RISOLUZIONE (EU) 2024/2295 DEL PARLAMENTO EUROPEO

dell'11 aprile 2024

recante le osservazioni che costituiscono parte integrante della decisione sul discarico per l'esecuzione del bilancio dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere per l'esercizio 2022

IL PARLAMENTO EUROPEO,

— vista la sua decisione sul discarico per l'esecuzione del bilancio dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere per l'esercizio 2022,

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

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

— vista la relazione della commissione per il controllo dei bilanci (A9-0096/2024),

A. considerando che, stando allo stato delle entrate e delle spese ([1]) dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere («l'Istituto»), il bilancio definitivo dell'Istituto per l'esercizio 2022 ammontava a 8 432 919,91 EUR, il che rappresenta una flessione del 2,99 % rispetto al 2021;

B. considerando che la Corte dei conti (la «Corte»), nella sua relazione sui conti annuali dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere per l'esercizio 2022 (la «relazione della Corte»), dichiara di aver ottenuto garanzie ragionevoli in merito all'affidabilità dei conti annuali dell'Istituto e alla legittimità e regolarità delle operazioni sottostanti;

C. considerando che l'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) afferma che «nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze» – stabilendo in tal modo il principio dell'integrazione della dimensione di genere – «nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne»; che la parità di genere deve essere integrata in tutte le politiche dell'Unione, anche attraverso il bilancio di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio;

D. considerando che l'indice sull'uguaglianza di genere del 2023 indica che gli Stati membri hanno registrato un modesto aumento di soli 1,6 punti fino a raggiungere il 70,2 e che alcuni settori mostrano segni di regressione, in particolare nelle metriche economiche e reddituali ([2]); che l'Istituto è stato fondato per sostenere e rafforzare la promozione dell'uguaglianza di genere nell'Unione, inclusa l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche dell'Unione e nelle politiche nazionali che ne derivano, nonché per contrastare le discriminazioni basate sul genere e sensibilizzare i cittadini dell'Unione all'uguaglianza di genere;

Gestione finanziaria e di bilancio

1. osserva che gli sforzi in materia di controllo di bilancio compiuti durante l'esercizio 2022 hanno avuto come risultato un tasso di esecuzione degli stanziamenti d'impegno dell'esercizio in corso del 97,91 %, con una diminuzione dell'1,01 % rispetto al 2021; rileva che il tasso di esecuzione degli stanziamenti di pagamento dell'esercizio in corso è stato dell'81,10 %, il che rappresenta un aumento del 9,72 % rispetto al 2021; elogia l'Istituto per il rigoroso monitoraggio dell'esecuzione del bilancio e i soddisfacenti tassi di esecuzione del bilancio realizzati nel 2022, malgrado le sfide di quell'anno legate alla guerra di aggressione contro l'Ucraina e alla volatilità economica nell'Unione; riconosce che i riporti delle spese operative dell'Istituto sono diminuiti attestandosi al 42,28 % nel 2023 (rispetto al 54,79 % del 2022);

2. prende atto che l'importo del bilancio definitivo dell'Istituto è il risultato di bilanci rettificativi per un totale di 175 000 EUR adottati dal consiglio di amministrazione dell'Istituto a causa dell'impennata del tasso d'inflazione nell'Unione e in particolare in Lituania nel 2022, di un'indicizzazione delle retribuzioni del 6,9 % e di un aumento del coefficiente correttore applicabile alla Lituania del 7,3 %;

3. apprende con preoccupazione dalla relazione della Corte che, per un contratto quadro per servizi di organizzazione di eventi, l'Istituto non aveva indicato i relativi stanziamenti di bilancio con destinazione specifica pari a 3,7 milioni di EUR nei documenti unici di programmazione dell'Istituto, compromettendo in tal modo la trasparenza di bilancio nei confronti del consiglio di amministrazione dell'Istituto e di altri portatori di interessi; invita l'Istituto a includere la totalità dei contratti quadro operativi nei suoi documenti unici di programmazione;

([1]) GU C 38 del 31.1.2023, pag. 63.
([2]) https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023

Performance

4. osserva che l'Istituto utilizza determinati indicatori chiave di prestazione connessi agli obiettivi operativi per valutare il valore aggiunto apportato dalle sue attività; rileva con soddisfazione che l'Istituto ha realizzato il 96,1 % del suo programma di lavoro nel 2022, raggiungendo così gli obiettivi fissati nel documento unico di programmazione 2022-2024;

