REZOLUȚIA (UE) 2022/1704 A PARLAMENTULUI EUROPEAN

din 4 mai 2022

conținând observațiile care fac parte integrantă din decizia privind descărcarea de gestiune pentru execuția bugetului general al Uniunii Europene aferent exercițiului financiar 2020, secțiunea VI - Comitetul Economic și Social European

PARLAMENTUL EUROPEAN,

— având în vedere Decizia sa privind descărcarea de gestiune pentru execuția bugetului general al Uniunii Europene aferent exercițiului financiar 2020, secțiunea VI – Comitetul Economic și Social European,

— având în vedere articolul 100 și anexa V la regulamentul său de procedură,

— având în vedere raportul Comisiei pentru control bugetar (A9-0079/2022),

A. întrucât Comitetul Economic și Social European (denumit în continuare „comitetul") reprezintă și colaborează cu partenerii sociali și cu organizațiile societății civile din statele membre în procesul decizional al Uniunii și își urmărește misiunea de a legifera mai bine și de a consolida democrația Uniunii de jos în sus;

B. întrucât misiunea comitetului urmărește trei obiective-cheie, și anume: (i) asigurarea unor legături adecvate între politicile Uniunii și realitățile economice, sociale și civice de pe teren; (ii) promovarea dezvoltării unei Uniuni mai participative; și (iii) promovarea valorilor pe care se întemeiază integrarea europeană;

C. întrucât partenerii sociali și organizațiile societății civile s-au aflat în prima linie a luptei împotriva pandemiei de COVID-19 în Uniune, discutând deficiențele și propunând măsuri specifice și, prin urmare, pot contribui în mare măsură la succesul implementării, monitorizării și ajustării planurilor de redresare ale Uniunii;

D. întrucât consultarea comitetului de către Comisie sau Consiliu este obligatorie în anumite cazuri, iar comitetul poate adopta, de asemenea, avize din proprie inițiativă, beneficiind în același timp de o marjă largă de sesizare, astfel cum este definită în Actul Unic European, în Tratatul de la Maastricht și în Tratatul de la Amsterdam, ceea ce îi permite să fie consultat de Parlament;

E. întrucât, în urma izbucnirii pandemiei de COVID-19 și având în vedere situația din Uniune, comitetul a decis ca în cadrul întregii sale activități să țină seama de impactul pandemiei de COVID-19 asupra economiei și societății în general;

F. întrucât comitetul a profitat de existența Grupului său de legătură, o rețea de organizații umbrelă ale societății civile, pentru a discuta provocările cu care s-au confruntat acestea în lupta împotriva pandemiei de COVID-19, a sintetiza dezideratele acestora și a solicita un rol esențial în conceperea planului de redresare al Uniunii, cu scopul de a putea îndruma factorii de decizie în abordarea impactului economic al crizei;

G. întrucât pandemia de COVID-19 a însemnat că a fost necesară revizuirea și adaptarea de către comitet a metodelor de lucru și a funcționării sale interne pentru a-și îndeplini în continuare misiunea;

1. constată cu satisfacție faptul că Curtea de Conturi (denumită în continuare „Curtea") nu a constatat nicio deficiență semnificativă în ceea ce privește aspectele auditate referitoare la resursele umane (RU) și procedurile de achiziții în beneficiul comitetului;

2. subliniază faptul că, pe baza activităților sale de audit, Curtea a concluzionat că, în ansamblu, plățile pentru cheltuielile administrative ale comitetului aferente exercițiului financiar 2020 nu au fost afectate de erori semnificative; salută faptul că Curtea nu a identificat probleme specifice legate de regularitatea tranzacțiilor;

3. este conștient de faptul că capitolul 9 „Administrație" din Raportul anual al Curții se concentrează pe cheltuielile cu RU, clădirile, echipamentele, energia, comunicațiile și tehnologia informației, Curtea indicând faptul că aceste cheltuieli prezintă un risc scăzut;

Gestiunea bugetară și financiară

4. constată că bugetul comitetului pentru 2020 s-a ridicat la 142,5 milioane EUR (o creștere cu 4,22 % față de bugetul pentru 2019), din care 130,9 milioane EUR au fost cheltuiți sau reportați în 2021 sub formă de angajamente;

5. constată că rata de execuție în 2020 a fost de 91,8 % (față de 98,1 % în 2019); este conștient de faptul că, în urma izbucnirii pandemiei de COVID-19, au fost afectate mai multe linii bugetare (cheltuielile și indemnizațiile de deplasare ale membrilor, costurile cu serviciile de interpretariat, cu misiunile personalului și cu organizarea de evenimente și de audieri), atât în ceea ce privește utilizarea redusă a creditelor, cât și necesitatea unor cheltuieli suplimentare;

6. notează faptul că, pentru a aborda sumele rămase în liniile bugetare afectate de izbucnirea pandemiei de COVID-19, comitetul a inițiat transferuri mai devreme în cursul anului 2020, ceea ce a avut drept rezultat transferuri totale excepțional de mari, în valoare de aproximativ 12,5 milioane EUR; observă totuși că execuția creditelor reportate din 2019 în 2020 a fost ușor mai scăzută decât în 2019: 79,2 % (6,9 milioane EUR) în 2020, comparativ cu 82,1 % (7,1 milioane EUR) în 2019;

7. ia act de decizia din 28 aprilie 2020 a Biroului comitetului privind „Majorarea unică a indemnizației de cofinanțare IT pentru membri", care a acordat membrilor „eligibili" (adică celor care au participat la cel puțin 50 % dintre reuniunile la care au fost invitați) dreptul de a primi 2 500 EUR pentru fiecare dintre cele două tranșe anuale în 2020 (în loc de 1 500 EUR pentru fiecare dintre cele două tranșe în oricare alt an); solicită comitetului să ofere informații cu privire la această majorare unică în secțiunea dedicată cheltuielilor și indemnizațiilor de deplasare ale membrilor de pe site-ul său; constată că obiectivul acestei decizii a fost de a ajuta membrii să își permită mijloace electronice eficiente și stabile pentru a comunica și a participa la reuniuni; subliniază că membrii aflați în funcție au primit, de asemenea, un laptop; observă că cheltuielile efective ale indemnizației de cofinanțare IT pentru membri în 2020 au fost de 1 443 500 EUR, din care majorarea a reprezentat 578 000 EUR; atrage atenția, având în vedere buna gestiune financiară, că această indemnizație de cofinanțare IT este una forfetară și nu se bazează pe costurile reale, astfel că membrilor nu li se cere să furnizeze documente justificative pentru a obține această indemnizație;

