generale dell'Unione europea per l'esercizio 2020, sezione VI – Comitato economico e sociale europeo

IL PARLAMENTO EUROPEO,

— vista la sua decisione sul discarico per l'esecuzione del bilancio generale dell'Unione europea per l'esercizio 2020, sezione VI – Comitato economico e sociale europeo,

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

— vista la relazione della commissione per il controllo dei bilanci (A9-0079/2022),

A. considerando che il Comitato economico e sociale europeo (il "Comitato") rappresenta e coinvolge le parti sociali e le organizzazioni della società civile degli Stati membri nel processo decisionale dell'Unione e persegue la sua missione di legiferare meglio e rafforzare la democrazia dell'Unione dal basso;

B. considerando che la missione del Comitato persegue tre obiettivi fondamentali, vale a dire (i) garantire un adeguato collegamento tra le politiche dell'Unione e le circostanze economiche, sociali e civili sul campo, (ii) promuovere lo sviluppo di un'Unione più partecipativa e (iii) promuovere i valori su cui si fonda l'integrazione europea;

C. considerando che le parti sociali e le organizzazioni della società civile sono state in prima linea nella lotta contro la pandemia di COVID-19 nell'Unione, discutendo le carenze e proponendo misure specifiche e che quindi possono contribuire notevolmente al successo dell'attuazione, del monitoraggio e dell'adeguamento dei piani per la ripresa dell'Unione;

D. considerando che la consultazione del Comitato da parte della Commissione o del Consiglio è obbligatoria in alcuni casi, e che il Comitato può anche adottare pareri di propria iniziativa, beneficiando al contempo di un ampio spazio di consultazione come sancito dall'Atto unico europeo, dal Trattato di Maastricht e dal Trattato di Amsterdam, che gli permette di essere consultato dal Parlamento;

E. considerando che, in seguito allo scoppio della pandemia di COVID-19 e alla luce della situazione nell'Unione, il Comitato ha deciso di tenere conto in tutte le sue attività dell'impatto della pandemia di COVID-19 sull'economia e sulla società in generale;

F. considerando che il Comitato si è avvalso del suo gruppo di collegamento, una rete di organizzazioni ombrello della società civile, per discutere le sfide cui sono state confrontate nel gestire la pandemia di COVID-19, per sintetizzare le loro istanze in proposito e per chiedere di svolgere un ruolo chiave nella progettazione del piano per la ripresa dell'Unione ed essere così in grado di orientare i decisori nell'affrontare l'impatto economico della crisi;

G. considerando che a seguito della pandemia di COVID-19 il Comitato ha dovuto rivedere e adattare il proprio funzionamento interno e i propri metodi di lavoro per continuare a svolgere la sua missione;

1. rileva con soddisfazione che la Corte dei conti ("la Corte") non ha individuato debolezze significative riguardo agli aspetti sottoposti ad audit relativi alle risorse umane e agli appalti per quanto concerne il Comitato;

2. sottolinea che la Corte, sulla base del lavoro di audit svolto, ha concluso che i pagamenti relativi alle spese amministrative delle istituzioni, incluse quelle del Comitato, per l'esercizio 2020 sono, nell'insieme, privi di errori rilevanti; accoglie con favore il fatto che nessuna questione specifica relativa alla regolarità delle operazioni sia stata rilevata dalla Corte;

3. è consapevole del fatto che il capitolo 9 "Amministrazione" della relazione annuale della Corte è incentrato sulle spese per le risorse umane, gli edifici, le attrezzature, l'energia, le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, e che la Corte indica che tali spese sono a basso rischio;

Gestione di bilancio e finanziaria

4. osserva che il bilancio del Comitato per il 2020 ammontava a 142,5 milioni di EUR (un aumento del 4,22 % rispetto al bilancio 2019), di cui 130,9 milioni di EUR sono stati spesi o riportati al 2021 come impegni;

5. rileva che il tasso di esecuzione nel 2020 è stato del 91,8 % (rispetto al 98,1 % nel 2019); è consapevole del fatto che diverse linee di bilancio hanno risentito della pandemia di COVID-19 (spese di viaggio e indennità dei membri, interpretazione, missioni del personale e organizzazione di eventi e audizioni), sia in termini di un uso ridotto degli stanziamenti sia di spese aggiuntive necessarie;

6. osserva che, per far fronte ai saldi residui nelle linee di bilancio che hanno risentito della pandemia di COVID-19, il Comitato ha avviato i trasferimenti all'inizio del 2020, il che ha comportato un importo totale di trasferimenti eccezionalmente elevato di circa 12,5 milioni di EUR; osserva tuttavia che l'esecuzione degli stanziamenti riportati dal 2019 al 2020 è stata leggermente inferiore a quella del 2019: 79,2 % (6,9 milioni di EUR) nel 2020 rispetto all'82,1 % nel 7,1 (7,1 milioni di EUR) nel 2019;

7. prende atto della decisione del 28 aprile 2020 dell'Ufficio di presidenza del Comitato sul tema "Aumento una tantum dell'indennità di cofinanziamento dei costi informatici per i membri" che dà diritto ai membri "qualificati" (ossia quelli che hanno partecipato ad almeno il 50 % delle riunioni a cui erano stati invitati) di ricevere 2 500 EUR per ciascuna delle due quote annuali nel 2020 (anziché 1 500 EUR per ciascuna delle due quote in qualsiasi altro anno); invita il Comitato a fornire informazioni in merito a tale aumento una tantum nella sezione dedicata alle spese di viaggio e indennità dei membri sul proprio sito web; osserva che l'obiettivo di tale decisione era quello di consentire ai membri di permettersi mezzi elettronici efficienti e stabili per comunicare e partecipare alle riunioni; sottolinea che ai membri è stato offerto anche un computer portatile; osserva che la spesa effettiva dell'indennità di cofinanziamento per le tecnologie dell'informazione a favore dei membri nel 2020 è stata di 1 443 500 EUR, di cui 578 000 EUR rappresentano tale aumento; richiama l'attenzione, in relazione a una sana gestione finanziaria, sul fatto che l'indennità di cofinanziamento per le tecnologie dell'informazione è forfettaria e non basata sui costi effettivi, il che significa che gli Stati membri non sono tenuti a fornire documenti giustificativi per ottenerla;

8. ribadisce il proprio rammarico per quanto riguarda la decisione del 9 giugno 2020 dell'Ufficio di presidenza del Comitato che consente ai membri di richiedere la consueta indennità giornaliera per aver partecipato alle riunioni del Comitato a distanza; osserva che l'obiettivo di tale decisione era quello di indennizzare i membri per il tempo impiegato nell'esercizio delle loro funzioni e per i relativi costi amministrativi, ma osserva che danneggia la reputazione del Comitato agli occhi dei cittadini; prende atto che la proposta del Comitato di prevedere un'indennità giornaliera specifica per la partecipazione alle riunioni a distanza (145 EUR rispetto all'indennità standard di 290 EUR) non ha potuto essere messa in pratica fino all'adozione di tale proposta da parte del Consiglio e alla sua conseguente entrata in vigore il 1° luglio 2021; comprende che nessuna di tali decisioni prevedeva rimborsi oltre all'indennità giornaliera, escludendo quindi il rimborso delle spese di viaggio e le indennità; osserva che il costo totale delle indennità giornaliere nel 2020 è stato di 4 440 099 EUR, di cui 2 270 700 EUR per la partecipazione a distanza e 2 169 399 EUR per la partecipazione fisica; riconosce che le autorità di bilancio sono state informate di ogni decisione pertinente dell'Ufficio di presidenza; ribadisce l'invito al Comitato a valutare nuove pratiche retributive per garantire una retribuzione equa e proporzionata ai membri, che non sia basata unicamente su rimborsi o indennità; chiede al Consiglio di allineare i poteri decisionali del Comitato riguardanti le retribuzioni a quelli del Comitato delle regioni;

