REZOLUȚIA (UE) 2021/1591 A PARLAMENTULUI EUROPEAN

din 29 aprilie 2021

conținând observațiile care fac parte integrantă din decizia privind descărcarea de gestiune pentru execuția bugetului Fundației Europene de Formare aferent exercițiului financiar 2019

PARLAMENTUL EUROPEAN,

— având în vedere decizia sa privind descărcarea de gestiune pentru execuția bugetului Fundației Europene de Formare aferent exercițiului financiar 2019,

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

— având în vedere avizul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale,

— având în vedere raportul Comisiei pentru control bugetar (A9-0089/2021),

A. întrucât, potrivit situației veniturilor și cheltuielilor sale [1], bugetul definitiv al Fundației Europene de Formare (denumită în continuare „fundația") aferent exercițiului financiar 2019 a fost de 20 546 000 EUR, ceea ce reprezintă o creștere cu 2,00 % față de bugetul pe 2018; întrucât bugetul fundației provine în totalitate de la bugetul Uniunii;

B. întrucât, în raportul său privind conturile anuale ale fundației pentru exercițiul financiar 2019 (denumit în continuare „raportul Curții"), Curtea de Conturi (denumit în continuare „Curtea") declară că a obținut asigurări rezonabile cu privire la fiabilitatea conturilor anuale ale fundației 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 ridicată de execuție bugetară, de 99,96 %, ceea ce reprezintă o ușoară creștere cu 0,03 % față de exercițiul 2018; constată că rata de execuție a creditelor de plată a fost de 95,91 %, ceea ce reprezintă o scădere cu 2,16 % față de exercițiul precedent;

Performanța

2. ia act de faptul că fundația utilizează anumite măsuri ca indicatori-cheie de performanță (ICP) pentru a evalua valoarea adăugată a activităților sale și alte măsuri de îmbunătățire a gestionării bugetului, cum ar fi implicarea părților interesate, progresele realizate de state în elaborarea politicilor și efectuarea la timp a plăților;

3. reamintește fundației să își analizeze și să își actualizeze periodic sistemul de măsurare a performanței și ICP, pentru a asigura eficiența contribuției sale și a cunoștințelor sale de specialitate la nivelul UE; încurajează fundația să analizeze cu atenție rezultatele obținute și să le utilizeze pentru a îmbunătăți planificarea strategiilor și a activităților sale;

4. salută activitatea desfășurată de fundație în sensul sprijinirii procesului de reformă a formării profesionale în țările învecinate cu UE, în țările candidate la aderare și în țările din Asia Centrală, acordând asistență Comisiei la realizarea diferitor programe de formare profesională; salută, în special, inițiativa fundației „Competențe pentru dezvoltarea de întreprinderi" care răspunde nevoii de adaptare și îmbunătățire a competențelor pentru a permite întreprinderilor să răspundă la dificultăți și să le gestioneze, inclusiv la cele provocate de pandemia de COVID-19, și să contribuie la crearea unei societăți mai ecologice, mai incluzive și mai inovatoare; salută, de asemenea, axarea fundației pe realizarea incluziunii sociale prin instruire și învățare, în special documentul său de lucru privind formarea și sprijinirea antreprenoarelor în conformitate cu Planul de acțiune pentru egalitatea de gen III pe 2021-2025 (GAP), prevăzut în comunicarea comună a Comisiei din 25 noiembrie 2020;

5. apreciază faptul că fundația este singura agenție a Uniunii care are un mandat pentru a desfășura activități în afara Uniunii în sprijinul acțiunii externe a UE în domeniul sistemelor de educație, formare profesională, competențe și de piață a muncii și în domeniul dezvoltării capitalului uman în țările partenere ale Uniunii, cu scopul de a îmbunătății capacitatea și perspectivele de angajare ale cetățenilor acestor țări; în acest context, subliniază că este necesar să se asigure resurse umane și financiare adecvate, care să permită fundației să continue realizarea programului său de lucru cu o rată foarte ridicată de finalizare a activităților;

[1] JO C 120, 29.3.2019, p. 20.