8. reiterează regretele sale privind decizia din 9 iunie 2020 a Biroului Comitetului, care permite membrilor să solicite diurna obișnuită pentru participarea de la distanță la reuniunile comitetului; constată că obiectivul acestei decizii a fost de a compensa membrii pentru timpul petrecut în exercitarea atribuțiilor lor și pentru cheltuielile administrative aferente, dar observă că acest lucru dăunează reputației comitetului în ochii cetățenilor; ia act de faptul că propunerea comitetului cu privire la o diurnă specifică pentru participarea la reuniuni de la distanță (145 EUR față de indemnizația standard de 290 EUR) nu a putut fi pusă în practică decât după adoptarea de către Consiliu a acestei propuneri și după intrarea sa ulterioară în vigoare la 1 iulie 2021; înțelege că niciuna dintre aceste decizii nu a vizat decontări în plus față de diurnă, fiind astfel exclusă rambursarea cheltuielilor și a indemnizațiilor de deplasare; constată că costul total al diurnelor în 2020 a fost de 4 440 099 EUR, din care 2 270 700 EUR pentru participarea de la distanță și 2 169 399 EUR pentru participarea fizică; recunoaște că autoritățile bugetare au fost notificate cu privire la fiecare decizie relevantă a Biroului; reamintește solicitarea adresată comitetului de a căuta noi practici de remunerare pentru a asigura câștiguri salariale corecte și proporționale pentru membri, care să nu se bazeze numai pe decontări sau indemnizații; solicită Consiliului să alinieze competențele decizionale ale comitetului în materie de remunerare cu cele ale Comitetului Regiunilor;

9. constată că agenția de voiaj a comitetului aplică plafoane pentru călătoriile între Bruxelles și principalele orașe europene; întreabă comitetul ce face pentru a încuraja membrii și agenția de voiaj să adopte practici inteligente de rezervare pentru călătorii;

10. remarcă faptul că, în 2020, comitetul, în calitate de instituție promotoare, a organizat opt licitații deschise concurenței în valoare de peste 15 000 EUR; observă că licitația pentru servicii de pază și securitate organizată pentru comitet și pentru Comitetul Regiunilor („CoR") s-a ridicat la suma de aproximativ 24 de milioane EUR, devenind licitația cu cea mai mare valoare pentru comitet în 2020;

Gestiunea internă, performanța, controlul intern

11. observă că a fost lansat proiectul integrat de analiză de business (IBIP) pentru a identifica principala cauză a variațiilor în buget printr-o analiză comparative a bugetului și a costurilor reale legate de activități precum întâlniri, evenimente, conferințe etc.; remarcă faptul că prima parte a IBIP urmărește să surprindă și să cartografieze procesele subiacente, ceea ce deschide calea pentru cea de a doua parte a proiectului, care se va axa pe îmbunătățirea și pe restructurarea proceselor; cere comitetului să prezinte un raport cu privire la costurile și economiile asociate IBIP;

12. constată că comitetul a emis 131 de avize, documente de poziție și rapoarte de informare în 2020 (față de 127 în 2019); ia în considerare faptul că, din cauza dificultăților legate de adoptarea avizelor prin sesizări în termenele interinstituționale strânse de la începutul pandemiei de COVID-19, comitetul a adoptat, înainte de aprobarea procedurii modificate, 13 documente de poziție ca răspuns la sesizări, pentru a asigura un răspuns al Uniunii efectiv și util; solicită comitetului să prezinte un raport cu privire la respectarea termenelor interinstituționale și posibilele întârzieri din ultimii cinci ani;

13. constată că noua organigramă a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2020, cu introducerea unor modificări importante, cum ar fi crearea unei direcții de comunicare și relații interinstituționale și trecerea Serviciului juridic în subordinea secretarului general al comitetului; își exprimă îngrijorarea că reorganizarea nu îi asigură Serviciului juridic independența necesară pentru a funcționa eficient; cere comitetului să își reconsidere chestiunea reorganizării;

14. ia act de adoptarea Deciziei nr. 078/21 a Comitetului de stabilire a unei proceduri de consultare a serviciului său juridic; este îngrijorat de formularea neconvingătoare și imprecisă potrivit căreia serviciul juridic „este informat și/sau consultat înainte de adoptarea de măsuri referitoare la neregulile grave”, deoarece simpla informare nu este suficientă; își reiterează din nou apelul ferm pentru proceduri interne care să prevadă consultarea obligatorie și în timp util a serviciului său juridic cu privire la aceste nereguli și ale măsurilor conexe, cu scopul de a atenua riscul juridic al deciziilor legate de aceste aspecte; reamintește comitetului că serviciul juridic trebuie să fie în măsură să evalueze în mod independent toate deciziile luate de conducerea comitetului și trebuie să i se ofere suficiente resurse și prerogativele necesare pentru a-și îndeplini cu succes sarcinile în interesul comitetului;

15. ia act de eforturile comitetului în sensul diseminării avizelor sale, în paralel cu alte rapoarte și activități care contribuie de asemenea la îndeplinirea misiunii sale; recunoaște că evaluarea impactului, efectuată de Comisie, ia în considerare în mod regulat avizele comitetului, dar Parlamentul rămâne în continuare îngrijorat de impactul activității comitetului; invită, așadar, comitetul să se asigure că fiecare aviz este transmis membrilor comisiilor relevante ale Parlamentului și să solicite în mod oficial și sistematic un interval pentru luări de cuvânt la prezentarea proiectelor de rapoarte ale Parlamentului, în conformitate cu acordul de cooperare dintre Parlament și comitet; solicită comitetului să implice raportorii Parlamentului în pregătirea avizelor, pentru a consolida și cooperarea politică cu Parlamentul; recomandă comitetului să efectueze o analiză a impactului avizelor sale axată mai mult pe aspectele calitative și cantitative; îndeamnă, prin urmare, comitetul să consolideze personalul care lucrează în domeniile activității legislative și relațiilor interinstituționale;

16. ia act de faptul că, în 2020, comitetul a organizat patru sesiuni de formare privind evaluarea riscurilor pentru personal, inclusiv pentru personalul de conducere de nivel mediu, la care au participat aproximativ 15 % din membrii personalului, precum și sesiuni de pregătire (*coaching*) pentru fiecare direcție, pentru a-i ajuta să evalueze impactul scenariilor de risc asupra obiectivelor lor anuale; constată că la sfârșitul anului 2020 a fost înființat un registru care corelează obiectivele cu riscurile și măsurile de control pentru fiecare direcție;

17. ia act cu îngrijorare de faptul că deficitul de personal în sectorul de audit intern (IAS) al comitetului are un impact negativ asupra asigurărilor pe care auditorul intern este în măsură să le ofere; reamintește că, potrivit raportului anual al Curții pentru 2019, comitetul nu a efectuat o evaluare cuprinzătoare a riscurilor din 2014 și este îngrijorat de faptul că singura evaluare globală a riscurilor se bazează aproape exclusiv pe informațiile obținute de IAS; îndeamnă comitetul de audit intern să remedieze această situație; constată că este în derulare activitatea de redactare a unei carte și a unui manual de audit care să definească mai bine metodele și procedurile de lucru; cere din nou comitetului să prezinte un raport referitor la principalele constatări ale raportului de audit intern privind etica, raport deja solicitat în 2019;

18. constată că, la sfârșitul anului 2020, comitetul și-a lansat exercițiul anual de evaluare a conformității cu standardele de control intern și că a fost revizuit chestionarul pentru 2020; reamintește că două acțiuni de monitorizare au fost amânate de la exercițiul din 2019 la cel din 2020, și anume: (i) o evaluare oficială a funcțiilor sensibile, care a fost adoptată în decembrie 2021; și (ii) punerea în aplicare a unei strategii multianuale de comunicare internă; regretă, din cauza importanței cruciale a acestei acțiuni, faptul că reflecțiile privind strategia de comunicare sunt încă în derulare și că acțiunea a fost amânată pentru 2021; constată că înregistrarea și centralizarea procedurilor de către toate direcțiile, prevăzute anterior în exercițiul 2020, au fost planificate pentru 2021;

19. apreciază că, în plus față de controalele preventive pe mai multe niveluri, în cadrul procesului de decontare se prevede ca toate cererile să fie verificate de un agent financiar inițiator și, ulterior, reexaminate de un agent de verificare independent din punct de vedere funcțional, precum și că toate plățile vor fi apoi autorizate de un ordonator de credite la nivel de conducere abilitat în acest sens.