9. constata che l'agenzia di viaggi del Comitato applica dei massimali per i viaggi tra Bruxelles e le principali città europee; chiede al Comitato in quale modo incoraggi i suoi membri e la sua agenzia di viaggi ad adottare pratiche di prenotazione intelligenti per i viaggi;

10. osserva che nel 2020 il Comitato, in quanto istituzione capofila, ha organizzato otto gare d'appalto aperte alla concorrenza di importo superiore a 15 000 EUR; osserva che l'appalto per i servizi di sicurezza comune per il Comitato e per il Comitato delle regioni ("CdR") ammontava a circa 24 milioni di EUR e ha rappresentato l'appalto di importo più elevato per il Comitato nel 2020;

Gestione interna, prestazioni, controllo interno

11. osserva che il progetto di analisi aziendale integrata (IBIP) è stato avviato per individuare la causa principale delle variazioni derivanti dall'analisi comparativa del bilancio e dei costi reali relativi ad attività quali riunioni, eventi, conferenze ecc.; nota che la prima parte dell'IBIP è volta a individuare e mappare i processi sottostanti, aprendo la strada alla seconda parte del progetto che si concentrerà sui miglioramenti e sulla reingegnerizzazione dei processi; invita il Comitato a riferire in merito ai costi e ai risparmi associati all'IBIP;

12. osserva che il Comitato ha emesso 131 pareri, documenti di sintesi e relazioni informative nel 2020 (rispetto ai 127 del 2019); tiene conto del fatto che, a causa delle difficoltà di adottare pareri tramite consultazioni entro i ristretti termini interistituzionali all'inizio della pandemia di COVID-19, il Comitato ha adottato, prima dell'approvazione della sua procedura modificata, 13 documenti di sintesi in risposta alle consultazioni per contribuire in modo efficace e tempestivo alla risposta dell'Unione; chiede al Comitato una relazione sul rispetto delle scadenze interistituzionali e sugli eventuali ritardi nel corso degli ultimi cinque anni;

13. prende atto del fatto che il nuovo organigramma è entrato in vigore il 1° gennaio 2020, introducendo importanti cambiamenti come la creazione di una direzione Comunicazione e rapporti interistituzionali e il trasferimento del servizio giuridico sotto il Segretario generale del Comitato; è preoccupato che la riorganizzazione non dia al servizio giuridico l'indipendenza di cui ha bisogno per lavorare con efficienza; chiede al Comitato di riconsiderare la sua riorganizzazione;

14. prende atto dell'adozione della decisione n. 078/21 del Comitato che istituisce una procedura di consultazione del suo servizio giuridico; si preoccupa della formulazione debole e imprecisa che stabilisce che il servizio giuridico sia informato e/o consultato prima dell'adozione di misure relative a gravi irregolarità poiché le semplici informazioni non sono sufficienti; ribadisce ancora una volta la sua ferma richiesta di procedure interne che prevedano la consultazione tempestiva e obbligatoria del servizio giuridico su tali irregolarità e le relative misure, allo scopo di attenuare il rischio giuridico di tali decisioni; rammenta al Comitato che il servizio giuridico deve poter valutare in modo indipendente tutte le decisioni prese dalla dirigenza del Comitato e deve disporre di risorse sufficienti e delle prerogative necessarie per svolgere correttamente le proprie funzioni nell'interesse del Comitato;

15. prende atto degli sforzi profusi dal Comitato nel diffondere i suoi pareri insieme ad altre relazioni e attività che contribuiscono anch'esse allo svolgimento della sua missione; riconosce che la valutazione d'impatto della Commissione tiene regolarmente conto dei pareri del Comitato, ma il Parlamento rimane preoccupato per l'impatto del lavoro del Comitato; invita pertanto il Comitato a garantire che ogni parere sia condiviso con i membri delle commissioni competenti del Parlamento e a chiedere ufficialmente e sistematicamente la parola in occasione della presentazione dei progetti di relazione del Parlamento, in linea con l'accordo di cooperazione tra il Parlamento e il Comitato; esorta il Comitato a invitare i relatori del Parlamento nella fase di elaborazione dei pareri, anche al fine di rafforzare la cooperazione politica con il Parlamento; raccomanda al Comitato di effettuare un'analisi più quantitativa e qualitativa dell'impatto dei suoi pareri; esorta pertanto il Comitato a potenziare il personale che lavora nei settori dell'attività legislativa e dei rapporti interistituzionali;

16. osserva che nel 2020 il Comitato ha organizzato quattro sessioni di formazione sulla valutazione dei rischi per i membri del personale, compresi i quadri intermedi, con una partecipazione di circa il 15 % dei membri del personale, nonché sessioni di affiancamento (coaching) rivolte ai funzionari di ciascuna direzione per aiutarli a valutare l'impatto degli scenari di rischio sui loro obiettivi annuali; osserva che alla fine del 2020 è stato istituito un registro che collega obiettivi, rischi e misure di controllo per ciascuna direzione;

17. osserva con preoccupazione che la carenza di personale nel servizio di audit interno (SAI) del Comitato incide negativamente sulla garanzia che il revisore interno è in grado di fornire; ricorda che, secondo la relazione annuale 2019 della Corte, il Comitato non ha effettuato una valutazione globale dei rischi dal 2014 ed è preoccupato che l'unica valutazione globale dei rischi sia basata quasi esclusivamente su informazioni ottenute dal SAI; esorta il comitato di audit interno a porre rimedio a tale situazione; osserva che è in corso la redazione di una carta e di un manuale di audit che definiscano ulteriormente i metodi e le procedure di lavoro; chiede nuovamente al Comitato di riferire in merito ai risultati principali della relazione di revisione interna sull'etica, come precedentemente richiesto nel 2019;

18. osserva che alla fine del 2020 il Comitato ha avviato il suo esercizio annuale per valutare il rispetto delle norme di controllo interno e che il questionario del 2020 è stato rivisto; ricorda che due azioni di seguito sono state rinviate dall'esercizio 2019 all'esercizio 2020, vale a dire (i) una valutazione formale delle funzioni sensibili, adottata nel dicembre 2021, e (ii) l'attuazione di una strategia di comunicazione interna pluriennale; si rammarica, data l'importanza fondamentale di tale azione, che le riflessioni sulla strategia di comunicazione siano ancora in corso e che l'azione sia stata rinviata al 2021; osserva che, a partire dall'esercizio 2020, la registrazione e l'accentramento delle procedure da parte di tutte le direzioni erano stati programmati per il 2021;

19. apprezza che, oltre ai controlli preventivi multilivello, nell'ambito della procedura di rimborso sia previsto che tutte le richieste vengano verificate da un agente iniziatore finanziario e successivamente riesaminate da un agente di verifica funzionalmente indipendente e che tutti i pagamenti siano poi autorizzati da un ordinatore debitamente incaricato a livello dirigenziale;

