2024/2331

10.10.2024

REZOLUȚIA (UE) 2024/2331 A PARLAMENTULUI EUROPEAN

din 11 aprilie 2024

conținând observațiile care fac parte integrantă din decizia privind descărcarea de gestiune pentru execuția bugetului Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) aferent exercițiului financiar 2022

PARLAMENTUL EUROPEAN,

— având în vedere decizia sa privind descărcarea de gestiune pentru execuția bugetului Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) aferent exercițiului financiar 2022,

— 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 (A9-0115/2024),

A. întrucât, potrivit situației veniturilor și cheltuielilor sale ([1]), bugetul definitiv al Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) („Agenția”) aferent exercițiului financiar 2022 a fost de 16 405 100 EUR, ceea ce reprezintă o ușoară creștere cu 1,81 % în raport cu 2021; întrucât bugetul Agenției provine în principal de la bugetul Uniunii;

B. întrucât, în raportul său privind conturile anuale ale Agenției pentru exercițiul financiar 2022 („raportul Curții”), Curtea de Conturi („Curtea”) declară că a obținut asigurări rezonabile cu privire la fiabilitatea conturilor anuale ale Agenției și cu privire la legalitatea și regularitatea operațiunilor subiacente;

C. întrucât, în ceea ce privește sectorul achizițiilor publice ale Agenției, nu au fost raportate probleme care să necesite acțiuni corective pentru 2022 și nici nu există acțiuni corective în curs sau restante în urma auditurilor și evaluărilor din exercițiile anterioare,

Gestiunea bugetară și financiară

1. constată că eforturile de monitorizare a bugetului din cursul exercițiului financiar 2022 au avut ca rezultat o rată de execuție bugetară a creditelor de angajament din exercițiul curent de 98,65 %, ceea ce reprezintă o ușoară creștere de 1,39 % față de 2021; constată, în plus, că rata de execuție a creditelor de plată din exercițiul curent a fost de 72,07 %, ceea ce reprezintă o creștere de 8,54 % față de 2021;

2. constată că bugetul Agenției provine în principal de la bugetul Uniunii, plus o sumă mică de la autoritățile locale spaniole; constată, de asemenea, că majorarea bugetului Agenției în 2022 se datorează indexării;

3. constată că Agenția a reportat din 2022 în 2023 opt angajamente provizorii în valoare de 533 676 EUR; reamintește că astfel de reportări sunt permise în temeiul articolului 12 alineatul (6) din Regulamentul financiar al EU-OSHA atunci când la sfârșitul exercițiului există un angajament juridic, cum ar fi un contract semnat; constată totuși că, până la 31 decembrie 2022, Agenția nu semnase niciun contract care să corespundă sumei de 109 256 EUR din aceste angajamente provizorii și, prin urmare, această sumă ar fi trebuit dezangajată, în loc să fie reportată în 2023;

Performanța

4. constată cu satisfacție că rata de execuție a programului de lucru al Agenției în 2022 a fost de 98 %, obiectivul fiind de 90 %;

([1]) JO C 38, 31.1.2023, p. 29.

5. constată performanța Agenției legată de cercetarea privind impactul digitalizării asupra securității, sănătății, prevenirii, practicilor și politicilor la locul de muncă, care va constitui baza de cunoștințe pentru campania „Locuri de muncă sănătoase în domeniul digitalizării”, care va începe în 2023; observă că studiul Agenției privind economia circulară a intrat în etapa finală în 2022, etapă care identifică diferite efecte potențiale asupra securității și sănătății în muncă; constată, de asemenea, că în 2022 Agenția și-a finalizat campania „Locuri de muncă sănătoase”, cu o durată de trei ani, privind afecțiunile musculo-scheletice, care a vizat și munca de la distanță, aceasta dobândind o importanță considerabilă în timpul pandemiei;

6. observă că Agenția a oferit sprijin pentru cercetări ce vizează sprijinirea conformității, analizând modul în care factorii externi influențează prevenirea riscurilor la locul de muncă; afirmă că Agenția a elaborat date și instrumente pentru evaluarea riscurilor, cum ar fi barometrul SSM, cu obiectivul principal de a oferi o sursă sigură de date europene privind siguranța și sănătatea în muncă, și softul OiRA, pentru a ajuta microîntreprinderile și întreprinderile mici să efectueze evaluări ale riscurilor; ia act, de asemenea, de sondajele realizate de Agenție pentru a înlesni colectarea datelor: ESENER, Ancheta privind expunerea lucrătorilor și Pulsul SSM; constată, de asemenea, că activitatea Agenției din 2022 a contribuit la punerea în aplicare a cadrului strategic al Uniunii privind siguranța și sănătatea la locul de muncă 2021-2027;

