REZOLUȚIA (UE) 2021/1648 A PARLAMENTULUI EUROPEAN

din 29 aprilie 2021

conținând observațiile care fac parte integrantă din decizia privind descărcarea de gestiune pentru execuția bugetului Agenției de Sprijin pentru OAREC (Oficiul OAREC) aferent exercițiului financiar 2019

PARLAMENTUL EUROPEAN,

— având în vedere decizia sa privind descărcarea de gestiune pentru execuția bugetului Agenției de Sprijin pentru OAREC aferent exercițiului financiar 2019,

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

— având în vedere raportul Comisiei pentru control bugetar (A9-0082/2021),

A. întrucât, potrivit situației veniturilor și cheltuielilor sale ([1]), bugetul definitiv al Agenției de Sprijin pentru OAREC („Oficiul OAREC") aferent exercițiului financiar 2019 a fost de 5 653 185 EUR, ceea ce reprezintă o creștere de 30,53 % față de bugetul pe 2018, constând în principal din creșterea efectivelor de personal; întrucât bugetul Oficiului OAREC provine integral de la bugetul Uniunii;

B. întrucât, în raportul său privind conturile anuale ale Oficiului OAREC pentru exercițiul financiar 2019 („raportul Curții"), Curtea de Conturi („Curtea") declară că a obținut asigurări rezonabile cu privire la fiabilitatea conturilor anuale ale Oficiului OAREC și la legalitatea și regularitatea operațiunilor subiacente,

Gestiunea bugetară și financiară

1. ia act cu satisfacție de faptul că eforturile de monitorizare a bugetului în cursul exercițiului financiar 2019 au condus la o rată de execuție bugetară de 99,93 %, ceea ce reprezintă o creștere de 0,07 % față de exercițiul 2018; observă că rata de execuție a creditelor de plată a fost de 82,68 %, ceea ce reprezintă o scădere de 0,69 % în comparație cu 2018;

2. constată cu îngrijorare că Oficiul OAREC a fost în continuare afectat de o rată ridicată de rotație a personalului, ceea ce periclitează în mod serios executarea programului de lucru al Oficiului OAREC; constată, de asemenea, că în urma creării de noi posturi ca reacție la noul mandat al Oficiului OAREC stabilit prin Regulamentul (UE) 2018/1971, Oficiul OAREC a reușit să asigure recrutarea în regim accelerat a 13 noi membri ai personalului (trei agenți temporari, șapte agenți contractuali și trei experți naționali detașați);

Performanța

3. ia act de faptul că Oficiul OAREC folosește mai multe tipuri de indicatori ca indicatori-cheie de performanță cu scopul de a stabili valoarea adăugată a activităților sale și de a-și îmbunătăți gestiunea bugetară, ca de exemplu un indicator pentru un personal complet (care raportează personalul efectiv la personalul preconizat), calitatea sprijinului acordat Oficiului OAREC și grupurilor sale de lucru, precum și rata de disponibilitate a instrumentelor de sprijin;

4. constată cu îngrijorare că Oficiul OAREC nu partajează resurse cu alte agenții ale Uniunii, din cauza resurselor proprii limitate, potrivit afirmațiilor Oficiului OAREC; constată cu îngrijorare că Oficiul OAREC nu a reușit să găsească un partener pentru asigurarea funcțiilor de coordonator de control intern și de ofițer de securitate; ia act de faptul că Oficiul OAREC a inițiat un proiect comun, semnat în 2019, privind partajarea cu mai multe întreprinderi comune a infrastructurii informatice; salută acest proiect comun și îndeamnă Oficiul OAREC să exploreze în continuare posibile modalități de externalizare a sarcinilor sale și de colaborare cu alte agenții, oficii și organisme ale Uniunii în cazul sarcinilor care se suprapun;

5. invită Oficiul OAREC să își dezvolte în continuare sinergiile și să intensifice cooperarea și schimbul de bune practici cu alte agenții ale Uniunii în vederea îmbunătățirii eficienței (resurse umane, gestionarea clădirilor, servicii informatice și securitate);

6. subliniază că este important ca Oficiul OAREC să își digitalizeze mai mult operațiunile interne și procedurile de gestiune; subliniază că este necesar ca Oficiul OAREC să continue să fie proactiv în această privință pentru a evita cu orice preț un decalaj digital între agențiile Uniunii; atrage totuși atenția că trebuie luate toate măsurile de securitate necesare pentru a evita orice risc pentru securitatea online a informațiilor prelucrate;

([1]) JO C 107, 31.3.2020, p. 140.