Risorse umane, uguaglianza e benessere

20. osserva che, alla fine del 2020, il numero totale del personale impiegato dal Comitato era di 702 unità, lo stesso numero della fine del 2019, e che il tasso di occupazione dei suoi posti in organico era del 95,6 %, leggermente inferiore a quello degli anni precedenti; esprime preoccupazione per la mole di lavoro crescente che può incidere sul benessere del personale;

21. deplora il numero di posti vacanti a lungo termine per posti dirigenziali intermedi e superiori (cinque posti vacanti di sette mesi o più), di dirigenti in posti "ad interim" (due dirigenti in posti "ad interim" di durata superiore a sette mesi) nonostante le norme in vigore, e di dirigenti in doppi posti "nell'interesse del servizio" (sei dirigenti in doppi posti di durata superiore a sette mesi); si rammarica del fatto che nel 2020 due procedure di selezione siano state annullate e ripubblicate, mentre una procedura di selezione è stata chiusa senza nomina ed è oggetto di una denuncia alla Mediatrice europea (la Mediatrice); osserva con preoccupazione che 23 posti sono occupati dopo la scadenza del termine di mobilità; teme che tali situazioni possano contribuire a una percezione negativa della gestione delle risorse umane del Comitato e quindi aumentare le difficoltà di assunzione; chiede al Segretario generale, in quanto massima autorità amministrativa del Comitato, di effettuare una valutazione completa della situazione e di riferire alle autorità di bilancio;

22. osserva che nel 2020 il Comitato ha identificato l'incapacità di trovare personale adeguato come un problema interno trasversale; incoraggia il Comitato a esaminare modi per aumentare l'attrattiva del Comitato come datore di lavoro e l'interesse dei potenziali candidati, e a rafforzare la collaborazione con l'Ufficio europeo di selezione del personale, onde creare un elenco di riserva di candidati qualificati; è a conoscenza della pubblicazione in Sysper di descrizioni dettagliate delle mansioni per tutti i posti presso il segretariato del Comitato, al fine di aumentare la trasparenza e favorire una ripartizione più agevole delle responsabilità; lancia un vigoroso appello al Segretario generale del Comitato affinché migliori la trasparenza in relazione alla nomina dei comitati di selezione, in particolare delle procedure di assunzione per posizioni dirigenziali, e blocchi la creazione delle cosiddette posizioni "equivalenti" che rendono poco chiara la responsabilità e creano sospetti in merito al rispetto del principio della parità di trattamento; chiede di intraprendere azioni per rispondere alle aspettative di carriera del personale, quali ad esempio il riesame delle decisioni di mobilità del Comitato, investendo nella formazione del personale e fornendo consulenza professionale;

23. osserva che negli ultimi anni la percentuale di personale che si avvale di modalità di lavoro flessibili ha oscillato tra il 29 % e il 34 % circa, con un calo significativo nel 2020, che può essere spiegato da una combinazione delle misure relative alla pandemia di COVID-19, in particolare il confinamento obbligatorio, e l'esenzione dalla registrazione dell'orario di lavoro adottata dal Comitato; nota con preoccupazione che la percentuale di uomini che ricorrono a modelli di lavoro flessibili nel 2020 è stata di un quinto, mantenendosi pressoché invariata rispetto al 2019; invita il Comitato ad adottare buone pratiche convalidate in questo settore, come sessioni d'informazione per i nuovi arrivati, consulenze individuali fornite da responsabili delle pari opportunità o uno spazio dedicato sull'intranet, nonché a garantire che il ricorso alle modalità di lavoro disponibili non penalizzi in alcun modo l'avanzamento di carriera dei dipendenti in questione; accoglie con favore il fatto che le persone legate in un'unione civile possano beneficiare del congedo parentale e delle opzioni di lavoro flessibile riservate ai genitori con figli in tenera età;

24. apprezza che il telelavoro sia stato esteso e diffuso a tutti i membri del personale, ad eccezione di quanti svolgono funzioni critiche che richiedono la presenza in loco; osserva che il personale ha ricevuto una newsletter periodica con consigli e suggerimenti, oltre a specifiche azioni orientate all'autocura, per aiutarli ad affrontare il lungo periodo di telelavoro;

25. osserva che alla fine del 2020 il personale del Comitato era composto da 702 persone, di cui 458 donne e 244 uomini; rileva che la percentuale di donne che occupano posti dirigenziali intermedi è diminuita dal 48 % nel 2019 al 47 % nel 2020, compresi i capi unità facenti funzione; osserva con preoccupazione una diminuzione più marcata tra i quadri superiori, dal 57 % nel 2019 al 40 % nel 2020, compresi i vicedirettori; sottolinea che questa tendenza è in contrasto con l'aumento del numero di donne al livello di amministratore (AD) o equivalente nei posti non dirigenziali (63,3 % nel 2020 rispetto a 62,2 % nel 2019 e 60,6 % nel 2018); non condivide l'inclusione nelle cifre dei posti di vice o di facente funzione a causa della loro natura temporanea e perché in un'istituzione relativamente piccola una sola nomina può distorcere il rapporto complessivo;

26. incoraggia il Comitato a esaminare incentivi e misure specifiche attuate con successo in altre entità per promuovere l'accesso delle donne a posti dirigenziali, come il riconoscimento formale delle responsabilità gestionali al di sotto del livello di capo unità, il sostegno tutoriale e la formazione pre-manageriale; ricorda le numerose misure volte a migliorare l'integrazione della dimensione di genere nell'attività politica e amministrativa discusse e individuate dalla commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere del Parlamento; ritiene che il Comitato debba fissare obiettivi più ambiziosi in materia di equilibrio di genere per rendere l'ambiente di lavoro più equo, eterogeneo e attraente; suggerisce la nomina di un responsabile delle pari opportunità presso il proprio dipartimento per le risorse umane per facilitare le azioni sul campo in tal senso;

27. osserva che il Comitato si avvale di personale proveniente da tutti gli Stati membri; rileva che, per quanto riguarda la distribuzione geografica dei dirigenti, nel dicembre 2020 soltanto il 15 % dei dirigenti proveniva dagli Stati membri dell'UE-13 (rispetto al 19 % del 2019); invita il Comitato a compiere significativi progressi e a intraprendere azioni volte a conseguire un equilibrio geografico in relazione al personale, in modo da ottenere un'adeguata rappresentanza di cittadini di tutti gli Stati membri, anche a livello dirigenziale, che tenga conto della loro diversità, come stabilito dall'articolo 27 dello statuto dei funzionari;

28. rileva che, per salvaguardare i dati personali, non vengono raccolti dati sul personale con disabilità, ma fa notare che ciò ostacola una reale valutazione della situazione e l'elaborazione di politiche adeguate in materia; osserva che il Comitato applica il principio dell'accomodamento ragionevole per fornire mobili ergonomici o attrezzature informatiche al fine di creare un ambiente di lavoro adeguato; si compiace del fatto che la strategia immobiliare comune del Comitato e del CdR tenga pienamente conto della disabilità;