7. apreciază contribuția semnificativă și permanentă a Agenției, prin mai multe acțiuni desfășurate individual sau în colaborare cu alte entități, la siguranța și la caracterul sănătos al locurilor de muncă pentru fiecare lucrător din Uniune, indiferent de dimensiunea întreprinderii sau de tipul de contract, în urma crizei sanitare mondiale provocate de pandemia de COVID-19; felicită Agenția pentru bunele rezultate obținute și salută, în acest sens, cercetările desfășurate de Agenție, care acordă o atenție deosebită impactului pandemiei de COVID-19 asupra riscurilor psihosociale și asupra sănătății mintale; constată rolul important conferit Agenției în aplicarea principiilor consacrate în Pilonul european al drepturilor sociale și în atingerea obiectivelor de la Porto;

8. felicită Agenția pentru că a asigurat continuitatea activității prin reorganizarea promptă, redefinirea priorităților și realocarea resurselor ca răspuns la întârzierea numirii unui nou director executiv;

Eficiența și realizările

9. evidențiază că Agenția și-a menținut colaborarea strânsă cu alte agenții ale Uniunii în 2022, și anume cu Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă în ceea ce privește metodologiile de anchetă, riscurile psihosociale și digitalizarea și cu Agenția pentru Drepturi Fundamentale în ceea ce privește ancheta privind expunerea lucrătorilor; constată, de asemenea, că Agenția și-a oficializat și colaborarea cu Autoritatea Europeană a Muncii și a participat la platforma acesteia privind munca nedeclarată și a sprijinit Autoritatea Europeană pentru Valori Mobiliare și Piețe în elaborarea de orientări pentru sănătate și siguranță în acțiunile de îndepărtare a deversărilor de petrol; observă că Agenția a participat la elaborarea unui raport comun privind testarea și depistarea infecțiilor cu virusul gripal zoonotic la oameni și măsurile în materie de siguranță și sănătate în muncă pentru persoanele expuse la locul de muncă, împreună cu Centrul European de Prevenire și Control al Bolilor, cu Autoritatea Europeană pentru Siguranța Alimentară și cu laboratorul european de referință pentru gripa aviară și boala Newcastle;

10. subliniază că, începând din iulie 2021, Agenția partajează serviciile de contabilitate cu Fundația Europeană de Formare prin intermediul unui acord privind nivelul serviciilor;

11. salută faptul că Agenția a pus în aplicare un proces „fără hârtie” pentru toate tranzacțiile sale și că toate activitățile financiare și de recrutare legate de resursele umane au fost digitalizate; ia act de performanța Agenției în ceea ce privește elaborarea de tablouri de bord periodice privind mediul, în care se raportează, printre altele, cu privire la emisiile de CO_2; constată cu satisfacție că Agenția și-a pus pe deplin în aplicare strategia privind eficiența pentru a consolida funcțiile financiare și de achiziții publice în cadrul aceleiași unități, prin optimizarea resurselor, armonizarea proceselor, o mai bună definire a rolurilor și a responsabilităților pentru a obține câștiguri de eficiență;

12. felicită Agenția pentru că a elaborat un plan instituțional de îmbunătățire a eficienței energetice și a neutralității climatice a operațiunilor sale;

Politica de personal

13. constată că, la 31 decembrie 2022, schema de personal era completată în proporție de 97,5 %, la fel ca în 2021, fiind ocupate 39 de posturi de agenți temporari din cele 40 de astfel de posturi autorizate în temeiul bugetului Uniunii;

14. ia act de informațiile raportate privind echilibrul de gen pentru 2022, conducerea superioară fiind alcătuită din trei bărbați și o femeie, Consiliul de administrație din 61 de bărbați și 38 de femei, iar întregul personal al Agenției din 21 de bărbați și 44 de femei; reamintește că este important să se asigure echilibrul de gen și invită Agenția să ia în considerare acest aspect la viitoarele recrutări de personal și numiri ale personalului de nivel superior și mediu; solicită Comisiei și statelor membre să aibă în vedere importanța asigurării echilibrului de gen atunci când desemnează membrii Consiliului de administrație al Agenției; menționează că Agenția este pe cale să adopte „Carta privind diversitatea și incluziunea”, care urmărește să promoveze egalitatea de tratament și de șanse, indiferent de motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, dizabilitatea, vârsta sau orientarea sexuală; reamintește Agenției asigurările oferite și angajamentul asumat ca, în cazul egalității de merit între candidați de sex diferit, să ofere postul candidatului al cărui gen este subreprezentat în Agenție;

15. constată că la 31 decembrie 2022, Agenția avea 65 de angajați (inclusiv doi agenți contractuali cu contracte pe termen scurt, pentru a compensa reducerea personalului calculat ca echivalent normă întreagă) din 15 state membre; constată cu îngrijorare subreprezentarea personalului din celelalte 12 state membre; reamintește importanța echilibrului geografic și îndeamnă Agenția să acorde echilibrului geografic cea mai mare prioritate în procedura sa de recrutare și solicită Agenției să informeze autoritatea care acordă descărcarea de gestiune cu privire la evoluțiile în acest sens;

16. salută faptul că, în ceea ce privește măsurile legate de persoanele cu dizabilități, Agenția a înființat funcția de coordonator pentru persoanele cu dizabilități (membru al serviciului pentru resursele umane) ca punct de contact pentru nevoile personalului în acest sens;

