

9. plaude alla dedizione della Corte nell'elaborare, su richiesta del Parlamento, la prima relazione sulla performance del bilancio dell'UE, volta a valutare i risultati ottenuti dalla spesa del bilancio dell'Unione e, in particolare, a fornire una valutazione della performance di ciascuna politica dell'Unione; ritiene che il controllo di gestione sia fondamentale per valutare il vero impatto degli investimenti dell'Unione;
10. si rammarica che la Corte abbia dato seguito alla risoluzione sul discharge relativa al 2018 rispondendo solo in modo limitato alle osservazioni formulate dal Parlamento; sottolinea che è essenziale dare un seguito affinché la commissione per il controllo dei bilanci del Parlamento stabilisca se la Corte ha attuato le raccomandazioni del Parlamento; chiede alla Corte di includere nella sua prossima relazione di follow-up tutte le risposte necessarie e spiegazioni più dettagliate sull'attuazione delle raccomandazioni del Parlamento, facendo esplicito riferimento a ciascun paragrafo della risoluzione sul discharge e fornendo tutta la documentazione necessaria;
11. condivide la raccomandazione della Corte, che ha invitato la Commissione a pubblicare ogni anno con maggiore anticipo la relazione annuale sulla gestione e il rendimento, al fine di esaminare la regolarità delle informazioni presentate e riferire in proposito; riconosce le difficoltà dovute alla pandemia di COVID-19 che hanno costretto la Corte a pubblicare la sua relazione annuale 2019 nel novembre 2020;

#### **Risorse umane**

12. osserva che, alla fine del 2019, i posti permanenti e temporanei erano 853 contro gli 891 del 2013, il che rappresenta una diminuzione del 4,26 %; osserva in particolare che i posti permanenti sono diminuiti di 6,91 punti percentuali, mentre quelli temporanei hanno registrato un aumento di 10,07 punti percentuali; chiede alla Corte di valutare se la crescente tendenza a ricorrere a posti temporanei risponda alle esigenze specifiche della Corte o sia piuttosto dovuta a vincoli di bilancio; osserva che il livello del personale è sottoposto a revisione continua e che la tabella dell'organico della Corte, con 853 posti, rimane la stessa del 2017 e del 2018; osserva che, a seguito del recesso del Regno Unito dall'Unione e conformemente all'esito dei negoziati, la tabella dell'organico è stata adattata nel corso del 2019;
13. apprezza che la Corte, in conformità della sua strategia 2018-2020, abbia esteso i propri contatti ai ricercatori, al mondo accademico e ai gruppi di esperti e che dal 1º giugno 2020 la Corte abbia distaccato 15 membri del personale presso altri organismi internazionali; osserva che la Corte ospita regolarmente personale distaccato da altri organismi internazionali e che ha inoltre messo a disposizione dei laureati 55 tirocini per periodi da tre a cinque mesi (rispetto ai 60 tirocini nel 2018); osserva che nel 2019 si sono svolti sei tirocini non retribuiti; chiede alla Corte di offrire ai tirocinanti un'indennità che copra almeno le spese di sostentamento, anche nel caso di tirocini di breve durata; plaude al fatto che la Corte abbia avviato diversi partenariati con le università e con le organizzazioni professionali in vista di una futura cooperazione;
14. osserva che la politica di assunzione della Corte, basata sulla riforma del 2016, sui principi generali e sulle condizioni di lavoro delle istituzioni dell'Unione, rende la Corte un'organizzazione strutturata in funzione degli incarichi; osserva che i membri del personale sono assegnati a un gruppo a livello della Corte da cui vengono assegnate risorse alle sezioni e alle attività di audit; osserva che nel processo di assegnazione dei membri del personale dal gruppo alle attività, la Corte presta particolare attenzione a garantire che siano rese disponibili in tempo utile le competenze e le risorse umane necessarie e che vi sia un'adeguata rotazione del personale tra le unità attraverso un esercizio di mobilità regolare;
15. apprezza il fatto che la Corte abbia dato seguito all'indagine sulla soddisfazione del personale del 2018 sviluppando attività relative al benessere del personale, come la rete delle persone di contatto confidenziali all'interno dell'organizzazione, che fornisce assistenza professionale e, se necessario, anonima ai membri del personale; osserva che la Corte garantisce anche cinque sedute di consulenza psicologica gratuite e organizza presentazioni su come gestire il burnout nonché presentazioni, destinate ai dirigenti, su come riconoscere e affrontare i casi di molestie;
16. manifesta preoccupazione per la diminuzione del numero di dirigenti donna dal 30 % nel 2018 al 20 % nel 2019 e del numero di capi unità donna dal 39 % nel 2018 al 35 % nel 2019; osserva tuttavia il lieve incremento dei membri di sesso femminile della Corte, passando dal 21 % nel 2018 (6 membri su 28) al 25 % nel 2019 (7 membri su 28); sottolinea l'impegno della commissione del Parlamento per il controllo dei bilanci a sostenere una revisione del processo di nomina dei membri della Corte al fine di raggiungere l'equilibrio di genere (nel 2019 fra i membri figuravano 7 donne e 21 uomini); ribadisce l'invito agli Stati membri a incoraggiare in maniera più attiva le donne a candidarsi per tali posizioni; ribadisce che, nel corso della procedura di nomina, il Consiglio dovrebbe sempre presentare almeno due candidati, una donna e un uomo;