Resursele umane, egalitatea și bunăstarea personalului

20. constată că, la sfârșitul anului 2020, numărul total de personal angajat de comitet era de 702, același număr ca la sfârșitul anului 2019, și că rata de ocupare a posturilor din schema de personal era de 95,6 %, un pic mai mică decât în anii anteriori; este îngrijorat de creșterea volumului de muncă care poate afecta sănătatea personalului;

21. regretă numărul de posturi rămase mult timp neocupate pentru posturi de conducere de nivel mediu și superior (cinci posturi vacante timp de șapte luni sau mai mult), numărul de directori în posturi „ad interim” (doi directori în posturi „ad interim” pe perioade mai mari de șapte luni), în pofida normelor în vigoare, și de directori cu două posturi în interesul serviciului” (șase directori au ocupat posturi duble pentru mai mult de șapte luni); regretă că, în 2020, două proceduri de selecție au fost anulate și republicate, iar o procedură de selecție a fost închisă fără numirea în funcție și face obiectul unei plângeri adresate Ombudsmanului European; observă cu îngrijorare că 23 de posturi sunt ocupate după expirarea termenului de mobilitate; este îngrijorat că astfel de situații pot contribui la o percepție negativă a managementului resurselor umane în cadrul comitetului și, prin urmare, pot îngreuna și mai mult recrutarea; cere secretarului general, cea mai înaltă autoritate administrativă din cadrul comitetului, să facă o evaluare completă a situației și să comunice rezultatul autorităților bugetare;

22. constată că, în 2020, comitetul a identificat incapacitatea de a găsi personal corespunzător ca fiind o chestiune internă transversală; încurajează comitetul să exploreze modalități de creștere a atractivității sale în calitate de angajator, precum și a interesului potențialilor candidați, și să intensifice colaborarea cu Oficiul European pentru Selecția Personalului, în sensul de a crea liste de rezervă cu candidați calificați; are cunoștință de publicarea în Sysper a fișelor de post detaliate pentru toate posturile din secretariatul comitetului, pentru a crește transparența și a ajuta la o alocare mai rațională a responsabilităților; cere ferm secretarului general al comitetului să mărească transparența în procesul de numire a juriului de selecție, în special pentru procedurile de recrutare pentru posturile de conducere, și să stopeze înființarea așa-numitelor posturi „echivalente” care măresc opacitatea procesului de asumare a răspunderii și creează suspiciuni legate de respectarea principiului egalității de tratament; cere acțiuni pentru a răspunde așteptărilor profesionale ale personalului, cum ar fi revizuirea deciziilor de mobilitate ale comitetului, investiții în formarea personalului și oferirea de consiliere profesională;

23. constată că, în ultimii ani, procentul de personal care utilizează formule flexibile de lucru a fluctuat între aproximativ 29 % și 34 %, cu o scădere semnificativă în 2020, care poate fi explicată printr-o combinație a măsurilor legate de pandemia de COVID-19, în special măsurile de izolare obligatorie și scutirea de la înregistrarea timpului de lucru adoptată de comitet; constată cu îngrijorare că proporția bărbaților care au utilizat modele de lucru flexibile în 2020 a fost de o cincime, rămânând aproximativ aceeași cu proporția din 2019; invită comitetul să adopte bunele practici validate în acest domeniu, cum ar fi sesiuni de informare pentru noii angajați, consiliere individuală oferită de responsabilii pentru egalitatea de șanse sau un spațiu dedicat pe intranet, precum și să se asigure că utilizarea formulelor de lucru disponibile nu afectează în niciun mod evoluția în carieră a angajaților în cauză; salută faptul că persoanele care au încheiat un parteneriat înregistrat pot beneficia de concediu pentru creșterea copilului și de posibilități flexibile în ceea ce privește timpul de lucru pentru părinții cu copii mici;

24. apreciază faptul că munca la distanță a fost extinsă și implementată pentru toți angajații, cu excepția celor care îndeplinesc sarcini critice ce presupun prezența fizică la locul de muncă; ia act de faptul că membrii personalului au primit periodic un buletin informativ cu sfaturi și idei, pe lângă acțiuni specifice axate pe autoîngrijire, pentru a-i ajuta să facă față lungii perioade de telemuncă;

25. constată că la sfârșitul anului 2020 cei 702 angajați de comitet, erau compuși din 458 de femei și 244 de bărbați; observă că procentul de femei care ocupă funcții de conducere de nivel mediu a scăzut de la 48 % în 2019 la 47 % în 2020, incluzând șefii de unitate interimari; observă cu îngrijorare o scădere mai accentuată a ponderii femeilor care ocupă posturi de conducere de nivel superior, de la 57 % în 2019 la 40 % în 2020, incluzând directorii adjuncți; atrage atenția asupra faptului că această tendință este inversă tendinței de creștere a numărului de femei de nivel AD sau echivalent care nu ocupă posturi de conducere (63,3 % în 2020, comparativ cu 62,2 % în 2019 și 62,2 % în 2019 și 60,6% în 2018); nu este de acord cu includerea în cifre a posturilor interimare sau de adjunct, din cauza caracterului temporar al acestora și deoarece într-o instituție relativ mică o singură numire poate distorsiona ponderea generală;

26. încurajează comitetul să exploreze stimulentele și măsurile specifice puse în aplicare cu succes în cadrul altor entități pentru a promova accesul femeilor la posturi de conducere, cum ar fi recunoașterea oficială a responsabilităților de conducere sub nivelul ierarhic al șefului de unitate, sprijin în materie de mentorat și cursuri de pregătire anterioare accederii la un post de conducere; reamintește diversele măsuri de consolidare a integrării perspectivei de gen în activitatea politică și administrativă care au fost discutate și identificate de Comisia pentru drepturile femeilor și egalitatea de gen din cadrul Parlamentului; consideră că comitetul ar trebui să stabilească obiective mai ambițioase privind echilibrul de gen pentru a face mediul de lucru mai echitabil, mai divers și mai atractiv; sugerează desemnarea unui responsabil pentru egalitatea de șanse în departamentul său de RU, pentru a facilita acțiunile pe teren în acest sens;

27. constată că comitetul angajează personal din toate statele membre; observă că, în ceea ce privește distribuția geografică a directorilor, numai 15 % dintre aceștia proveneau din statele membre ale UE-13 în decembrie 2020 (față de 19 % în 2019); solicită comitetului să facă progrese semnificative și să ia măsuri pentru a atinge un echilibru geografic în cadrul personalului său, astfel încât să se ajungă la o reprezentare corespunzătoare a resortisanților din toate statele membre, inclusiv la nivel de conducere, care să le reflecte diversitatea, în conformitate cu articolul 27 din Statutul funcționarilor;