17. constată că Agenția a pus în aplicare numeroase politici în materie de resurse umane, care promovează starea de bine a personalului la locul de muncă și echilibrul dintre viața profesională și cea privată, cum ar fi programul de lucru flexibil, munca de la distanță, concediul pentru creșterea copilului și ședințe de sprijin psihologic;

Prevenirea și gestionarea conflictelor de interese și transparența

18. ia act de măsurile aplicate de Agenție și de eforturile continue de asigurare a transparenței și de prevenire și gestionare a conflictelor de interese; constată că membrilor Consiliului de administrație li se solicită să prezinte o declarație privind absența conflictelor de interese, pe lângă o declarație de interese; salută faptul că ambele declarații sunt disponibile pe site-ul Agenției; salută faptul că în 2022 nu au fost consemnate cazuri de conflicte de interese, de avertizare de integritate sau de „uși turnante”;

19. constată că Agenția a elaborat și a finalizat strategia sa antifraudă pentru perioada 2022-2026, axată pe consolidarea cadrului antifraudă existent al Agenției; constată, de asemenea, că, în iunie 2022, Consiliul de administrație a convenit asupra unei note intitulate „Bune practici pentru Consiliul de administrație și membrii săi”, în care se stabilesc, printre altele, principiile și practicile de bază pentru secretul profesional și confidențialitate;

20. observă că angajamentul Agenției față de asigurarea transparenței se reflectă în publicarea documentelor-cheie pe site-ul său, inclusiv a strategiei Agenției, a DUP și a RAAC, a principalelor rezultate ale evaluărilor și în materie de performanță, a proceselor-verbale și a deliberărilor Consiliului de administrație și ale Comitetului executiv;

Controlul intern

21. constată că Agenția depune întotdeauna eforturi pentru a menține și a îmbunătăți controlul intern și gestionarea, prin audituri periodice efectuate de serviciul de audit intern; constată, de asemenea, că, în 2022, serviciul de audit intern și-a încheiat auditul privind resursele umane și etica conform planului, fără constatări de importanță critică, și că o serie de acțiuni au fost convenite cu Agenția pentru a-și îmbunătăți în continuare performanța în domeniul resurselor umane și în cel al eticii;

22. amintește că cadrul de control intern a fost adoptat de consiliul de administrație în 2019 și se bazează pe cadrul de control intern al Comisiei Europene; observă că, în urma evaluării cadrului de control intern pentru anul de raportare 2022, s-a constatat că toate componentele controlului intern funcționează corespunzător;

23. observă că registrul riscurilor instituționale al Agenției este legat de cadrul de control intern și că ambele fac obiectul unor analize periodice efectuate de personalul de conducere de nivel superior; constată că trei riscuri monitorizate în cursul anului 2022 au fost clasificate ca fiind legate de „mediul extern”, patru riscuri au fost clasificate ca fiind legate de „mediul intern” și niciunul dintre acestea nu este clasificat ca fiind un potențial pericol pentru reputația sau realizările strategice ale Agenției;

24. constată că, în 2022, noua strategie a Agenției de combatere a fraudelor pentru perioada 2022-2026 a fost pusă în aplicare de Consiliul de administrație printr-o monitorizare periodică a planului de acțiune; constată, de asemenea, că această nouă strategie ține seama de faptul că în ultimii ani au fost instituite mai multe măsuri de combatere a fraudelor și vizează consolidarea măsurilor existente;

Alte observații

25. ia act de eforturile Agenției de a-și îmbunătăți securitatea cibernetică prin diferite măsuri, cum ar fi sistemul de autentificare cu mai mulți factori; ia act, de asemenea, de cooperarea și coordonarea Agenției cu CERT-UE pentru a pune în aplicare un nou serviciu de sprijinire a instituțiilor, organelor, oficiilor și agențiilor Uniunii;

26. observă că Agenția nu a început punerea în aplicare a procesului de certificare EMAS din cauza lipsei de resurse; constată însă că Agenția s-a angajat să își reducă impactul asupra mediului;

27. salută implicarea Agenției în activități de sensibilizare, prin campaniile acesteia pentru locuri de muncă sănătoase, în cadrul cărora au fost desfășurate cu succes mai multe activități, cum ar fi campania „Reducerea poverii administrative”, filmele de animație Napo și Barometrul SSM; salută faptul că Agenția colaborează activ cu alte agenții, cu alte instituții și cu Comisia în cadrul unor acțiuni de promovare în comun a subiectelor de interes comun, prin intermediul site-urilor lor web, al publicațiilor comune și al canalelor de comunicare socială;

28. face trimitere, pentru alte observații cu caracter orizontal care însoțesc decizia privind descărcarea de gestiune, la rezoluția sa din 11 aprilie 2024 ([2]) referitoare la performanțele, gestiunea financiară și controlul agențiilor.

([2]) Texte adoptate, P9_TA(2024)0280.