5. apprezza il fatto che nel 2022 l'Istituto abbia sostenuto l'elaborazione delle politiche dell'Unione monitorando le carenze e le tendenze in materia di parità di genere attraverso l'indice sull'uguaglianza di genere e abbia organizzato il suo primo forum sull'uguaglianza di genere, nell'ambito del quale responsabili politici di alto livello e membri della società civile hanno partecipato a varie tavole rotonde, seminari e scambi di esperienze; rileva inoltre che l'Istituto ha elaborato un documento strategico relativo all'impatto della pandemia di COVID-19 sui giovani di ambo i sessi, che contiene raccomandazioni per coinvolgere e responsabilizzare i giovani; rileva altresì che l'Istituto ha pubblicato una relazione dal titolo «Artificial intelligence, platform work and gender equality» (Intelligenza artificiale, lavoro su piattaforma digitale e parità di genere), che dimostra le potenzialità dell'intelligenza artificiale e del lavoro su piattaforma digitale nel migliorare la parità di genere nell'economia;

6. ricorda che l'Istituto è stato fondato per sostenere e rafforzare la promozione della parità di genere nell'Unione, rendendo disponibili studi di qualità e dati comparabili, al fine di aiutare le istituzioni dell'Unione e gli Stati membri a integrare la parità di genere in tutte le loro politiche e a combattere la discriminazione basata sul genere; sottolinea, pertanto, il fatto che l'Istituto svolge un ruolo cruciale nella raccolta, nell'analisi, nel trattamento e nella diffusione dei dati e delle informazioni necessarie per i responsabili politici e per l'elaborazione delle politiche dell'Unione e degli Stati membri;

7. sottolinea l'importanza di combattere le disuguaglianze e le ingiustizie contro le donne; invita la Commissione e gli Stati membri ad adottare misure urgenti per affrontare la povertà e l'aumento delle disuguaglianze tra le donne, in particolare nei gruppi in situazioni vulnerabili, fra cui le madri sole, le donne con disabilità, le donne che subiscono discriminazioni razziali, le donne LGBTIQ+, le donne migranti e rifugiate, le donne anziane e le donne nelle zone rurali o scarsamente popolate; osserva che ciò potrebbe essere conseguito rispondendo alla necessità di destinare maggiori finanziamenti alle azioni a favore della parità di genere in termini di occupazione e crescita, come pure a favore della lotta contro la violenza di genere, il divario retributivo tra uomini e donne, il divario pensionistico tra uomini e donne e l'impatto delle crisi sulle donne, a favore dell'integrazione della dimensione di genere e del bilancio di genere e della lotta contro il crescente tasso di povertà diffuso fra le donne, nonché in termini di diritti, democrazia e Stato di diritto;

Efficienza e miglioramenti

8. prende atto delle sinergie dell'Istituto, tra l'altro, con la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), l'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA) e l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro; apprende dalle risposte fornite dall'Istituto che esso è un membro attivo della rete delle agenzie per la giustizia e gli affari interni (GAI), intrattiene contatti regolari con tutte le agenzie GAI e partecipa attivamente alle attività della rete delle agenzie dell'UE sulla consulenza scientifica; prende atto inoltre della cooperazione dell'Istituto con fornitori di dati quali Eurostat, la FRA, Eurofound o Eurojust;

9. elogia l'Istituto per i progressi compiuti nel 2022 nel migliorare la sua efficienza interna, grazie all'ulteriore digitalizzazione dei suoi processi lavorativi come anche alla massimizzazione dell'uso delle comunicazioni online e della partecipazione virtuale a riunioni ed eventi; constata, in particolare, che nel 2022 l'Istituto ha sviluppato o utilizzato diversi strumenti, come lo strumento di firma elettronica, Sysper2 (lo strumento di gestione delle risorse umane della Commissione), lo strumento elettronico per le assunzioni e lo strumento di gestione dei progetti, che contribuiscono all'automazione e alla digitalizzazione di processi chiave (risorse umane e gestione dei progetti e finanziaria); rileva che l'Istituto ha condiviso le proprie risorse umane e finanziarie al fine di avvalersi del contratto interagenzie per la prestazione di servizi ai fini della valutazione dei progetti; rileva inoltre che l'Istituto ha definito diverse misure per ridurre le emissioni di CO_2 e adottare pratiche di lavoro ecocompatibili (clausole di sostenibilità ambientale nei contratti dell'Agenzia, il riciclaggio della carta e della plastica, flussi di lavoro elettronici e la raccolta di dati sulle emissioni di CO_2 imputabili alle trasferte di lavoro dell'Istituto);