6. ia act de faptul că fundația a atins o rată de finalizare a activităților de 91 %, cu o rată de finalizare în termenii stabiliți de 85 %, și că a reușit să își atingă obiectivele pentru 14 din cei 15 indicatori-cheie de performanță;

7. constată că, în 2019, consiliul de administrație a adoptat o strategie nouă în care se stabilesc modalitățile de utilizare la maximum a cunoștințelor și experienței fundației în contextul politicilor Uniunii din domeniul relațiilor externe, pentru a îmbunătăți dezvoltarea capitalului uman, cu un accent pe realizarea Agendei ONU pentru dezvoltare durabilă pe 2030 și a priorităților Uniunii din domeniul relațiilor externe;

8. salută buna colaborare cu Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop), Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound) și cu Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA); încurajează fundația să continue și să își dezvolte într-o măsură mai mare cooperarea în vederea generării de sinergii și să facă schimb de cunoștințe și de bune practici cu alte agenții ale Uniunii în vederea îmbunătățirii eficienței (resurse umane, gestionarea clădirilor, servicii informatice și securitate);

9. subliniază că este important ca fundația să își digitalizeze mai mult operațiunile interne și procedurile de gestiune; subliniază că fundația trebuie să dea dovadă și mai departe de inițiativă în această privință, pentru a evita un decalaj digital între agențiile Uniunii; atrage totuși atenția asupra faptului că trebuie luate toate măsurile de securitate necesare pentru a evita orice risc pentru securitatea online a informațiilor prelucrate;

Politica de personal

10. constată că, la 31 decembrie 2019, schema de personal era completată în proporție de 100 %, fiind ocupate 86 din cele 86 de posturi de agenți temporari autorizate în bugetul Uniunii (față de 86 de posturi autorizate în 2018); constată că în 2019 la fundație au lucrat, de asemenea, 41 de agenți contractuali, dar niciun expert național detașat;

11. constată cu satisfacție că fundația a raportat un echilibru de gen aproape perfect în rândul conducerii superioare (3 bărbați și 2 femei) și al consiliului de conducere (13 bărbați și 15 femei);

12. salută faptul că fundația a instituit o serie de măsuri de combatere a hărțuirii și a adoptat în 2019 o politică nouă privind protejarea demnității membrilor personalului;

13. îndeamnă fundația să consolideze echilibrul geografic în rândul personalului, inclusiv în ceea ce privește posturile de conducere de nivel intermediar și superior, pentru a avea o reprezentare adecvată a resortisanților din toate statele membre, care să reflecte diversitatea Uniunii Europene, după cum se menționează la articolul 27 din Statutul funcționarilor;

14. încurajează fundația să continue dezvoltarea unui cadru de politici pe termen lung privind resursele umane, care să abordeze echilibrul dintre viața profesională și cea privată, îndrumarea și dezvoltarea carierei pe tot parcursul vieții, echilibrul de gen, munca de la distanță, echilibrul geografic și recrutarea și integrarea persoanelor cu dizabilități;

Prevenirea și gestionarea conflictelor de interese și transparența

15. ia act de măsurile în vigoare aplicate de fundație și de efortul constant pe care îl depune aceasta pentru a asigura transparența, a preveni și gestiona conflictele de interese și pentru a asigura protecția avertizorilor de integritate; constată cu satisfacție că declarațiile de interese și CV-urile membrilor consiliului de conducere și ale conducerii superioare sunt publicate pe site-ul fundației; constată că fundația a identificat un posibil conflict de interese în cadrul unei proceduri de selecție organizate în 2019 și că directorul a luat decizia de a modifica în consecință componența comitetului de evaluare și de selecție; constată că în cadrul fundației se află în desfășurare un caz de avertizare cu privire la nereguli și că sunt întreprinse măsuri corespunzătoare în cadrul unei proceduri disciplinare; invită fundația să informeze autoritatea care acordă descărcarea de gestiune cu privire la evoluția acestei situații;

