

10. osserva che il bilancio destinato alla sede centrale ammontava a 218,9 milioni di EUR di cui 140,5 milioni di EUR (ossia il 64,7 %) riguardavano il pagamento delle retribuzioni e di altri diritti del personale statuario ed esterno, 30 milioni di EUR (o il 13,7 %) erano destinati agli immobili e 30,7 milioni di EUR concernevano i sistemi informatici, le attrezzature e il mobilio;
11. rileva che il bilancio delle delegazioni pari a 383,9 milioni di EUR è stato suddiviso come segue: 155,8 milioni di EUR (40,6 %) per gli immobili e i costi associati, 105,5 milioni di EUR (27,5 %) per la retribuzione del personale statuario, 60,1 milioni di EUR (15,7 %) per gli agenti e i servizi esterni, 20,6 milioni di EUR (5,4 %) per altre spese connesse al personale e 41,9 milioni di EUR (10,9 %) per altri costi amministrativi; rileva inoltre che la Commissione ha approntato 204,7 milioni di EUR per i costi amministrativi del suo personale distaccato presso le delegazioni dell'Unione;
12. ribadisce la sua richiesta di prestare attenzione, in particolare nelle delegazioni, alla «continuità operativa» e «alla gestione dei documenti» quali norme fondamentali di controllo interno, ma anche quali elementi importanti della gestione, in particolare per la disponibilità e l'affidabilità delle informazioni usate a vari fini gestionali, ad esempio il monitoraggio, la valutazione e la rendicontazione delle attività e dei progetti;
13. osserva che soltanto due delegazioni hanno espresso riserve in merito alla mancanza di un'adeguata gara d'appalto e alla carenza di informazioni gestionali fondamentali da utilizzare nella dichiarazione di affidabilità;
14. è favorevole ai contatti regolari tra il SEAE e i servizi della Commissione che si occupano di questioni esterne sulla prevenzione e l'individuazione delle frodi;
15. sostiene l'istituzione del Centro regionale Europa, iniziativa volta a fornire una migliore assistenza amministrativa alle delegazioni dell'Unione nell'ambito della gestione finanziaria, degli appalti e delle risorse umane; attende con interesse di ricevere la valutazione del progetto pilota nel 2017; incoraggia il SEAE a proseguire la pratica di mettere in comune le conoscenze a seconda delle esigenze nelle altre regioni allo scopo di ridurre costantemente l'onere e i costi amministrativi nelle delegazioni;
16. ritiene essenziale continuare a sensibilizzare i capi delegazione riguardo al loro ruolo chiave nel potenziamento generale dell'affidabilità, della gestione e della responsabilità, in particolare in riferimento alla ponderazione delle varie componenti che potrebbero dare avvio alla formulazione di una riserva, oltre ai loro doveri politici; incoraggia il SEAE a offrire formazione e consulenze ai capi delegazione, in particolare ai diplomatici degli Stati membri;
17. prende atto dei cambiamenti e della razionalizzazione dell'organizzazione del SEAE apportati per semplificare le linee gerarchiche e i flussi di informazione a beneficio della formulazione di risposte alle crisi da parte del SEAE e per ridurre il numero di livelli gerarchici con meno direzioni;
18. riconosce la criticità della gestione delle risorse umane nel contesto del SEAE con «tre fonti» di assunzione, la gestione dei distacchi presso le delegazioni e, contemporaneamente, il raggiungimento della riduzione annuale di personale pari a 17 posti per il 2015 nella sede centrale;
19. osserva che i diplomatici degli Stati membri costituiscono il 32,9 % del personale AD totale del SEAE (ossia 307 persone) rispetto al 33,8 % del 2014; sottolinea che tale percentuale è più alta nelle delegazioni dove raggiunge il 43,1 % (o 166 diplomatici degli Stati membri) mentre nella sede centrale si attesta al 25,7 %; chiede una distribuzione del personale più equilibrata e ricorda al SEAE l'importanza di mettere in comune le competenze del personale degli Stati membri e del SEAE a tutti i livelli;
20. sottolinea che il numero di diplomatici degli Stati membri distaccati a capi delegazione è pari a 63, su un totale di 134 posti di capo delegazione, il che rappresenta il 47 % del totale; osserva che tali 63 posti sono stati distribuiti secondo un equilibrio di genere non paritario con un rapporto di 16 %/84 %, e solo 16 sui 63 erano cittadini degli Stati membri che sono entrati nell'Unione nel 2004 o più tardi; osserva inoltre che nei 29 posti di vicecapo delegazione, la rappresentazione dei generi era squilibrata con un rapporto di 24 %/76 %, e che 6 posti di vicecapo delegazione erano coperti da diplomatici degli Stati membri;
21. osserva che il numero di esperti nazionali distaccati dagli Stati membri ha continuato ad aumentare nel 2015 (8 % in più rispetto al 2014) fino ad arrivare a 434 (di cui 376 distaccati presso la sede centrale e 58 presso le delegazioni); osserva che il 40 % dei 376 esperti nazionali distaccati (ossia 151) stanziati a Bruxelles è pagato dalle rispettive amministrazioni nazionali;
22. ricorda al SEAE la necessità di garantire il pieno rispetto della formula di composizione del personale concernente il rapporto tra il personale proveniente dagli Stati membri e quello proveniente dalle istituzioni dell'Unione, come stabilito dalla decisione del Consiglio che istituisce il SEAE;
23. rileva che in generale la distribuzione per genere ha quasi raggiunto la parità con un equilibrio del 47 %/53 % per il personale totale, mentre per il personale di livello AD il rapporto tra i generi è 31,7 %/68,3 % (rispetto al 31 %/69 % nel 2014); osserva che tale percentuale intorno al 30 % è stabile dal 2011;