29. prende atto della valutazione del piano d'azione per le pari opportunità e la diversità 2017-2020 e si attende che fornisca un valido contributo per ulteriori misure adeguate e concrete; invita il Comitato a tenere conto anche degli insegnamenti tratti dalla pandemia di COVID-19 al momento dell'elaborazione del nuovo piano d'azione;

30. apprezza che nel 2020 il Comitato abbia infine adottato un approccio individualizzato per prevenire i casi di burnout che, insieme a misure generali, includeva un contatto proattivo con i membri del personale a rischio, orari di lavoro flessibili (senza registrazione dell'orario), una newsletter con consigli e suggerimenti e azioni di comunicazione specifiche; si rammarica con il Comitato per non essere stato in grado di quantificare i casi tra i membri del personale che hanno mostrato sintomi di burnout legati al lavoro; invita il Comitato ad andare oltre le azioni di sensibilizzazione e ad adottare buone pratiche convalidate, tra l'altro, in materia di gestione del carico di lavoro, di comunicazione e di risoluzione dei conflitti per i dirigenti, o una politica di rientro al lavoro che tenga conto delle specificità del burnout in questione;

31. osserva che il Comitato ha ospitato 48 tirocinanti a lungo termine, che hanno beneficiato tutti di una borsa mensile (compresi i 14 tirocini sospesi a causa della pandemia di COVID-19, che sono poi ripresi nell'autunno del 2020, e che sono conteggiati due volte); osserva che tutti i tirocinanti sono stati dotati di strumenti informatici adeguati e hanno beneficiato delle modalità di lavoro in vigore per i membri del personale del Comitato, ma deplora che, su cinque tirocinanti a breve termine, tre non abbiano avuto diritto ad alcun contributo finanziario, ad eccezione della polizza assicurativa; rinnova l'invito rivolto al Comitato ad adoperarsi affinché tutti i suoi tirocinanti ricevano una remunerazione dignitosa;

32. ricorda l'indagine condotta dall'Ufficio europeo per la lotta antifrode (OLAF) nel 2018 e nel 2019 in merito al caso di molestie che ha coinvolto l'ex presidente del Gruppo I, aperto dopo anni in cui le carenze del procedimento interno e l'ingiustificabile inerzia della gerarchia amministrativa hanno impedito una migliore risoluzione del caso; si rammarica profondamente del fatto che il Segretario generale del Comitato si rifiuti ancora di ammettere le lacune e responsabilità interne, violando in tal modo il dovere di sollecitudine nei confronti del personale del Comitato; riconosce che la decisione dell'Ufficio di presidenza del Comitato, del 9 giugno 2020, ha chiesto al suddetto membro di ritirare la sua candidatura alla presidenza del Comitato e lo ha esonerato da ogni attività di gestione del personale; sottolinea che l'OLAF ha formulato raccomandazioni disciplinari e giudiziarie e che, a seguito di queste ultime, il procuratore belga ha avviato un procedimento penale; è consapevole del fatto che tale membro ha presentato ricorso alla Corte di giustizia contro la decisione dell'Ufficio di presidenza del Comitato, ma ha ottenuto un esito sfavorevole; sottolinea che il membro in questione ancora non riconosce né si rammarica dei suoi comportamenti scorretti, il che dimostra una totale mancanza di riflessione personale e di rispetto per le vittime colpite;

33. è estremamente preoccupato che il Consiglio abbia nominato l'ex presidente del Gruppo I quale membro per un nuovo mandato; riconosce che l'articolo 302 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea attribuisce al Consiglio il potere esclusivo di nominare i membri del Comitato, previa consultazione della Commissione e sulla base dell'elenco dei candidati proposti dagli Stati membri; riconosce pertanto che il Comitato non svolge alcun ruolo formale nelle decisioni assunte dal Consiglio in merito alla nomina dei membri del Comitato; si rammarica che il Comitato non possa essere consultato in relazione alla nomina dei propri membri; sottolinea che è nell'interesse del corretto funzionamento del Comitato che il Consiglio e la Commissione siano debitamente informati riguardo ai candidati durante la procedura di nomina; chiede una revisione della procedura di nomina al fine di consentire al Comitato di adottare un approccio più attivo rispetto alla nomina dei propri membri; accoglie con favore la volontà del Comitato di essere maggiormente coinvolto nella procedura di nomina e di sottoporre la questione all'attenzione della Commissione;;

34. prende atto della decisione dell'Ufficio di presidenza del Comitato, del 9 giugno 2020, per quanto riguarda la partecipazione del Comitato al procedimento dinanzi al tribunale penale di Bruxelles in qualità di parte civile; osserva che l'immunità del membro in questione è stata revocata nel precedente mandato su richiesta dell'auditor del lavoro di Bruxelles ed esorta il Comitato ad adottare prontamente tutte le misure necessarie per agevolare la causa pendente dinanzi alle autorità giudiziarie belghe; si attende che siano riconosciute le responsabilità delle parti interessate e chiede di essere informato sul procedimento;

35. è a conoscenza del fatto che sono stati raggiunti accordi transattivi con le due vittime di molestie morali, che lavorano ancora presso il Comitato, ma si rammarica che una delle vittime aspetti ancora l'attuazione definitiva dell'accordo; prende atto del fatto che nell'aprile 2022 il Comitato ha dichiarato alla commissione per il controllo dei bilanci del Parlamento che l'unico punto in sospeso dell'accordo è direttamente collegato a una prossima modifica dell'organigramma che dovrà essere decisa assieme al Comitato delle regioni e che entrambe le parti hanno convenuto che per il momento non dovrebbe essere attivata la soluzione alternativa prevista dall'accordo transattivo; invita il Comitato ad attuare tempestivamente tali accordi transattivi e a riferire in merito alla loro effettiva attuazione, come richiesto dalla legge;

36. deplora che dagli incontri virtuali tra le due vittime di casi di colpa grave e il presidente del Comitato nel marzo 2021 il Comitato non abbia ancora raggiunto accordi transattivi con le vittime e si rammarica che le azioni intraprese dalla dirigenza del Comitato non siano state né efficaci né decisive; respinge la posizione del Segretario generale del Comitato secondo cui il fatto che le due vittime non lavorano più al Comitato rappresenta una valida giustificazione per non aver raggiunto accordi transattivi; ricorda al Comitato le numerose comunicazioni inviate dalla vittima che ha lasciato il Comitato nel 2017; sottolinea che tale vittima non ha ricevuto alcuna proposta iniziale da parte dell'amministrazione fino alla metà del 2021, sebbene le sue denunce al Segretario generale del Comitato risalgano all'inizio del 2019, e condanna pertanto fermamente la dichiarazione del Segretario generale secondo cui il ritardo nel raggiungimento dell'accordo transattivo era imputabile alla vittima; osserva che la vittima di casi di colpa grave, che è un ex membro del Comitato, ha presentato numerose richieste al presidente del Comitato durante la riunione virtuale del marzo 2021, tra cui una richiesta di scuse pubbliche del Comitato alle vittime, il risarcimento completo per le vittime e un'indagine esterna in merito alle molestie in seno al Comitato; esprime profondo rammarico per il fatto che le vittime che si trovano in una situazione di vulnerabilità sono state nuovamente obbligate a negare pubblicamente le dichiarazioni del Segretario generale del Comitato al Parlamento; prende atto che nell'aprile 2022

il Comitato ha dichiarato alla commissione per il controllo dei bilanci del Parlamento che le misure concordate durante la suddetta riunione sono state attuate o sono in fase di attuazione; prende atto della dichiarazione pubblica resa dalla Presidente del Comitato il 13 aprile 2022 con la quale ha ribadito le scuse ufficiali del Comitato a tutte le vittime del caso;;