28. observă că, pentru a proteja datele cu caracter personal, nu se culeg date referitoare la personalul cu handicap, dar subliniază că această practică împiedică efectuarea unei evaluări reale a situației și elaborarea de politici adecvate în domeniu; constată că comitetul aplică principiul amenajării corespunzătoare pentru a furniza mobilier și echipamente informatice ergonomice pentru crearea unui mediu de lucru adecvat; salută faptul că strategia comună a CESE și a CoR în materie de clădiri ia în considerare pe deplin dizabilitățile;

29. ia act de evaluarea planului de acțiune privind egalitatea de șanse și diversitatea 2017-2020 și se așteaptă ca acesta să aducă o contribuție valoroasă pentru alte măsuri adecvate și concrete; invită comitetul să țină seama și de lecțiile învățate din pandemia de COVID-19 atunci când se elaborează noul plan de acțiune;

30. salută faptul că, în 2020, comitetul a adoptat în cele din urmă o abordare individualizată pentru prevenirea cazurilor de epuizare care, împreună cu măsuri generale, a inclus contact proactiv cu membrii personalului expuși riscului, programe de lucru flexibile (fără pontaj), un buletin informativ cu sfaturi și idei și acțiuni specifice de comunicare; regretă faptul că comitetul nu a putut cuantifica cazurile din rândul personalului care au prezentat simptome de epuizare legate de muncă; invită comitetul să nu se limiteze la acțiunile de sensibilizare, ci să adopte bune practici validate care să vizeze, printre altele, gestionarea volumului de muncă, comunicare și instruire pentru directori în domeniul soluționării conflictelor sau o politică de revenire la locul de muncă care să țină seama de particularitățile fiecărui caz de epuizare;

31. ia act de faptul că comitetul a găzduit 48 de stagiari pe termen lung, toți beneficiind de un grant lunar (dintre acestea, 14 stagii au fost suspendate din cauza pandemiei de COVID-19 și s-au reluat apoi în toamna anului 2020, fiind socotite de două ori); observă că toți stagiarii au beneficiat de instrumente informatice adecvate și au beneficiat de formulele de lucru în vigoare pentru angajații comitetului, dar regretă că, din cinci stagiari pe termen scurt, trei nu au avut dreptul la niciun tip de contribuție financiară în afară de polița de asigurare; reiterează solicitarea adresată comitetului de a se asigura că toți stagiarii săi primesc o remunerație decentă;

32. reamintește investigația desfășurată de Oficiul European de Luptă Antifraudă (OLAF) în 2018 și 2019 cu privire la cazul de hărțuire care îl implică pe fostul președinte al Grupului I, deschisă după mai mulți ani în care deficiențele la nivelul procedurilor interne și inacțiunea nejustificată a ierarhiei administrative au împiedicat o mai bună rezolvare a cazului; regretă profund că secretarul general al comitetului refuză în continuare să recunoască deficiențele și responsabilitățile interne, ceea ce duce la încălcarea obligației de diligență față de personalul comitetului; recunoaște că prin decizia Biroului Comitetului din 9 iunie 2020 i s-a solicitat membrului respectiv să își retragă candidatura la președinția comitetului, acesta fiind eliberat din toate activitățile de management al personalului; subliniază că OLAF a emis recomandări disciplinare și judiciare și că, în urma acestora din urmă, procurorul belgian a deschis un dosar penal; are cunoștință de faptul că acest membru a contestat decizia Biroului Comitetului la Curtea de Justiție, dar a pierdut în instanță; subliniază că membrul respectiv nu recunoaște în continuare abuzurile comise și nici nu le regretă, ceea ce demonstrează o lipsă totală de autoreflecție și de respect față de victimele în cauză;

33. este profund îngrijorat că fostul președinte al Grupului I a fost numit de Consiliu în calitate de membru pentru un nou mandat; recunoaște că articolul 302 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene acordă Consiliului competența exclusivă de a numi membrii comitetului după consultarea Comisiei și pe baza listei de candidați propuși de statele membre; recunoaște, prin urmare, că comitetul nu are un rol oficial în deciziile de numire a membrilor comitetului luate de Consiliu; regretă că comitetul nu poate fi consultat în numirea propriilor membri; subliniază că este în interesul bunei funcționări a comitetului ca Consiliul și Comisia să fie informate în mod corespunzător cu privire la candidați în timpul procedurii de numire; solicită o revizuire a procedurii de numire pentru a îi permite comitetului să adopte o abordare mai activă în ceea ce privește numirea membrilor săi; salută dorința comitetului de a se implica mai mult în procedura de numire și de a aduce acest lucru în atenția Comisiei;

34. ia act de decizia Biroului Comitetului din 9 iunie 2020 legată de participarea comitetului la procedura judiciară în fața Tribunalului Penal din Bruxelles, în calitate de parte civilă; constată că imunitatea membrului în cauză a fost ridicată în mandatul anterior, la cererea auditorului pe probleme de muncă din Bruxelles, și îndeamnă comitetul să adopte cu promptitudine toate măsurile necesare pentru a facilita soluționarea acțiunii aflate pe rolul autorităților judiciare belgiene; se așteaptă ca părțile în cauză să fie trase la răspundere și cere să fie informat cu privire la procedurile judiciare;

35. are cunoștință de faptul că s-au încheiat acorduri de soluționare cu cele două victime ale hărțuirii morale, care încă lucrează la comitet, și regretă însă că una dintre aceste victime încă așteaptă aplicarea efectivă a acordului; ia act de faptul că, în aprilie 2022, comitetul a declarat Comisiei pentru control bugetar a Parlamentului că punctul unic încă nesoluționat al acordului este legat în mod direct de o viitoare modificare a organigramei care urmează să fie decisă împreună cu Comitetul Regiunilor și că ambele părți au convenit că soluția alternativă inclusă în acordul de soluționare nu ar trebui să fie declanșată până în prezent; invită comitetul să execute cu promptitudine și să raporteze cu privire la aplicarea efectivă a acestor acorduri de soluționare, conform cerințelor legale;

36. regretă faptul că, de la întâlnirile virtuale dintre cele două victime ale abaterilor grave și președinta comitetului din martie 2021, comitetul nu a ajuns încă la acorduri de soluționare cu victimele și regretă că acțiunile întreprinse de conducerea comitetului nu au fost nici eficiente, nici decisive; respinge opinia secretarului-general al comitetului potrivit căreia faptul că cele două victime nu mai lucrează la comitet reprezintă o justificare valabilă pentru a nu se fi ajuns la acorduri de soluționare; reamintește comitetului mai multe comunicări trimise de victima care a părăsit comitetul în 2017; subliniază că această victimă nu a văzut nicio propunere inițială din partea administrației până la jumătatea anului 2021, în timp ce plângerile adresate secretarului general al comitetului datează de la începutul anului 2019 și, prin urmare, condamnă cu fermitate declarația secretarului general potrivit căreia întârzierea soluționării a fost din vina victimei; constată că, în timpul întâlnirii virtuale din martie 2021, victima abaterii grave, care este un fost membru al comitetului, a adresat mai multe cereri președintei comitetului, inclusiv o cerere de a prezenta scuze publice victimelor din partea comitetului, achitarea în totalitate a despăgubirilor acordate victimelor și efectuarea unei anchete externe privind hărțuirea în interiorul comitetului; regretă profund faptul că victimele care se află într-o situație vulnerabilă au fost din nou obligate să nege public declarațiile făcute în fața Parlamentului de către secretarul general al comitetului; ia act de faptul că, în aprilie 2022, comitetul a declarat Comisiei pentru

control bugetar a Parlamentului că măsurile convenite în cadrul reuniunii menționate au fost puse în aplicare sau sunt în curs de punere în aplicare; ia act de declarația publică a președintei comitetului din 13 aprilie 2022 prin care își reiterează scuzele oficiale în numele comitetului pentru toate victimele cazului;