Politica del personale

10. rimarca che, al 31 dicembre 2022, l'organigramma era completo al 100 %, con la nomina di 27 funzionari o agenti temporanei (AT) dei 27 AT e funzionari autorizzati a titolo del bilancio dell'Unione (lo stesso numero di posti del 2021); rimarca inoltre che nel 2022 il tasso di avvicendamento del personale dell'Agenzia si è attestato all'11 %, il medesimo tasso del 2021 e del 2020;

11. rileva che l'Istituto ha completato l'esercizio annuale di valutazione per tutti i 62 membri del personale e ha garantito che ai membri del personale fossero offerte adeguate opportunità di formazione volte a migliorare le loro capacità e competenze; apprezza il fatto che, per promuovere e facilitare lo sviluppo professionale nell'Istituto, nel 2022 sono stati organizzati 19 diversi programmi di formazione di gruppo con 414 partecipanti, mentre 20 membri del personale statutario hanno intrapreso 42 corsi di formazione individuali; prende atto che l'Istituto ha continuato a promuovere la formazione linguistica per i suoi agenti temporanei, agenti contrattuali, esperti nazionali distaccati e tirocinanti, rimborsando fino a 500 EUR per ciascun membro del personale; incoraggia l'Istituto a continuare a concentrarsi sullo sviluppo professionale, sviluppando una politica a lungo termine in materia di risorse umane che offra opportunità di formazione specifiche per lo sviluppo della carriera;

12. si compiace del fatto che l'equilibrata ripartizione di genere conseguita nel 2021 a livello dell'alta e media dirigenza [due uomini (50 %) e due donne (50 %)] sia stata mantenuta nel 2022 e prende atto che permane uno squilibrio nella distribuzione di genere in seno al consiglio di amministrazione [otto uomini (21,62 %) e 29 donne (78,38 %)] e a livello del personale complessivo [14 uomini (29,17 %) e 34 donne (70,83 %)]; rinnova il proprio invito all'Istituto a garantire l'equilibrio di genere in futuro; apprende tuttavia dalle risposte scritte dell'Istituto che quest'ultimo, per migliorare l'equilibrio di genere tra il suo personale, ha adottato misure e provvedimenti proattivi e concreti, ad esempio aumentando la diffusione degli avvisi di posti vacanti per attrarre un bacino di talenti più diversificato, o usando una formulazione sensibile al genere negli annunci di posti vacanti per attirare l'attenzione di un pubblico sia femminile che maschile; invita la Commissione e gli Stati membri a tenere conto dell'importanza di assicurare l'equilibrio di genere all'atto di nominare i loro candidati al consiglio di amministrazione dell'Istituto;

13. apprende dalle risposte dell'Istituto che nel 2022 non sono stati segnalati casi di molestie denunciati, indagati, archiviati internamente o portati in tribunale; fa osservare tuttavia che ciò non implica automaticamente l'assenza di tali casi, soprattutto perché le molestie potrebbero assumere varie forme e non essere denunciate; invita l'Istituto a proseguire il suo lavoro per mantenere la tendenza attuale, mettendo in atto nel contempo tutte le garanzie del caso per evitare la mancata denuncia di eventuali casi; elogia l'Istituto per aver organizzato nel 2022 una formazione sulla prevenzione delle molestie, rivolta sia alla dirigenza che al personale; rileva inoltre che l'Istituto si è avvalso del suo studio legale esterno per gestire nei termini di legge i precedenti casi di molestie; rimarca che l'Istituto non dispone di un proprio servizio giuridico, né di una figura di consulente giuridico;

14. osserva che nel 2022 è stata conclusa una causa in corso contro la società UAB Manpower Lit, avviata all'inizio del 2018 presso il tribunale distrettuale della città di Vilnius da un gruppo di ex lavoratori interinali; ricorda che la sentenza della Corte di giustizia dell'11 novembre 2021 ([3]) ha confermato che la direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio ([4]) si applica alle agenzie decentrate dell'Unione e ha confermato il principio della parità di trattamento dei lavoratori interinali e dei membri del personale statutario; rimarca che la Corte suprema della Lituania ha confermato tale sentenza della Corte di giustizia e si è pronunciata a favore dei lavoratori interinali; si compiace del fatto che l'Istituto non assuma più lavoratori interinali dal 1º gennaio 2022;