37. osserva che gli accordi transattivi mirano a coprire i danni morali, le spese legali e l'impatto sulle carriere; è preoccupato che i negoziati individuali nelle diverse fasi della causa possano portare ad accordi squilibrati per le vittime dovuti al fatto che i casi sono trattati in modo disomogeneo; esorta il Comitato a istituire e attuare quanto prima accordi transattivi adeguati ed equi per tutte le vittime in questione; deplora che il Comitato respinga tuttora ogni responsabilità e non conduca un'indagine esterna per valutare la gravità degli abusi ed esorta il Comitato, come era stato promesso dalla dirigenza del Comitato, a condurre tale indagine e a scusarsi pubblicamente con tutte le vittime di casi di colpa grave e molestie da parte dell'ex presidente del Gruppo I; esorta il Comitato a intraprendere immediatamente tutti i provvedimenti necessari laddove si verifichi un caso e a mettere in atto misure specifiche per prevenire tutti i potenziali casi di molestie in futuro; rammenta l'importanza di una formazione obbligatoria per il personale in materia di politica di tolleranza zero contro le molestie;

38. ricorda al Comitato che la vittima, che è un ex membro del Comitato, è stato anche l'informatore che aveva avvertito le istituzioni europee in merito alla condotta dell'ex presidente del Gruppo I; condanna il fatto che, in contrasto con la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio ([1]) e con le norme del Comitato sulla segnalazione delle irregolarità ([2]), il Comitato non abbia protetto l'identità dell'informatore; disapprova fermamente che sia l'ex presidente del Comitato sia l'ex direttore delle risorse umane e finanziarie, attualmente segretario generale del Comitato, abbiano cercato di intentare azioni legali contro l'informatore;

39. accoglie con favore il nuovo sistema di comunicazione multilivello offerto agli informatori (diretto superiore, OLAF e un'autorità esterna) istituito nel luglio 2021, insieme alla guida e al sostegno dei consulenti etici;

40. prende atto con preoccupazione che, mentre nel 2020 si è stimato provvisoriamente che il risarcimento e le spese legali sarebbero costati al Comitato circa 150 000 EUR, non è ancora possibile quantificare esattamente l'importo totale complessivo dei fondi spesi negli anni precedenti o che si prevede di spendere per tale causa in futuro; esorta il Comitato, in collaborazione con il suo servizio giuridico, ad adottare tutte le misure necessarie per chiudere il caso, compresa la rivalsa nei confronti dell'autore del reato per l'indennizzo corrisposto alle vittime dal Comitato; si rammarica delle scarse probabilità di riuscire a recuperare l'importo di denaro pubblico speso e chiede al Comitato di fornire al Parlamento una stima dettagliata degli importi che spera di recuperare;

41. ricorda che il Parlamento ha rifiutato di concedere il discarico al segretario generale del Comitato per l'esercizio 2018, tra l'altro a causa di una flagrante violazione del dovere di diligenza e dell'inerzia dell'amministrazione, nonché delle conseguenze finanziarie, e si era rammaricato profondamente della mancanza di azioni decisive, in particolare di misure preventive e correttive, da parte dell'allora direttore delle risorse umane e finanziarie, ora segretario generale del Comitato, fino al rifiuto del discarico 2018;

42. ricorda che il Parlamento aveva chiesto al presidente del Comitato, nel contesto del discarico 2019, di svolgere un ruolo attivo nel negoziare un accordo con le vittime, con l'obiettivo di raggiungere un accordo equo e soddisfacente concordato da tutte le parti, nonché di evitare qualsiasi conflitto di interessi, e aveva chiesto al Comitato di scusarsi pubblicamente con le vittime, circostanze che purtroppo non si sono concretizzate;

43. si rammarica che vi siano state sei richieste di assistenza relative a possibili casi di molestie nel 2020, il che dimostra che le misure preventive in vigore devono essere rafforzate; è consapevole del fatto che tre di queste richieste sono legate al caso dell'ex presidente del Gruppo I, che è stato deferito alle autorità giudiziarie belghe; constata che un caso è stato chiuso e che un altro caso è anch'esso all'esame delle autorità giudiziarie belghe; richiama l'attenzione

([1]) Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (GU L 305 del 26.11.2019, pag. 17).

([2]) Decisione CESE n. 053/16 A del 2 marzo 2016, articolo 9, paragrafo 1.

con preoccupazione sul fatto che una richiesta era ancora oggetto di un'indagine interna nel novembre 2021, e alla luce di ciò il Parlamento ribadisce che, sebbene il giusto processo e i diritti individuali debbano essere rispettati, il trascorrere del tempo opera a danno delle vittime e, pertanto, esorta il Comitato a far avanzare il trattamento di tale richiesta senza ulteriore indugio e a riferire in merito alla gestione del caso;

44. è al corrente del caso di molestie segnalato al Comitato da un informatore e trasmesso all'OLAF nell'agosto 2020 riguardante un membro del personale del CdR che lavora presso i servizi congiunti e contenente anche accuse di cattiva gestione e irregolarità finanziarie; invita il Comitato e il CdR a riferire congiuntamente al Parlamento sull'esito dell'indagine dell'OLAF, nonché su eventuali altre verifiche o misure interne in attesa di tale esito;

45. rileva che le decisioni in materia di molestie e denunce di irregolarità sono state riviste nel 2020 e deplora che le nuove decisioni, la cui adozione era prevista per il 2021, siano state ritardate; ribadisce l'importanza del principio del dovere di sollecitudine nei confronti del personale che include la protezione degli informatori e la prevenzione di qualunque forma di molestia, come pure misure chiare e rigorose di protezione e sostegno delle vittime; esorta il Comitato ad applicare procedure omogenee per il trattamento dei casi di molestie in modo che non vi siano differenze tra le vittime e a garantire la parità di trattamento nei confronti degli accusati indipendentemente da fattori quali il livello gerarchico; ricorda al Comitato che il fatto che lo statuto dei funzionari non possa essere imposto a un membro del Comitato non può essere considerato un valido pretesto per l'inerzia; prende atto che nell'aprile 2022 il Comitato ha dichiarato alla commissione per il controllo dei bilanci del Parlamento che le decisioni riviste in materia di molestie e denunce di irregolarità sono entrate in vigore rispettivamente il 15 dicembre 2021 e il 4 aprile 2022;

46. è a conoscenza di tre indagini dell'OLAF che coinvolgono il Comitato, di cui una è stata chiusa nel 2020 senza aver trovato prove che indichino eventuali responsabilità del membro del personale interessato, e due sono ancora in corso, una aperta nel 2019 e l'altra nel 2020, oltre a un caso di selezione che è stato anch'esso archiviato nel 2020 senza avviare alcuna indagine;