37. ia act de faptul că acordurile de soluționare vizează acoperirea daunelor morale, a costurilor juridice și a impactului asupra carierelor; este preocupat de faptul că negocierile individuale din diferite etape ale cazului ar putea duce la acorduri disproporționate pentru victime, deoarece cazurile sunt tratate în mod diferit; îndeamnă comitetul să stabilească și să pună în aplicare acorduri de soluționare corespunzătoare și echitabile pentru toate victimele implicate cât mai curând posibil; regretă faptul că comitetul nu acceptă încă responsabilitatea și nici nu a făcut o anchetă externă pentru a verifica gravitatea abuzurilor și îndeamnă comitetul, așa cum a promis conducerea comitetului, să facă o astfel de anchetă și să își prezinte scuze publice tuturor victimelor abuzurilor și hărțuirii morale din partea fostului președinte al Grupului I; îndeamnă comitetul să ia toate măsurile necesare imediat după apariția unui caz și să pună în aplicare măsuri specifice pentru a preveni toate cazurile potențiale de hărțuire în viitor; reamintește importanța formării obligatorii a personalului în domeniul politicii privind toleranța zero față de hărțuire;

38. reamintește comitetului că victima care este un fost membru a fost, de asemenea, avertizorul în interes public care a sesizat instituțiile Uniunii cu privire la conduita fostului președinte al Grupului I; condamnă faptul că, contrar Directivei (UE) 2019/1937 a Parlamentului European și a Consiliului ([1]) și normelor comitetului privind avertizarea în interes public ([2]), comitetul nu a reușit să protejeze identitatea avertizorului; dezaprobă ferm faptul că atât fostul președinte al comitetului, cât și fostul director al departamentului de resurse umane, în prezent secretarul general al comitetului, au încercat să inițieze acțiuni în justiție împotriva avertizorului în interes public;

39. salută noul sistem de comunicare pe mai multe niveluri oferit avertizorilor în interes public (superior ierarhic, OLAF și o autoritate externă) instituit în iulie 2021, împreună cu îndrumarea și sprijinul consilierilor pe probleme de etică;

40. constată cu îngrijorare că, deși se estimează provizoriu că, în 2020, despăgubirile și onorariile juridice ar costa comitetul aproximativ 150 000 EUR, nu este încă posibil să se cuantifice suma totală finală a fondurilor cheltuite în anii anteriori sau care se preconizează a fi cheltuite pentru acest caz în viitor; îndeamnă comitetul, în colaborare cu serviciul său juridic, să adopte toate măsurile necesare pentru a finaliza acest caz, inclusiv prin revendicarea de la făptuitor a sumelor corespunzătoare acordate victimelor de către comitet ca despăgubiri; regretă așteptările scăzute în ceea ce privește recuperarea sumelor cheltuite din fonduri publice și solicită comitetului să furnizeze Parlamentului o estimare detaliată a sumelor pe care speră să le recupereze;

41. reamintește că Parlamentul a refuzat să acorde secretarului general al comitetului descărcarea de gestiune pentru exercițiul financiar 2018, printre altele, din cauza unei încălcări grave a obligației de diligență și a lipsei de acțiune a administrației, precum și din cauza consecințelor financiare, și a fost foarte dezamăgit de lipsa unor acțiuni decisive, în special a unor măsuri de prevenire și de corecție, din partea directorului de resurse umane și financiare din acel moment, în prezent secretar general al comitetului, până la refuzul descărcării de gestiune pentru anul 2018;

42. reamintește că Parlamentul i-a cerut președintelui comitetului, cu ocazia descărcării de gestiune pentru anul 2019, să joace un rol activ în negocierea unui acord cu victimele, cu scopul de a ajunge la un acord echitabil și satisfăcător agreat de toate părțile, precum și de a evita orice conflicte de interese și, de asemenea, i-a cerut comitetului să ceară scuze în mod public victimelor, ceea ce, din păcate, nu s-a concretizat;

43. regretă că au existat șase cereri de asistență legate de posibile cazuri de hărțuire în 2020, ceea ce demonstrează că măsurile de prevenție în vigoare trebuie consolidate; este conștient de faptul că trei dintre aceste cereri sunt legate de cazul fostului președinte al Grupului I, care a fost înaintat autorităților judiciare belgiene; ia act de faptul că un caz a fost închis, iar un alt caz a fost înaintat de asemenea autorităților judiciare belgiene; atrage atenția cu îngrijorare

([1]) Directiva (UE) 2019/1937 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2019 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii (JO L 305, 26.11.2019, p. 17).

([2]) Decizia CESE nr. 053/16 A din 2 martie 2016, articolul 9 alineatul (1).

asupra faptului că una dintre cereri încă nu depășise faza anchetei interne în noiembrie 2021, ceea ce obligă Parlamentul să reitereze că, deși trebuie asigurată respectarea garanțiilor procedurale și a drepturilor individuale, trecerea timpului acționează împotriva victimelor și, prin urmare, îndeamnă comitetul să avanseze în tratarea acestei cereri fără întârziere și să raporteze cu privire la gestionarea acestui caz;

44. are cunoștință de cazul de hărțuire raportat comitetului de un avertizor de integritate și transmis către OLAF în august 2020, care se referă la un angajat al CoR care lucrează în serviciile comune și care conține, de asemenea, acuzații de gestionare defectuoasă și de nereguli financiare; invită comitetul și CoR să prezinte un raport comun Parlamentului cu privire la rezultatul investigației efectuate de OLAF, precum și cu privire la orice măsură sau verificare internă suplimentară în așteptarea investigației;

45. ia act de faptul că deciziile privind hărțuirea și avertizarea de integritate au fost reexaminate în 2020 și regretă faptul că noile decizii, care urmau să fie adoptate în 2021, au fost amânate; reiterează importanța principiului obligației de diligență față de personal care include protejarea avertizorilor în interes public și prevenirea oricărei forme de hărțuire, precum și măsuri clare și solide de protecție a victimelor; îndeamnă comitetul să aplice proceduri uniforme de tratare a cazurilor de hărțuire, astfel încât să nu existe diferențe între victime și să asigure tratamentul egal al acuzaților, independent de factori precum nivelul ierarhic; reamintește comitetului că faptul că Statutul funcționarilor nu poate fi impus unui membru al comitetului nu poate fi considerat drept o scuză pentru a nu acționa; solicită comitetului să informeze autoritatea care acordă descărcarea de gestiune cu privire la evoluția acestor decizii; ia act de faptul că, în aprilie 2022, comitetul a declarat Comisiei pentru control bugetar a Parlamentului că deciziile revizuite privind avertizarea de integritate și hărțuirea au intrat în vigoare la 15 decembrie 2021 și, respectiv, la 4 aprilie 2022;

46. este la curent cu trei investigații ale OLAF care vizează comitetul, dintre care una a fost închisă în 2020 fără să găsească probe care să indice vreo răspundere în numele angajatului în cauză, iar două sunt încă în derulare, una fiind deschisă în 2019 și cealaltă în 2020, existând și un caz legat de o procedură de selecție care a fost respins tot în 2020 fără a se demara vreo investigație;