15. apprezza la politica globale dell'Istituto in materia di benessere, che prevede una serie di misure a sostegno dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, del telelavoro e di uno stile di vita sano per i membri del suo personale; prende atto degli sforzi profusi nel 2022 dall'Istituto per migliorare l'ambiente di lavoro, grazie a una combinazione di rispetto e integrità, spirito di squadra e cooperazione tra le unità, al fine di rafforzare la comprensione e il sostegno da parte del personale della politica di tolleranza zero adottata dall'Istituto nei confronti delle molestie psicologiche e sessuali; prende atto inoltre delle misure adottate dall'Istituto a favore del personale, ad esempio accordando maggiori possibilità di telelavoro in caso di situazioni personali documentate o il rimborso di sessioni di psicoterapia per il personale non statutario;

Appalti

16. prende atto con preoccupazione, dalla relazione della Corte, dell'osservazione relativa a un contratto quadro, secondo cui il pagamento di 25 571,18 EUR (su un totale di 511 296 EUR versati a titolo di tale contratto) effettuato dall'Istituto nel 2022 per la categoria di costi «spese impreviste» è stato ritenuto irregolare in quanto tale categoria di costi non figurava nel contratto quadro; si compiace del fatto che l'Istituto abbia apportato una modifica formale al contratto quadro che definisce la percentuale del bilancio assegnato alle spese impreviste e la loro finalità di utilizzo;

([3]) Sentenza della Corte (Seconda Sezione) dell'11 novembre 2021 nella causa *UAB «Manpower Lit» contro E.S. e a.*, ECLI:EU:C:2021:624.
([4]) Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327 del 5.12.2008, pag. 9).

17. prende atto di un'ulteriore osservazione, contenuta nella relazione della Corte, relativa all'irregolarità della procedura e del conseguente contratto in relazione a una procedura negoziata sottoposta ad audit con almeno tre candidati, di valore inferiore a 60 000 EUR; riconosce comunque, per quanto riguarda quest'ultima osservazione, che nel 2022 non sono stati effettuati pagamenti a titolo di tale contratto; invita l'Istituto a ovviare alle carenze del suo controllo interno nel settore degli appalti;

Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse e trasparenza

18. prende atto delle misure esistenti in seno all'Istituto e degli sforzi in atto per garantire la trasparenza, la prevenzione e la gestione dei conflitti di interesse nonché la protezione degli informatori; rileva, in particolare, che l'Istituto effettua la prevenzione e la gestione dei conflitti di interesse mediante azioni di sensibilizzazione e il monitoraggio della validità delle dichiarazioni di interessi firmate dal consiglio di amministrazione, dagli alti dirigenti e dal personale addetto alle procedure di assunzione e di appalto; rileva inoltre che nel 2023 l'Istituto ha aggiornato la sua politica in materia di conflitti di interesse tenendo conto delle raccomandazioni sulle «porte girevoli» formulate dalla Corte nella sua relazione di audit del 2021 relativa alle agenzie decentrate dell'Unione, nonché di altre relazioni o studi pertinenti pubblicati dall'autorità di discarico e dal Mediatore europeo; invita la Corte a includere nei suoi futuri piani di audit la nuova politica dell'Istituto in materia di conflitti di interesse;

19. rileva che l'Istituto ha pubblicato sul suo sito web i CV e le dichiarazioni di interessi della sua direttrice e dei membri del suo consiglio di amministrazione; ricorda l'importanza della pubblicazione dei CV e delle dichiarazioni di interessi; invita l'Istituto a pubblicare senza indugio le sue riunioni con i rappresentanti di interessi e a fornire all'autorità di discarico informazioni riguardo alla pagina web in cui tali riunioni sono pubblicate;