Politica de personal

7. constată că, la 31 decembrie 2019, schema de personal era completată în proporție de 87,50 %, fiind ocupate 14 posturi de agenți temporari din cele 16 posturi temporare autorizate în temeiul bugetului Uniunii (față de 14 posturi autorizate în 2018); constată, în plus, că, în 2019, 18 agenți contractuali și 6 experți naționali detașați au lucrat pentru Oficiul OAREC;

8. constată cu îngrijorare că, până la 31 decembrie 2019, a scăzut echilibrul de gen la nivelul personalului cu 8 % față de 2018 (44 % femei și 56 % bărbați în 2019, comparativ cu 52 % femei și 48 % bărbați în 2018) și în rândul personalului de conducere de nivel mediu (33 % femei și 67 % bărbați în 2019, comparativ cu 50 % femei și 50 % bărbați în 2018); invită Oficiul OAREC să asigure în viitor echilibrul de gen la nivelul personalului și al cadrelor medii; este preocupat de faptul că nu s-a ajuns la un echilibru de gen în rândul membrilor consiliului de administrație, numărând doar 7 femei printre cei 28 de membri ai săi; solicită, în acest sens, Comisiei și statelor membre să țină cont de importanța de a garanta echilibrul de gen atunci când sunt desemnați membrii consiliului de administrație al Oficiului OAREC; observă că Oficiul OAREC a obținut un echilibru geografic, având 32 de angajați din 13 state membre;

9. constată cu îngrijorare că, în 2019, perioada de angajare medie în cadrul Oficiului OAREC a fost de numai 2,68 ani, comparativ cu 2,7 ani în 2018; înțelege că Oficiul OAREC întâmpină dificultăți în a atrage profesioniști, printre altele din cauza coeficientului relativ scăzut de corecție a salariilor în țara gazdă (78,6 % în 2019, comparativ cu 74,9 % în 2018); ia act de faptul că Oficiul OAREC depune în permanență eforturi pentru a îmbunătăți condițiile de angajare ale personalului și aplică și alte măsuri de atenuare și invită Oficiul OAREC să informeze autoritatea care acordă descărcarea de gestiune cu privire la progresele înregistrate în acest sens;

10. constată din raportul Curții că, în ceea ce privește acțiunile întreprinse ca urmare a observațiilor din anii precedenți, Oficiul OAREC continuă să depindă de resurse externe, și în special de o companie, pentru diferite tipuri de servicii (cum ar fi asistența administrativă și de secretariat, organizarea de evenimente și bunăstarea și integrarea personalului), ceea ce reprezintă un risc pentru continuitatea activității;

11. este preocupat de numărul mare de membri ai consiliului de administrație al Oficiului OAREC, deoarece acest lucru complică procesul decizional și generează costuri administrative considerabile;

12. încurajează Oficiul OAREC să lucreze în continuare la un cadru de politici pe termen lung privind resursele umane, care să trateze chestiuni precum echilibrul între muncă și viața privată, îndrumarea și dezvoltarea carierei pe tot parcursul vieții, echilibrul de gen, telemunca, echilibrul geografic și recrutarea și integrarea persoanelor cu dizabilități;

Achizițiile publice

13. ia act cu îngrijorare de constatările din raportul Curții privind un contract-cadru de servicii cu o valoare estimată de 200 000 EUR semnat în mai 2019, în legătură cu îmbunătățirile necesare ale procedurii de primire și înregistrare a detaliilor ofertelor, existența unei documentații suficiente la evaluarea ofertelor și respectarea transparenței în cadrul procedurii de achiziții publice, pentru a exclude conflictele de interese; constată din răspunsul Oficiului OAREC că tuturor ofertanților lis-a oferit posibilitatea de a formula observații sau de a face o contestație, însă nu s-a depus nicio contestație; observă că ordonatorul de credite a reevaluat faptele și a concluzionat că nu există riscul unor conflicte de interese;

14. constată cu îngrijorare, din raportul Curții, că Oficiul OAREC a semnat, în decembrie 2018, respectiv în ianuarie 2019, două contracte-cadru pentru furnizarea de cursuri de limbă, acestea având o valoare combinată totală maximă de 200 000 EUR, însă procedura a fost afectată de nereguli, deoarece nu s-a efectuat o analiză a nevoilor și o analiză de piață și au lipsit declarațiile privind absența conflictelor de interese din partea membrilor comitetului de selecție; ia act, din răspunsul Oficiului OAREC, că procedura de achiziții în cauză s-a desfășurat când Oficiul OAREC utiliza modelul descentralizat de achiziții publice, iar de la 1 iulie 2019 s-a introdus procedura de achiziții centralizată;

15. constată din raportul Curții, în ceea ce privește acțiunile întreprinse în urma observațiilor din anii precedenți, că Oficiul OAREC a introdus înainte de sfârșitul anului 2017 licitația electronică pentru anumite proceduri, însă încă nu implementase facturarea electronică și depunerea ofertelor pe cale electronică; constată din răspunsul Oficiului OAREC că depunerea electronică a fost introdusă în 2019, iar integrarea facturării electronice este în curs de desfășurare și depinde de disponibilitatea serviciilor Comisiei;