47. reiterează faptul că orice comportament care nu este etic al personalului și al membrilor instituțiilor și organelor Uniunii împiedică buna gestionare a fondurilor Uniunii și afectează încrederea cetățenilor în Uniune în ansamblu; observă cu îngrijorare că, deși este în desfășurare – cu întârziere – o amplă revizuire a cadrului etic intern, este incontestabil că a persistat prea mult timp o încălcare gravă a obligației de diligență a comitetului față de angajații săi, ceea ce a creat o regretabilă cultură a impunității și hărțuirii ca urmare a unor stiluri manageriale condamnabile, ilustrate, printre alte elemente, și de cererile de asistență recurente și de cazurile raportate către OLAF; regretă că solicitările sale fără echivoc cu privire la efectuarea unui exercițiu intern de responsabilizare au fost ignorate în mod constant și insistă asupra necesității unei investigații externe și independente pentru a stabili răspunderea ierarhiei administrative a comitetului; și, după caz, să aplice articolul 22 din Statutul funcționarilor; solicită o anchetă externă pentru a revizui procedurile și eficacitatea departamentului de RU al comitetului, care să se concentreze pe soluționarea plângerilor de hărțuire și pe asigurarea binelui personalului;

Cadrul etic și transparența

48. ia act de crearea unui grup de lucru intern însărcinat cu revizuirea – mult întârziată – a întregului cadrul etic al comitetului; are cunoștință de faptul că grupul de lucru a elaborat un plan de acțiune care a fost adoptat în ianuarie 2021 și a solicitat revizuirea codului de conduită al comitetului; invită comitetul să comunice Parlamentului rezultatul acestei analize, planul de acțiune și acțiunile de punere în aplicare;

49. ia act de faptul că unui grup dedicat de membri ai comitetului i s-a încredințat mandatul de a revizui codul de conduită pentru membri, inclusiv prin consolidarea măsurilor de prevenire și a eventualelor sancțiuni, ca urmare a asumării de către comitet a noului mandat în octombrie 2020; consideră că respectivul cod de conduită trebuie să se bazeze pe experiența dobândită în urma cazului de hărțuire, să preia principiile susținute de Tribunal în hotărârile sale și de Ombudsman în recomandările sale și să includă o procedură de raportare specifică, rapidă și care să protejeze imediat victimele, precum și un sistem de sancțiuni clar și aplicabil; este la curent cu faptul că noul cod de conduită a fost adoptat în ianuarie 2021 și că membrilor le-a fost pusă la dispoziție o broșură detaliată privind punerea sa în aplicare; invită comitetul să valorifice bunele practici validate pentru a crește gradul de conștientizare în rândul membrilor și a membrilor supleanți și, pe termen lung, să îmbunătățească cultura internă a comitetului cu privire la aspectele etice;

50. precizează că noul cod de conduită include o procedură de expulzare conform căreia expulzarea va fi decisă de adunare pe baza unei propuneri înaintate de Birou și va fi notificată Consiliului, astfel încât să poată fi inițiată o procedură de înlocuire; salută faptul că regulamentul de procedură revizuit este aliniat la dispozițiile privind expulzarea prevăzute în codul de conduită și este conștient de faptul că revizuirea în curs a regulamentului de procedură al comitetului este necesară pentru ca această procedură de expulzare să fie fezabilă; invită comitetul să informeze rapid Parlamentul cu privire la aceste revizuiri și încurajează comitetul să inițieze discuții exploratorii cu Comisia referitoare la posibilitatea de a modifica dispozițiile relevante în vigoare;

51. este la curent cu cele patru plângeri gestionate de Ombudsman în 2020, având ca obiect lipsa de transparență, refuzul accesului la documente și, în două cazuri, lipsa de răspuns la o solicitare; constată că cel puțin una dintre aceste anchete a vizat decontări și indemnizații; condamnă lipsa de transparență și îndeamnă comitetul să asigure o comunicare cuprinzătoare și transparentă cu privire la această chestiune;

52. solicită comitetului să se implice în continuare în acțiuni de conștientizare cu privire la cadrul etic și procedurile de avertizare în interes public; salută cursul obligatoriu de pregătire în materie de etică și integritate pentru toți angajații, inclusiv pentru cei noi, în urma unei decizii adoptate în 2021; invită comitetul să impună obligativitatea acestei formări pentru membri și directori; salută crearea unui post de coordonator responsabil de etică în cadrul direcției de resurse umane și finanțe a comitetului, secondat de o nouă echipă de consilieri în probleme de etică; apreciază semnarea unui nou acord privind nivelul serviciilor cu Oficiul de investigație și de disciplină al Comisiei (IDOC) pentru a profesionaliza anchetele administrative;

53. recunoaște că Acordul între Parlamentul European și Comisia Europeană privind registrul de transparență pentru organizațiile și persoanele care desfășoară activități independente implicate în procesul de elaborare și de punere în aplicare a politicilor Uniunii ([3]) și Acordul interinstituțional din 20 mai 2021 între Parlamentul European, Consiliul Uniunii Europene și Comisia Europeană privind un registru de transparență obligatoriu ([4]) permit implicarea voluntară a instituțiilor, organismelor, oficiilor și agențiilor Uniunii; se opune respingerii de către comitet a folosirii registrului de transparență pe motivul că acesta este un organ consultativ; îndeamnă comitetul să se alăture Registrului de transparență pentru a promova transparența interacțiunilor sale cu reprezentanții intereselor externe;

54. constată că înființarea unui ombudsman intern este una dintre măsurile-cheie din planul de acțiune adoptat în 2021 pentru consolidarea cadrului de etică al comitetului; reamintește că decizia de a înființa un mediator intern a fost prezentată ca fiind rezultatul unui acord salutat de către personal deși comitetul pentru personal al comitetului a emis un aviz negativ cu privire la această chestiune; împărtășește rezervele exprimate de comitetul pentru personal și de serviciul juridic ale comitetului cu privire la propunere, în ceea ce privește independența, imparțialitatea și confidențialitatea unui ombudsman intern; pune sub semnul întrebării necesitatea unui astfel de ombudsman intern, având în vedere, pe de o parte, constrângerile în materie de resurse umane și, pe de altă parte, existența consilierilor pe probleme de etică, a consilierilor confidențiali și, în special, acordul cu IDOC; îndeamnă comitetul să se concentreze pe implementarea mecanismelor legate de etică deja existente, alocând în același timp personal suficient activității sale legislative și concentrându-se pe eficacitatea reală a măsurilor adoptate; reamintește că Ombudsmanul, în raportul său privind demnitatea la locul de muncă în instituțiile și agențiile UE, SI/2/2018/AMF, observă că găsirea unor anchetatori care sunt percepuți a fi imparțiali și corecți poate reprezenta o provocare deosebită în cadrul instituțiilor mici și recomandă folosirea unor anchetatori externi și independenți, mai degrabă decât resurse interne, pentru a garanta independența și neutralitatea;

55. își reiterează solicitarea de a aduce îmbunătățiri suplimentare în ceea ce privește activitățile externe ale membrilor comitetului, ca urmare a recomandării Ombudsmanului din raportul său intitulat „Uși turnante – Punerea în aplicare a articolului 16 din Statutul funcționarilor UE într-o serie de instituții, organisme și agenții ale UE”, cazul SI/2/2017/NF; ia act de decizia comitetului de a face o analiză detaliată pentru a evalua gradul de punere în aplicare a diferitelor recomandări formulate de Ombudsman în raportul respectiv; invită comitetul să grăbească decizia referitoare la revizuirea cadrului actual privind activitățile de lobby și de reprezentare, cu scopul de a-și consolida, de asemenea, sistemul pentru a evita eventualele conflicte de interese;

([3]) JO L 277, 19.9.2014, p. 11.
([4]) JO L 207, 11.6.2021, p. 1.