47. ribadisce che qualsiasi comportamento non etico da parte del personale e dei membri delle istituzioni e degli organi dell'Unione ostacola la sana gestione dei fondi dell'Unione e incide negativamente sulla fiducia dei cittadini nell'Unione nel suo complesso; osserva con preoccupazione che, mentre è in corso un'estesa revisione del quadro etico interno, lungamente attesa, è innegabile che da troppo tempo persista una grave violazione del dovere di sollecitudine del Comitato nei confronti dei suoi membri del personale, che genera una deplorevole cultura dell'impunità e delle molestie a causa di stili manageriali riprovevoli, come dimostrano, tra l'altro, le ricorrenti richieste di assistenza d'urgenza e i casi denunciati all'OLAF; deplora che i suoi inequivocabili appelli per un esercizio interno di responsabilità siano stati costantemente ignorati e insiste sulla necessità di un'indagine esterna e indipendente per determinare la responsabilità della gerarchia amministrativa del Comitato e, ove pertinente, di applicare l'articolo 22 dello statuto dei funzionari; chiede un'indagine esterna per esaminare le procedure in materia di risorse umane del Comitato e la loro efficacia, prestando un'attenzione particolare al trattamento delle denunce di molestie e alla garanzia del benessere del personale;

Quadro etico e trasparenza

48. prende atto della creazione di un gruppo di lavoro interno incaricato di effettuare una revisione, attesa da tempo, del quadro etico del Comitato nel suo complesso; è consapevole del fatto che il gruppo di lavoro ha elaborato un piano d'azione che è stato adottato nel gennaio 2021 e ha richiesto la revisione del codice di condotta del Comitato; chiede al Comitato di riferire al Parlamento sui risultati di questa analisi, sul piano d'azione e sulle azioni di attuazione;

49. osserva che, dopo l'inizio del nuovo mandato del Comitato nell'ottobre 2020, un gruppo dedicato di membri del Comitato è stato incaricato di rivedere il codice di condotta dei membri, compreso il rafforzamento delle misure di prevenzione e le possibili sanzioni; ritiene che il codice di condotta debba basarsi sull'esperienza acquisita in seguito alla causa per molestie, debba fare riferimento ai principi approvati dal Tribunale nelle sue sentenze e dalla Mediatrice nelle sue raccomandazioni, e debba includere una procedura di denuncia specifica, veloce e che tuteli fin da subito le vittime, oltre a un sistema di sanzioni chiaro e applicabile; è a conoscenza del fatto che il nuovo codice di condotta è stato adottato nel gennaio 2021 e che un opuscolo dettagliato sulla sua attuazione è stato messo a disposizione dei membri; invita il Comitato a utilizzare le buone pratiche convalidate per sensibilizzare i membri e i supplenti e, a lungo termine, migliorare la cultura interna del Comitato sulle questioni etiche;

50. ricorda che il nuovo codice di condotta prevede una procedura di espulsione in base alla quale l'espulsione è decisa dall'assemblea sulla base di una proposta presentata dall'ufficio di presidenza ed è notificata al Consiglio affinché possa essere avviata una procedura di sostituzione; accoglie con favore il fatto che il regolamento rivisto sia allineato con le disposizioni in materia di espulsione stabilite nel codice di condotta ed è consapevole che la revisione in corso del regolamento interno del Comitato è necessaria per rendere fattibile il ricorso a detta procedura di espulsione; invita il Comitato a informare celermente il Parlamento in merito a tali revisioni e incoraggia il Comitato a tenere colloqui esplorativi con la Commissione sulla possibilità di modificare le pertinenti disposizioni in vigore;

51. è a conoscenza delle quattro denunce trattate dalla Mediatrice nel 2020 che riguardavano la mancanza di trasparenza, il rifiuto di accesso ai documenti e, in due casi, l'omessa risposta a una richiesta; osserva che almeno una di queste indagini riguardava rimborsi e indennità; stigmatizza la mancanza di trasparenza ed esorta il Comitato a effettuare una comunicazione completa e trasparente in materia;

52. chiede al Comitato di impegnarsi maggiormente in azioni di sensibilizzazione sul quadro etico e sulle procedure di denuncia di irregolarità; accoglie con favore il corso di formazione obbligatorio in materia di etica e integrità per tutti i membri del personale, compresi i nuovi arrivati, a seguito di una decisione adottata nel 2021; invita il Comitato a rendere tale formazione obbligatoria per i membri e i dirigenti; accoglie con favore la creazione di un posto di coordinatore in materia di etica all'interno della direzione Risorse umane e Finanze del Comitato, sostenuta da una nuova squadra di consulenti etici; apprezza la firma di un nuovo accordo sul livello dei servizi con l'Ufficio di indagine e disciplina (IDOC) della Commissione per professionalizzare le indagini amministrative;

53. riconosce che l'accordo tra il Parlamento europeo e la Commissione europea sul registro per la trasparenza per le organizzazioni, le persone giuridiche e i lavoratori autonomi impegnati nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche dell'Unione ([3]) e l'accordo interistituzionale del 20 maggio 2021 tra il Parlamento europeo, il Consiglio dell'Unione europea e la Commissione europea su un registro per la trasparenza obbligatorio ([4]) consentono la partecipazione volontaria delle istituzioni, degli organi e degli organismi dell'Unione; si oppone all'abbandono da parte del Comitato dell'uso del registro per la trasparenza con la motivazione che il Comitato è un organo consultivo; esorta il Comitato ad aderire al registro per la trasparenza per favorire la trasparenza delle sue interazioni con i rappresentanti di interessi esterni;

54. osserva che l'istituzione di un mediatore interno è una delle misure chiave del piano d'azione adottato nel 2021 per rafforzare il quadro etico del Comitato; ricorda che la decisione di istituire un mediatore interno è stata presentata come un accordo ben accetto dal personale, mentre invece il comitato del personale del Comitato aveva espresso un'opinione negativa al riguardo; si associa alle riserve espresse dal comitato del personale e dal servizio giuridico del Comitato sulla proposta per quanto riguarda l'indipendenza, l'imparzialità e la riservatezza del mediatore interno; si interroga sulla necessità di un siffatto mediatore interno alla luce, da un lato, delle risorse umane limitate e, dall'altro lato, dell'esistenza di consulenti etici, consulenti di fiducia e, in particolare, dell'accordo con l'IDOC; esorta il Comitato a concentrarsi sull'applicazione dei meccanismi etici già esistenti e a destinare personale adeguato alla sua attività legislativa, concentrandosi sull'efficacia effettiva delle misure adottate; rammenta che la Mediatrice europea, nella sua relazione sulla dignità del lavoro presso le istituzioni e le agenzie dell'UE (SI/2/2018/AMF), osserva che l'individuazione di investigatori considerati imparziali ed equi può essere particolarmente problematica per le piccole istituzioni e raccomanda l'impiego di investigatori esterni e indipendenti invece di risorse interne, al fine di garantire l'indipendenza e l'imparzialità;

55. ribadisce la propria richiesta di ulteriori miglioramenti in relazione alle attività esterne dei membri del Comitato, dando seguito alla raccomandazione della Mediatrice nella relazione "Revolving doors - Implementation of Article 16 of the EU Staff Regulations in a range of EU institutions, bodies and agencies" (Porte girevoli - Attuazione dell'articolo 16 dello statuto dei funzionari dell'UE nelle istituzioni, negli organi e nelle agenzie dell'UE), caso SI/2/2017/NF; prende atto della decisione del Comitato di condurre un'analisi dettagliata per valutare il grado di attuazione delle diverse raccomandazioni formulate dalla Mediatrice in detta relazione; invita il Comitato ad accelerare la decisione in merito alla revisione dell'attuale quadro sulle attività di lobbying e di promozione, anche al fine di rafforzare il proprio sistema teso a evitare possibili conflitti di interessi;

([3]) GU L 277 del 19.9.2014, pag. 11.
([4]) GU L 207 del 11.6.2021, pag. 1.