16. constată cu îngrijorare că Oficiul OAREC nu a fost în măsură să lanseze cinci proceduri de achiziții publice planificate pentru 2019 din cauza lipsei personalului care să se ocupe de ele sau a schimbărilor la nivelul planificării și al nevoilor, ceea ce a dus la semnarea a doar 44 % dintre contractele din planul de achiziții, valoare mult sub rata țintă de 90 %; observă că Oficiul OAREC a organizat în 2019 cursuri de formare internă pentru redactarea clară a specificațiilor tehnice ale proceselor de achiziții publice;

Prevenirea și gestionarea conflictelor de interese și transparența

17. ia act de măsurile aplicate de Oficiul OAREC și de eforturile continue pentru a asigura transparența și pentru a preveni și soluționa conflictele de interese; ia act cu satisfacție de faptul că consiliul de administrație al Oficiului OAREC a adoptat reguli de prevenire și gestionare a conflictelor de interese în cazul membrilor consiliului de administrație (Decizia nr. MB/2019/16) și că, în baza acestora, membrii consiliului de administrație trebuie să își depună CV-urile împreună cu declarațiile de interese, urmând ca ele să fie publicate pe site-ul Oficiului OAREC; admite că CV-urile majorității membrilor consiliului de administrație sunt publicate pe site-ul său web; scoate însă în evidență, cu îngrijorare, că Oficiul OAREC tot nu publică CV-urile și declarațiile de interese ale tuturor membrilor consiliului de administrație pe site-ul său și că nu toți membrii consiliului de administrație respectă noile reguli; invită Oficiul OAREC să ia măsuri adecvate pentru a se asigura că regulamentul intern este respectat la toate nivelurile Oficiului OAREC; invită Oficiul OAREC să publice CV-urile și declarațiile de interese ale tuturor membrilor consiliului de administrație și să raporteze Parlamentului European cu privire la măsurile luate în acest sens;

18. subliniază că actualul cadru etic aplicabil instituțiilor și agențiilor Uniunii prezintă multe neajunsuri, fiind fragmentat și neexistând o consecvență între dispozițiile existente; subliniază că aceste aspecte ar trebui abordate prin instituirea unui cadru etic comun, asigurând aplicarea unor standarde etice înalte pentru instituțiile și agențiile Uniunii;

19. subliniază că anumiți funcționari completează declarații privind absența conflictelor de interese și furnizează autoevaluări cu privire la respectarea standardelor etice; subliniază, cu toate acestea, că astfel de declarații pe propria răspundere și autoevaluări nu sunt suficiente și că, prin urmare, este necesar un control suplimentar;

Controalele interne

20. ia act de faptul că, în 2019, Oficiul OAREC a efectuat un exercițiu intern de evaluare a sistemelor sale de control intern, concluzionând că acestea au fost puse în aplicare în mod eficace; constată totuși cu îngrijorare deficiențele în materie de control intern identificate de Curte în privința procedurilor de achiziții, care trebuie să fie de asemenea luate în considerare la evaluarea de către Oficiul OAREC a sistemului său de control intern;

21. constată că, în 2019, Serviciul de Audit Intern al Comisiei a publicat un raport de audit privind „Achizițiile, misiunile și rambursarea cheltuielilor experților”, care a fost urmat de un plan de măsuri corective vizând punerea în aplicare a tuturor recomandărilor în 2020 și 2021;

Alte observații

22. constată că Oficiul OAREC a efectuat o analiză a posibilului impact al deciziei Regatului Unit de a se retrage din Uniune și a identificat măsurile de protecție necesare; ia act de faptul că, în rândul personalului Oficiului OAREC, nu sunt membri care au doar cetățenia Regatului Unit, astfel că nu există riscuri legate de resursele umane;

23. subliniază că este nevoie de o abordare complexă pentru a asigura accesul persoanelor cu dizabilități la site-urile agențiilor, oficiilor și organismelor Uniunii, astfel cum prevede Directiva (UE) 2016/2102, inclusiv prin disponibilitatea limbajelor prin semne folosite la nivel național; propune ca organizațiile care reprezintă persoanele cu dizabilități să fie implicate în acest proces;

24. invită Oficiul OAREC să își concentreze atenția asupra difuzării rezultatelor cercetărilor sale în rândul publicului;

25. face trimitere, pentru alte observații cu caracter orizontal care însoțesc decizia privind descărcarea de gestiune, la rezoluția sa din 29 aprilie 2021 ([2]) referitoare la performanțele, gestiunea financiară și controlul agențiilor.

([2]) Texte adoptate, P9_TA(2021)0215.