Controlli interni

20. si compiace delle misure adottate dall'Istituto nel 2022 per rafforzare il suo sistema di controllo interno; prende atto, in tale contesto, che l'Istituto è sulla buona strada per quanto riguarda i progressi compiuti nelle sue attività di controllo interno e di audit, quali l'attuazione delle raccomandazioni o delle osservazioni formulate dalla Corte e dal servizio di audit interno (IAS) nelle loro relazioni di audit del 2021 e le azioni e le misure definite nella strategia antifrode dell'Istituto per il periodo 2021-2023; si compiace del fatto che tra tali azioni e misure rientrino l'offerta di corsi di formazione alla prevenzione delle frodi, attività di sensibilizzazione tramite un'apposita pagina Intranet contro le frodi e specifici controlli e valutazioni del rischio di frodi;

21. rileva che lo IAS ha effettuato una valutazione specifica del sistema di controllo interno dell'Istituto nel 2022; prende atto altresì dei risultati di tale valutazione, da cui emerge che sono state individuate quattro carenze moderate relative alle componenti I (ambiente di controllo), III (attività di controllo) e IV (informazione e comunicazione) e una grave carenza relativa alla componente III, nonché la necessità di migliorare o migliorare sostanzialmente vari principi (4, 10, 11 e 13); invita l'Istituto a riferire all'autorità di discarico in merito ai progressi compiuti per rispondere alle risultanze dello IAS;

22. osserva che nel 2022 è stata pubblicata una seconda valutazione esterna indipendente dell'Istituto; rileva, in tale contesto, che il consiglio di amministrazione dell'Istituto ha inviato alla Commissione una lettera contenente raccomandazioni riguardanti il forum di esperti dell'Istituto, il funzionamento del consiglio di amministrazione e questioni relative al personale; apprende da tale lettera che per dare seguito a tali raccomandazioni potrebbe essere necessaria una modifica del regolamento (CE) n. 1922/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio ([5]) in virtù del quale è stato creato l'Istituto; invita la Commissione a fornire supporto all'Istituto nell'analisi di follow-up e nelle discussioni sull'esito di tale valutazione esterna;

23. elogia l'Istituto per aver adottato le misure necessarie in relazione alle osservazioni della Corte del 2021, tutte considerate chiuse dalla Corte;

Altre osservazioni

24. rileva che nel 2022 l'Istituto ha firmato un nuovo contratto di locazione decennale per i suoi locali a Vilnius; rileva inoltre che l'ufficio di collegamento di Bruxelles ha iniziato le sue attività nel 2022 e ha contribuito a rafforzare la visibilità dell'Istituto in quanto portatore di interessi;

([5]) Regolamento (CE) n. 1922/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006, che istituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (GU L 403 del 30.12.2006, pag. 9.).

25. plaude all'impegno dell'Istituto a digitalizzare le sue procedure di appalto mediante l'integrazione dello strumento di gestione degli appalti pubblici, che dovrebbe essere ultimata nel quarto trimestre del 2023; apprende, dalle risposte dell'Istituto alle domande della commissione per il controllo dei bilanci del Parlamento, che nel 2022 l'Istituto ha aggiornato la sua politica in materia di cibersicurezza per rafforzare le misure di sicurezza; ricorda l'importanza di aggiornare regolarmente le disposizioni relative agli audit, ai test e alle valutazioni dei rischi informatici in materia di cibersicurezza;

26. osserva che l'Istituto ha ulteriormente aumentato la sua visibilità pubblica e la sua presenza online lanciando o ospitando diverse campagne o eventi, come la campagna #SafeSpaces, volta a mostrare, fra l'altro, il modo in cui la violenza online compromette la sicurezza delle donne e delle ragazze, e il primo forum sull'uguaglianza di genere dell'Istituto, con sessioni aperte al pubblico via streaming e mediante registrazioni;

27. insiste sull'importanza della sua relazione sul femminicidio pubblicata nel 2022, dal titolo «Feminicide indicators: pilot study of data availability and feasibility assessment» (Indicatori del femminicidio: studio pilota sulla disponibilità di dati e valutazione di fattibilità), e incoraggia l'Istituto a proseguire la sua campagna volta ad aumentare la visibilità del femminicidio nelle politiche nazionali e a evidenziare i potenziali vantaggi del suo riconoscimento come reato distinto;

28. rinvia, per altre osservazioni di natura orizzontale che accompagnano la decisione di discarico, alla sua risoluzione dell'11 aprile 2024 ([6]) sulle prestazioni, la gestione finanziaria e il controllo delle agenzie.

([6]) Testi approvati, P9_TA(2024)0280.