Digitalizzazione, cibersicurezza, protezione dei dati

56. prende atto che la pandemia di COVID-19 ha accelerato la tendenza già in atto alla semplificazione e alla digitalizzazione degli strumenti di comunicazione e delle procedure amministrative, come l'adozione di circuiti finanziari "senza supporto cartaceo"; ritiene che i comprovati miglioramenti introdotti nel marzo 2020 dovrebbero diventare strutturali e persistere oltre la pandemia;

57. osserva che il bilancio per le tecnologie dell'informazione nel 2020 ammontava a 7 500 000 EUR rispetto ai 4 900 000 EUR del 2019, il che rappresenta un aumento del 53 %, in gran parte dovuto a stanziamenti inutilizzati trasferiti da altre linee di bilancio al fine di affrontare ulteriormente il ritardo in materia di tecnologie dell'informazione; ricorda che gli storni di bilancio non possono sostituire il necessario finanziamento strutturale di qualsiasi servizio di tecnologie dell'informazione;

58. osserva che, alla fine del 2020, il Comitato ha fornito un laptop a ciascun membro del personale, mentre su richiesta sono state fornite cuffie di alta qualità per un costo totale di 322 462 EUR; è consapevole del fatto che nel gennaio 2021 il Comitato ha adottato una decisione sul pagamento di una somma forfettaria, su richiesta dei membri del personale ammissibili, per coprire i costi straordinari connessi al telelavoro obbligatorio (sono state presentate 563 richieste per un totale di 107 271 EUR);

59. accoglie con favore i risultati specifici relativi alla cibersicurezza illustrati nella strategia digitale del Comitato; apprezza la stretta collaborazione con la squadra di pronto intervento informatico delle istituzioni, degli organi e delle agenzie europee (CERT-EU) quale pilastro della sicurezza delle tecnologie dell'informazione del Comitato;

60. si congratula con il Comitato per il significativo miglioramento del portale dei membri Phoenix e dello strumento per il flusso di lavoro dei documenti Adonis, nonché per il progresso compiuto riguardo all'ambiente cloud ibrido come ultima componente del luogo di lavoro digitale; osserva che la sezione dei membri nell'intranet del Comitato è stata completamente rinnovata per fungere da sportello unico; accoglie con favore l'uso della firma elettronica qualificata per la firma digitale e di altri strumenti a distanza e digitali;

61. osserva che negli ultimi anni l'audit interno del Comitato si è concentrato quasi esclusivamente sull'analisi e sulla valutazione della solidità delle procedure e dei processi e, in misura minore, sulla revisione delle operazioni; chiede un piano specifico per promuovere l'audit interno a distanza o digitale presso il Comitato; osserva che, su richiesta del Garante europeo della protezione dei dati, il Comitato ha mappato i trasferimenti di dati personali ai paesi terzi e ha concluso che nessuna attività è stata interessata; rileva che il Comitato ha sottoscritto l'iscrizione che lo lega a un contratto quadro interistituzionale con Microsoft e che non ha più accordi di licenza individuale separati in essere con Microsoft; incoraggia tuttavia il Comitato a dare priorità alle tecnologie open source per mantenere il controllo sui propri sistemi tecnici, evitare la dipendenza e il lock-in dei fornitori, offrire maggiori garanzie per la privacy degli utenti e la protezione dei dati, nonché aumentare la sicurezza e la trasparenza per il pubblico;

Edifici e sicurezza

62. è consapevole del fatto che il Comitato e il CdR stanno attuando la loro strategia immobiliare a lungo termine, incentrata sulla concentrazione geografica e sulla riorganizzazione dell'assegnazione degli uffici; osserva che il gruppo di lavoro competente ha ritenuto indispensabile disporre di un edificio supplementare con una capacità per circa 200 persone per poter creare buone condizioni di lavoro; osserva che tale analisi ha indotto il Comitato e il CdR a negoziare il subentro al contratto di affitto dell'edificio B100 del Servizio europeo per l'azione esterna e che il progetto di accordo amministrativo è stato approvato dagli uffici di presidenza del Comitato e del CdR nell'ultimo trimestre del 2020; è consapevole che la pandemia di COVID-19 ha causato un ritardo nel processo;

63. accoglie con favore i miglioramenti in settori chiave della strategia immobiliare, in particolare la ristrutturazione degli edifici esistenti per creare spazi di lavoro più sani e in linea con gli standard ergonomici, aumentare il livello di sicurezza, ridurre il consumo di elettricità e conformarsi agli obblighi ambientali;

64. osserva che, a seguito della rilevazione dell'edificio B100 nel settembre 2021, sono in corso collaudi e operazioni di bonifica dell'amianto; invita il Comitato e il CdR a monitorare periodicamente le condizioni di tale edificio e a informarne costantemente il personale; ricorda la sua risoluzione del 20 ottobre 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sulla protezione dei lavoratori dall'amianto ([5]);

([5]) Testi approvati, P9_TA(2021)0427.

Ambiente e sostenibilità

65. accoglie con favore l'integrazione delle norme in materia di sostenibilità, ambiente e accessibilità, comprese quelle del sistema di ecogestione e audit dell'Unione (EMAS), nel quadro della strategia immobiliare del Comitato e del CdR; osserva che, dall'istituzione del loro sistema di gestione ambientale, il Comitato e il CdR hanno intrapreso diverse azioni allo scopo di migliorare la prestazione energetica dei loro edifici e di ridurre la loro impronta di carbonio; accoglie con favore l'istituzione del gruppo di lavoro dedicato al Green Deal ed è a conoscenza di uno studio in corso sulla neutralità carbonica del Comitato e del CdR entro il 2030; accoglie con favore la partecipazione del Comitato al sistema di compensazione delle emissioni di gas a effetto serra del Parlamento e il fatto che il Comitato disponga di una linea di bilancio specifica per fornire gli stanziamenti corrispondenti; si compiace che l'energia elettrica consumata dal Comitato provenga esclusivamente da energia verde ottenuta da fonti sostenibili; incoraggia altresì il Comitato a installare pannelli solari su tutti gli edifici, al fine di migliorare l'efficienza in termini di emissioni di carbonio;

66. prende atto di una serie di azioni concrete intraprese per ridurre l'uso della carta ed esorta il Comitato ad adottare una vera e propria politica senza supporti cartacei; si compiace del fatto che la quantità di carta pro capite utilizzata al giorno nel 2020 è diminuita del 52 % rispetto al 2019 e dell'81 % rispetto al 2015;

67. accoglie con favore le misure concrete messe in atto dal Comitato per promuovere il ricorso a modalità di viaggio sostenibili, come le biciclette di servizio, le infrastrutture per i ciclisti e un sistema di voucher per accedere ai parcheggi in circostanze eccezionali; osserva che la politica in materia di mobilità prevede un contributo finanziario per coloro che utilizzano la bicicletta e per i membri del personale che hanno acquistato abbonamenti ai trasporti pubblici, mentre i membri del personale che beneficiano di entrambi i contributi rinunciano al diritto di utilizzare i parcheggi;