Digitalizarea, securitatea cibernetică, protecția datelor

56. recunoaște că izbucnirea pandemiei de COVID-19 a accelerat tendința deja existentă de simplificare și digitalizare a instrumentelor de comunicare și a proceselor administrative, cum ar fi adoptarea circuitelor financiare „fără hârtie”; consideră că îmbunătățirile testate introduse în martie 2020 ar trebui să devină structurale și să continue și după pandemie;

57. ia act de faptul că bugetul pentru IT din 2020 a fost de 7 500 000 EUR, față de 4 900 000 EUR în 2019, reprezentând o creștere cu 53 %, în mare parte din cauza creditelor neutilizate transferate de la alte linii bugetare pentru a continua soluționarea restanțelor legate de IT; reamintește că transferurile bugetare nu pot înlocui finanțarea structurală necesară oricărui serviciu IT;

58. constată că, până la sfârșitul anului 2020, comitetul a oferit câte un laptop tuturor membrilor personalului; de asemenea, a furnizat, la cerere, căști de înaltă calitate, la un cost total de 322 462 EUR; este conștient de faptul că, în ianuarie 2021, comitetul a adoptat o decizie privind plata unei sume forfetare, la cererea angajaților eligibili, pentru acoperirea costurilor extraordinare legate de munca la distanță obligatorie (au fost depuse 563 de solicitări, în valoare totală de 107 271 EUR);

59. salută livrabilele specifice legate de securitatea cibernetică stabilite în strategia digitală a comitetului; apreciază cooperarea strânsă cu Centrul de răspuns la incidente de securitate cibernetică pentru instituțiile, organele și agențiile UE (CERT-UE), o piatră de temelie a securității informatice a comitetului;

60. felicită comitetul pentru îmbunătățirea semnificativă a portalului membrilor, Phoenix, și a instrumentului de flux de lucru pentru documente Adonis, precum și pentru progresul înregistrat în ceea ce privește mediul cloud hibrid – ultima componentă a mediului de lucru digital; constată că secțiunea pentru membri a intranetului comitetului a fost complet reorganizată, pentru a fi transformată în ghișeu unic; salută utilizarea semnăturii electronice calificate pentru semnarea electronică, precum și a altor instrumente digitale și la distanță;

61. constată că, în ultimii ani, auditul intern în cadrul comitetului s-a concentrat aproape în totalitate pe analizarea și evaluarea solidității procedurilor și a proceselor și, într-o măsură mai mică, pe auditarea tranzacțiilor; solicită un plan specific de promovare a auditului intern digital sau la distanță în cadrul comitetului; ia act de faptul că, la cererea Autorității Europene pentru Protecția Datelor, comitetul a cartografiat transferurile de date cu caracter personal către țări terțe și a concluzionat că nu a fost afectată nicio activitate; ia act de faptul că comitetul a semnat înscrierea care îl leagă de un contract-cadru interinstituțional cu Microsoft și că nu mai are în vigoare acorduri de licență individuale separate cu Microsoft; încurajează totuși comitetul să acorde prioritate tehnologiei cu sursă deschisă pentru a păstra controlul asupra propriilor sisteme tehnice, pentru a evita dependența față de furnizor, pentru a asigura o protecție mai bună a confidențialității și a datelor utilizatorilor și pentru a spori securitatea și transparența pentru public;

Clădirile și securitatea

62. este la curent cu faptul că comitetul și CoR implementează strategia pe termen lung privind clădirile, axându-se pe concentrarea geografică și pe reorganizarea alocărilor birourilor; constată că grupul de lucru responsabil a considerat esențial să existe o clădire suplimentară cu o capacitate de aproximativ 200 de persoane pentru a putea crea condiții bune de muncă; constată că această analiză a determinat comitetul și CoR să negocieze preluarea contractului de închiriere a clădirii B100 de la Serviciul European de Acțiune Externă și că proiectul de acord administrativ a fost aprobat de Biroul Comitetului și de Biroul CoR în ultimul trimestru al anului 2020; este conștient de faptul că pandemia de COVID-19 a cauzat o întârziere a procesului;

63. salută îmbunătățirile din domeniile-cheie ale strategiei imobiliare, și anume renovarea clădirilor existente pentru a crea spații de lucru mai sănătoase, aliniate la standardele ergonomice, pentru a crește nivelul de securitate, pentru a reduce consumul de energie electrică și pentru a asigura îndeplinirea obligațiilor privind mediul înconjurător;

64. constată că, după preluarea clădirii B100 în septembrie 2021, sunt în curs de desfășurare teste și lucrări de eliminare a azbestului; invită comitetul și CoR să monitorizeze periodic starea clădirii respective și să informeze în permanență personalul în acest sens; reamintește rezoluția sa din 20 octombrie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind protecția lucrătorilor împotriva azbestului ([5]);

([5]) Texte adoptate, P9_TA(2021)0427.

Mediul și durabilitatea

65. salută integrarea standardelor de durabilitate, de mediu și de accesibilitate, inclusiv a celor specifice sistemului de management de mediu și audit al Uniunii (EMAS), ca parte a strategiei imobiliare a comitetului și a CoR; constată că, de la înființarea sistemului propriu de management de mediu, comitetul și CoR au întreprins diverse acțiuni cu scopul de a îmbunătăți performanța energetică a clădirilor lor și de a reduce amprenta de carbon a acestor clădiri; salută crearea unui grup de lucru pentru Pactul Verde și are cunoștință despre un studiu în curs de desfășurare dedicat neutralității emisiilor de dioxid de carbon la nivelul comitetului și al CoR până în 2030; salută participarea Comitetului la schema Parlamentului de compensare a emisiilor de gaze cu efect de seră și faptul că Comisia are o linie bugetară specifică pentru a furniza creditele respective; salută faptul că energia electrică consumată de Comitet este furnizată exclusiv de surse sustenabile de energie verde; încurajează Comitetul, de asemenea, să instaleze panouri solare pe toate clădirile pentru a crește eficiența în ceea ce privește emisiile de carbon;

66. ia act de o serie de acțiuni concrete întreprinse pentru a reduce utilizarea hârtiei și îndeamnă Comitetul să adopte o politică „fără hârtie" corespunzătoare; salută faptul că volumul de hârtie utilizată per persoană pe zi în 2020 a scăzut cu 52 % față de 2019 și cu 81 % față de 2015;

67. salută măsurile concrete puse în aplicare de comitet pentru a promova utilizarea mijloacelor de deplasare durabile, cum ar fi bicicletele de serviciu, infrastructura pentru bicicliști și un sistem de tichete pentru accesul la parcări în circumstanțe excepționale; observă că politica de mobilitate include o contribuție financiară pentru bicicliști și pentru angajații care au achiziționat abonamente pentru transportul public, în timp ce angajații care beneficiază de ambele facilități renunță la dreptul de a folosi parcările;

