

6. osserva con preoccupazione che, come indicato nella risoluzione sul discharge del 2017, la CGUE continua a sovrastimare gli impegni per alcune linee di bilancio: per la linea di bilancio 104, «Missioni dei membri», sono stati impegnati 299 750 EUR rispetto ai 34 340 EUR pagati, per la linea di bilancio 162, «Missioni delle persone appartenenti all'istituzione», sono stati impegnati 498 500 EUR a fronte dei 272 898 pagati, per la linea di bilancio 106, «Formazione dei membri», sono stati impegnati 270 065 EUR rispetto ai 164 263 EUR pagati e per la linea di bilancio 1612, «Formazione delle persone appartenenti all'istituzione», sono stati impegnati 1 528 061 EUR a fronte dei 706 717 EUR pagati; rileva, tuttavia, che nel 2020 sono stati versati importi sostanziali a titolo degli impegni riportati; invita la CGUE a continuare a impegnarsi per garantire una sana gestione finanziaria di tutte le linee di bilancio, al fine di evitare discrepanze significative tra impegni e pagamenti;

Risorse umane

7. osserva che nel 2019 la CGUE impiegava 2 256 persone (rispetto alle 2 217 persone impiegate nel 2018 e alle 2 180 persone impiegate nel 2017); rileva che la distribuzione dei posti per settore di attività rimane simile a quella degli anni precedenti, con quasi l'85 % dei posti dedicati alle attività giurisdizionali e linguistiche; osserva che il tasso di occupazione dei posti si mantiene a un livello molto elevato, pari a circa il 97 % nel 2019, analogamente a quanto registrato nel 2018; rileva tuttavia talune difficoltà per quanto riguarda l'assunzione di personale, date le opportunità più limitate di avanzamento professionale, nonché il basso livello dei salari di base per i gradi iniziali, in rapporto all'elevato costo della vita in Lussemburgo; ribadisce le sue preoccupazioni per il crescente problema della disparità del potere d'acquisto che interessa i funzionari europei in servizio a Lussemburgo;
8. sottolinea l'importanza di far fronte alla mancanza di equilibrio di genere all'interno del collegio dei giudici; pone in evidenza l'impegno della commissione per il controllo dei bilanci del Parlamento a favore dell'equilibrio di genere; riconosce tuttavia che gli sforzi compiuti nell'ambito delle pari opportunità stanno divenendo sempre più evidenti a livello amministrativo, dato che la percentuale di donne con incarichi dirigenziali di livello intermedio è pari al 41 % e la percentuale di donne con incarichi dirigenziali di alto livello è pari al 40 %; osserva che, in generale, il personale è composto per il 39 % da uomini e per il 61 % da donne e che i funzionari di categoria AD sono per il 46 % uomini e per il 54 % donne;
9. sottolinea la necessità di miglioramenti in relazione all'equilibrio geografico del personale, in particolare per quanto riguarda le posizioni dirigenziali, dato che, a metà del 2020, 15 capi unità su 58 (25,8 %) e 2 direttori su 15 (13,3 %) provenivano da Stati membri che hanno aderito all'Unione a partire da maggio 2004 (rispetto a 15 capi unità su 57 e a 2 direttori su 13 nel 2018); esorta la CGUE a intensificare i propri sforzi al riguardo, incoraggiando la candidatura di persone la cui nazionalità è sottorappresentata e ricorrendo a scambi interistituzionali;
10. chiede alla cellula per le pari opportunità e la diversità della CGUE di valutare le possibilità di rafforzare e integrare ulteriormente il principio delle pari opportunità nelle assunzioni, nella formazione, nella progressione di carriera e nelle condizioni di lavoro, nonché di sensibilizzare il personale su questi aspetti;
11. prende atto con preoccupazione dell'elevato numero di casi di burnout registrati negli ultimi anni all'interno della CGUE; si compiace che nel 2019 la CGUE abbia intrapreso varie azioni volte a prevenire e affrontare i casi di burnout, come ad esempio l'assunzione di uno psicologo, attività di formazione per il personale e un programma di formazione obbligatorio per i dirigenti che comprende una componente significativa relativa al benessere; ritiene che qualsiasi decisione riguardante eventuali tagli di bilancio e misure di riduzione del personale dovrebbe essere coerente con il principio di preservare l'alta qualità dei risultati, dovrebbe rispettare il benessere e la soddisfazione del personale e dovrebbe tenere in considerazione il costante aumento del carico di lavoro della CGUE nel corso degli ultimi anni; esorta la CGUE a monitorare da vicino l'efficacia delle misure recentemente introdotte per far fronte al crescente carico di lavoro e a approfondire sforzi più sostanziali per prevenire i casi di burnout; incoraggia la Corte a completare le disposizioni già esistenti sulle condizioni di lavoro flessibili con la tutela del diritto dei membri del personale a disconnettersi;
12. si compiace delle misure adottate dalla CGUE per valutare se il carico di lavoro sia distribuito in maniera proporzionata tra le varie équipe e i diversi membri del personale, in modo da ridurre i casi di burnout e accrescere l'efficienza; osserva che i presidenti della Corte di giustizia e del Tribunale sono responsabili di assegnare le cause tenendo conto del carico di lavoro attuale e previsto; sottolinea che sono stati resi disponibili strumenti per valutare accuratamente la situazione, compresa un'analisi del carico di lavoro ogni sei settimane; osserva che, per quanto riguarda i servizi amministrativi, tenendo conto dell'aumento continuo del carico di lavoro e delle limitate risorse disponibili, i dirigenti monitorano costantemente il carico di lavoro e la sua distribuzione tra i diversi membri del personale per poter apportare gli adeguamenti necessari;