68. prende atto dell'impegno del Comitato ad attuare i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) delle Nazioni Unite e a conformarsi a tali obiettivi e alle pertinenti strategie dell'Unione; sottolinea che il Comitato dispone di un Osservatorio dello sviluppo sostenibile incaricato di promuovere la sostenibilità all'interno dell'Unione;

69. si congratula con il Comitato per la cogestione, insieme alla Commissione, della Piattaforma europea delle parti interessate per l'economia circolare;

Comunicazione e multilinguismo

70. osserva che nell'ottobre 2019 l'ufficio di presidenza ha adottato un nuovo logo del Comitato, che rispecchia i loghi delle istituzioni dell'Unione; ritiene che questo cambiamento contribuirà alla visibilità e alla coesione dell'immagine delle istituzioni, degli organi, degli uffici e delle agenzie dell'Unione presso i cittadini;

71. accoglie con favore il fatto che il Comitato è stato in grado di adattare la sua strategia di comunicazione nel contesto della pandemia di COVID-19, organizzando una serie di importanti eventi e azioni online per agevolare la sua attività di sensibilizzazione e il contatto con le parti interessate e i cittadini; sottolinea che nel luglio 2020 il Comitato, invece del suo premio annuale per la società civile, ha lanciato un premio una tantum denominato "Società civile contro la COVID-19" per premiare le iniziative senza scopo di lucro realizzate da individui, organizzazioni della società civile e aziende private che mirano ad affrontare la crisi COVID-19 e le sue conseguenze;

72. sottolinea che tutte le attività relative ai pareri e alle relazioni informative del Comitato sono disponibili in tutte le lingue ufficiali e che il sito web del Comitato è conforme alle norme di accessibilità dell'Unione europea per gli organismi del settore pubblico;

73. plaude alla partecipazione del Comitato alla Conferenza sul futuro dell'Europa, che contribuisce a promuovere con maggior efficacia tale esercizio democratico presso la società civile organizzata; incoraggia altresì il Comitato a promuovere la partecipazione dei propri membri ai dialoghi a livello locale con i cittadini e la società civile sulle questioni europee;

Cooperazione interistituzionale

74. accoglie con favore la crescente ed efficace cooperazione bilaterale tra il Parlamento e il Comitato; incoraggia sia il Parlamento che il Comitato a proseguire gli incontri regolari tra i loro presidenti e vicepresidenti e a rafforzare la cooperazione strutturata tra i rispettivi relatori e sia i gruppi politici che gli organi preparatori in cui sono organizzati i loro membri; ritiene che la cooperazione politica del Comitato con il Parlamento, il Consiglio e la Commissione dovrebbe essere più sistematica, dato il ruolo del Comitato come rappresentante delle parti sociali e delle organizzazioni della società civile;

75. sottolinea che gli accordi sul livello dei servizi con quattro servizi della Commissione (PMO, DG DIGIT, DG BUDGET e DG Risorse umane) sono stati rivisti e sono stati aggiunti ulteriori servizi;

76. sottolinea l'adozione del nuovo accordo di cooperazione amministrativa tra il Comitato e il CdR, entrato in vigore il 1° novembre 2021, che rafforza la governance della cooperazione e i meccanismi di controllo per garantire una gestione efficiente dei servizi comuni; prende atto con soddisfazione che il Comitato ritiene che il nuovo accordo sia più moderno e più semplice del precedente e che sia utile per creare ulteriori sinergie tra il Comitato e il CdR;

77. ribadisce la posizione espressa nelle precedenti raccomandazioni sul discarico per quanto riguarda la necessità di dare piena attuazione all'accordo di cooperazione sottoscritto tra il Parlamento, il Comitato e il CdR, in base al quale un totale di 60 traduttori, di cui 36 del Comitato, sono stati trasferiti al Parlamento in cambio dell'accesso ai servizi del Servizio di ricerca del Parlamento europeo; sottolinea, a tale proposito, la carenza di personale del Comitato in ambiti strategici che incide negativamente sull'adempimento del suo mandato;

Pandemia di COVID-19

78. è consapevole del fatto che la pandemia di COVID-19 ha influenzato significativamente l'attività del Comitato, in particolare perché i suoi membri si recano presso la sede del Comitato per discutere i suoi pareri e le sue risoluzioni; prende atto degli sforzi collettivi che hanno garantito un sostegno continuo alle attività politiche del Comitato;

79. osserva che, al fine di garantire la continuità operativa, il Comitato ha coordinato tutte le misure preventive e protettive messe in atto dal marzo 2020 in una strategia di prevenzione sanitaria multilivello, descrivendo tutte le misure fisiche, operative e mediche adottate, come il telelavoro esteso, le attrezzature informatiche e di videoconferenza, i dispositivi per la salute e la sicurezza nei locali e la dematerializzazione dei processi;

80. rileva che il piano di continuità operativa in vigore è stato ritenuto non sufficientemente adeguato allo scopo a causa della natura specifica della pandemia di COVID-19 e che il Comitato ha pertanto istituito una task force dedicata guidata dal direttore delle risorse umane, che comprendeva un'ampia gamma di contatti sia all'interno del Comitato che con altre istituzioni; sottolinea l'importanza di introdurre esercizi di continuità operativa per prepararsi nel miglior modo possibile a possibili futuri eventi perturbatori;

81. apprezza l'approccio volto a mettere al primo posto la salute e la sicurezza dei membri e del personale, mentre l'organizzazione si è adattata alla situazione in continua evoluzione; osserva che è stata adottata una deroga generale al telelavoro per lavorare dall'estero a favore dei membri del personale (i) bloccati nel loro paese d'origine a causa di restrizioni di viaggio, (ii) con un parente a carico o malato all'estero, o (iii) su richiesta a determinate condizioni; ritiene che la decisione che autorizza il telelavoro dall'estero abbia avuto un impatto positivo sulla riduzione dello stress psicologico e dell'assenteismo;

82. si compiace del fatto che il Comitato e il CdR abbiano collaborato strettamente e continuino a farlo per quanto riguarda l'allineamento di misure quali l'accesso agli edifici e i protocolli di igiene e pulizia; sottolinea che il coordinamento è stato facilitato dalla presenza reciproca di responsabili della continuità operativa in ogni gruppo di gestione COVID-19;

83. sottolinea che le attività fondamentali sono state portate avanti per l'intera durata della pandemia di COVID-19, consentendo al Comitato di rappresentare le parti sociali e le organizzazioni della società civile nel processo decisionale dell'Unione, sostenendo le istituzioni dell'Unione nella gestione della situazione di crisi in questione;

84. accoglie con favore l'intenzione di mettere a frutto gli insegnamenti tratti durante la pandemia e di elaborare una nuova politica in materia di telelavoro e di orario di lavoro e osserva che il dialogo sociale su questo tema è attualmente in corso; incoraggia il Comitato a integrare nella strategia di gestione interna gli insegnamenti appresi dalla pandemia in termini di continuità operativa e di approcci alla gestione delle crisi, di reattività delle tecnologie dell'informazione, di resilienza dell'organizzazione, di dovere di sollecitudine nei confronti del personale, di efficacia della comunicazione interna e di flessibilità dei processi di lavoro.