16. constată că s-au continuat măsurile menite să crească transparența activităților fundației prin raportarea întâlnirilor dintre personalul fundației și părțile interesate externe, mai ales întâlnirile directorului cu organizații și cu lucrători independenți, precum și faptul că acestea sunt disponibile pe site-ul internet al fundației;

Achizițiile

17. este mulțumit că fundația a dat curs majorității observațiilor formulate de autoritatea care acordă descărcarea de gestiune în cadrul procedurii de descărcare pentru 2018, dar atrage atenția că trebuie să ia și alte măsuri pentru a răspunde observațiilor Curții privind elementele de preț neconcurențiale din criteriile de atribuire; constată că nu s-a demonstrat faptul că procedura de achiziții în urma căreia la fundație au fost angajați cinci lucrători interimari ar fi condus la atribuirea contractului cu cel mai bun raport calitate/preț; este de acord cu observația Curții în această privință, potrivit căreia fundația ar trebui să folosească criterii de atribuire care se axează pe elemente competitive legate de preț; în răspunsul său, fundația afirmă că este în totalitate conștientă de acest aspect și intenționează să includă elemente competitive privind prețul în criteriile de atribuire pentru următoarea procedură de achiziții pentru angajarea de lucrători interimari;

Controalele interne

18. constată că Serviciul de Audit Intern (IAS) a formulat în 2019 o recomandare „foarte importantă” și cinci recomandări „importante” în urma auditului efectuat de IAS privind gestionarea resurselor umane și etica în cadrul ETF; ia act de faptul că două recomandări au fost închise definitiv de IAS în februarie 2020 și în septembrie 2020; ia act, în această privință, de faptul că fundația a dat curs unei recomandări notate drept „foarte importantă” și a întreprins măsuri pentru a pune în practică recomandările rămase, în așteptarea evaluării și închiderii lor definitive de IAS;

19. ia act de faptul că 2018 a fost primul exercițiu integral în cursul căruia fundația și-a implementat cele 17 principii de control intern; constată că rezultatele evaluării anuale pe 2019 a principiilor de control intern au fost pozitive, 16 din cele 17 principii fiind apreciate ca funcționând bine sau ca necesitând numai îmbunătățiri minore; invită fundația să informeze în continuare autoritatea care acordă descărcarea de gestiune cu privire la măsurile adoptate pentru a îmbunătăți această situație;

20. constată, în ceea ce privește măsurile întreprinse pentru a da curs observațiilor formulate de Parlament în contextul procedurii de descărcare pe 2018, că în 2018 a fost realizată, în numele Comisiei, o evaluare externă a agențiilor Uniunii din sfera de competență a Direcției Generale Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune (DG EMPL) din cadrul Comisiei, și anume fundația, Cedefop, Eurofound și EU-OSHA, care a vizat aspecte precum relevanța, eficacitatea, eficiența, coerența și valoarea adăugată generată la nivelul Uniunii; potrivit rezultatelor evaluării, abordarea fundației față de gestionarea riscurilor corespunde celei aplicate de alte agenții și permite exercitarea unui control cuprinzător și consecvent asupra riscurilor potențiale; ia act de faptul că se prevede ca toate acțiunile aflate în curs să fie finalizate până în martie 2021; invită fundația să informeze autoritatea care acordă descărcarea de gestiune cu privire la progresele înregistrate;

21. ia act de faptul că fundația și-a crescut prezența pe platformele de socializare, adresându-se publicului larg prin diferite canale mass-media, și că a introdus o nouă platformă de partajare a cunoștințelor care contribuie la atingerea obiectivului strategic de a deveni un centru global de cunoștințe pentru competențe și politici de ocupare a forței de muncă în țările în curs de dezvoltare sau aflate în tranziție; reamintește că este important să se dezvolte o mai mare vizibilitate în mass-media, pe internet și pe platformele de comunicare socială pentru a face cunoscute activitățile;

22. ia act de faptul că evaluarea transversală a agențiilor Uniunii care intră în sfera de competență a DG EMPL a avut ca rezultat o serie de recomandări pentru fiecare dintre agenții, dar niciuna dintre acestea nu necesită modificări legislative sau fuziunea sau comasarea agențiilor;

23. 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.