68. ia act de angajamentul comitetului de a pune în aplicare cele 17 obiective de dezvoltare durabilă (ODD) ale Organizației Națiunilor Unite și de a respecta aceste obiective și strategiile relevante ale Uniunii; subliniază că comitetul are un Observator al dezvoltării durabile, menit să promoveze sustenabilitatea în cadrul Uniunii;

69. felicită comitetul pentru co-gestionarea Platformei europene a părților interesate privind economia circulară împreună cu Comisia;

Comunicarea și multilingvismul

70. remarcă faptul că, în octombrie 2019, Biroul a adoptat un nou logo al comitetului, care reflectă logourile instituțiilor Uniunii; consideră că această schimbare va contribui la creșterea vizibilității și la o imagine mai unitară a instituțiilor, organelor, oficiilor și agențiilor Uniunii în rândul cetățenilor;

71. salută faptul că comitetul a reușit să își adapteze strategia de comunicare în contextul pandemiei de COVID-19, organizând o serie de acțiuni și evenimente majore online pentru a-și spori prezența și contactele cu părțile interesate și cu cetățenii; subliniază că, în iulie 2020, comitetul, în locul Premiului anual pentru societatea civilă, a lansat un premiu unic numit „Societatea civilă împotriva pandemiei de COVID-19" pentru a recompensa inițiativele fără scop lucrativ desfășurate de persoane fizice, organizații ale societății civile și întreprinderi private în combaterea crizei provocate de pandemia de COVID-19 și a consecințelor acesteia;

72. subliniază că toate lucrările legate de avizele și rapoartele de informare ale comitetului sunt disponibile în toate limbile oficiale și că site-ul comitetului respectă standardele de accesibilitate ale Uniunii aplicabile organismelor din sectorul public;

73. salută implicarea comitetului în Conferința privind viitorul Europei, sprijinind acest exercițiu democratic să fie mai bine cunoscut de societatea civilă organizată; încurajează în continuare comitetul să își sprijine membrii să participe la dialogurile locale cu cetățenii și cu societatea civilă pe teme europene;

Cooperarea interinstituțională

74. salută cooperarea bilaterală eficientă și tot mai pronunțată dintre Parlament și comitet; încurajează atât Parlamentul, cât și comitetul, să continue reuniunile periodice dintre președinții și vicepreședinții lor și să consolideze cooperarea structurată dintre raportorii respectivi și atât grupurile politice, cât și organismele pregătitoare din care fac parte membrii acestora; consideră că este necesară o cooperare politică mai sistematică între comitet și Parlament, Consiliu și Comisie, având în vedere rolul comitetului de reprezentant al partenerilor sociali și al organizațiilor societății civile;

75. subliniază că au fost revizuite acordurile privind nivelul serviciilor cu patru departamente ale Comisiei (PMO, DG DIGIT, DG BUDGET și DG HR) și că au fost adăugate servicii suplimentare;

76. subliniază adoptarea noului acord de cooperare administrativă dintre comitet și CoR, care a intrat în vigoare la 1 noiembrie 2021 și care consolidează guvernanța mecanismelor de cooperare și control pentru a asigura gestionarea eficientă a serviciilor comune; ia act cu satisfacție de opinia comitetului conform căreia noul acord este mai modern și mai simplu decât vechiul acord și contribuie la crearea de mai multe sinergii între comitet și CoR;

77. reiterează poziția exprimată în recomandările anterioare privind descărcarea de gestiune cu privire la nevoia de aplicare integrală a acordului de colaborare semnat între Parlament, comitet și CoR, din cadrul căruia au fost transferați la Parlament 60 de traducători, inclusiv 36 din cadrul comitetului, în schimbul accesului la serviciile oferite de Serviciul de Cercetare al Parlamentului European; subliniază, în această privință, lipsa de personal a comitetului în domenii politice care au un impact negativ asupra îndeplinirii mandatului său;

Pandemia de COVID-19

78. este conștient de faptul că pandemia de COVID-19 a influențat semnificativ activitatea comitetului, în special având în vedere că membrii săi se deplasează la sediul comitetului pentru a dezbate avizele și rezoluțiile sale; recunoaște eforturile colective care au asigurat sprijin continuu pentru activitățile politice ale comitetului;

79. ia act de faptul că, pentru a asigura continuitatea activității, comitetul a coordonat toate măsurile de prevenire și protecție instituite începând cu martie 2020 în cadrul unei strategii de prevenire a riscurilor pentru sănătate pe mai multe niveluri, descriind toate măsurile fizice, operaționale și medicale luate, cum ar fi telemunca extinsă, echipamente informatice și de videoconferință, echipamente de sănătate și securitate la locul de muncă și dematerializarea proceselor;

80. ia act de faptul că planul existent de asigurare a continuității activității a fost considerat a fi insuficient de bine adaptat având în vedere natura specifică a pandemiei de COVID-19 și că, prin urmare, comitetul a înființat un grup operativ dedicat, condus de directorul de resurse umane, care a inclus un spectru larg de persoane de contact atât din cadrul comitetului, cât și din alte instituții; subliniază importanța introducerii unor exerciții de continuitate a activității pentru o pregătire cât mai bună împotriva unor posibile evenimente perturbatoare viitoare;

81. apreciază pozitiv abordarea de a pune sănătatea și siguranța membrilor și a personalului pe primul loc în procesul de adaptare permanentă a organizației la o situație în continuă evoluție; observă că a fost adoptată o derogare generală în materie de telemuncă, care le permite să lucreze din străinătate angajaților care: (i) sunt blocați în țara lor de origine din cauza restricțiilor de călătorie; (ii) au o rudă aflată în întreținere sau bolnavă în străinătate; sau (iii) au solicitat acest lucru, în anumite condiții; consideră că decizia de autorizare a telemuncii din străinătate a avut un impact pozitiv asupra reducerii stresului psihologic și a absenteismului;

82. salută colaborarea strânsă dintre comitet și CoR, care continuă și în prezent, în ceea ce privește alinierea măsurilor precum cele privind accesul la clădiri, protocoalele de igienă și curățenie; subliniază că această coordonare a fost înlesnită de prezența reciprocă a unor responsabili cu asigurarea continuității activității în fiecare echipă de gestionare a pandemiei de COVID-19;

83. subliniază că activitățile de bază au continuat să se desfășoare pe tot parcursul pandemiei de COVID-19, permițând comitetului să reprezinte partenerii sociali și organizațiile societății civile în procesul decizional al Uniunii, ceea ce a ajutat instituțiile Uniunii să gestioneze situația de criză actuală;

84. salută intenția de a valorifica lecțiile învățate în timpul pandemiei și de a elabora o nouă politică în materie de telemuncă/program de lucru și observă că dialogul social pe această temă continuă și în prezent; încurajează comitetul să integreze în strategia de gestiune internă lecțiile învățate din pandemie în ceea ce privește continuitatea activității și abordările în materie de gestionare a crizelor, capacitatea de răspuns a serviciilor IT, reziliența organizației, obligația de diligență față de personalul său, eficacitatea comunicării interne și flexibilitatea proceselor de lucru.