

7. si congratula con la Fondazione per aver adottato un approccio comune con il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) e la Fondazione europea per la formazione (ETF), che garantisce coordinamento e collaborazione regolari nelle loro attività; osserva che la Fondazione ha attuato azioni concordate in piani annuali con l'EU-OSHA, l'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali e l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere; incoraggia la Fondazione a continuare a sviluppare sinergie, scambiare informazioni, condividere conoscenze e scambiare buone pratiche in modo efficace con altre agenzie dell'Unione al fine di migliorare l'efficienza in materia di risorse umane, gestione degli edifici, servizi informatici e sicurezza;
8. accoglie con favore, in particolare, il recente sondaggio online condotto dalla Fondazione dal titolo "La vita, il lavoro e la COVID-19", che mira a cogliere le implicazioni di vasta portata della pandemia di COVID-19 per il mercato del lavoro, le condizioni di lavoro e la qualità della vita in tutta l'Unione; ritiene che la Fondazione possa svolgere un ruolo cruciale nell'analizzare ulteriormente l'aumento del telelavoro e i relativi impatti sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata e per quanto concerne la qualità delle condizioni di lavoro, la diffusione delle migliori pratiche e la valutazione delle possibili risposte strategiche; ritiene che nel suo futuro programma di lavoro la Fondazione debba analizzare, in collaborazione con l'Autorità europea del lavoro, le opzioni strategiche per migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori stagionali e degli altri lavoratori mobili;
9. sottolinea che la Commissione europea dovrebbe avviare il suo piano d'azione sull'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali ("il pilastro") e che il Consiglio europeo lo approverà secondo le previsioni in occasione del vertice di Porto del maggio 2021; osserva che le ricerche della Fondazione rivelano la complessità della dimensione sociale dell'Unione e suggeriscono di integrare il quadro di valutazione della situazione sociale che accompagna il pilastro con indicatori supplementari riguardanti la qualità dei posti di lavoro, la giustizia sociale e le pari opportunità, sistemi di protezione sociale robusti e la mobilità equa; sottolinea che la Fondazione dovrebbe disporre delle risorse finanziarie e umane adeguate per sviluppare ulteriormente tali indicatori;
10. pone l'accento sull'importanza di potenziare la digitalizzazione della Fondazione in termini di funzionamento e gestione interni, ma anche al fine di velocizzare la digitalizzazione delle procedure; sottolinea la necessità che la fondazione continui a essere proattiva a tale riguardo al fine di evitare a tutti i costi un divario digitale tra le agenzie; richiama tuttavia l'attenzione sulla necessità di adottare tutte le misure di sicurezza necessarie per evitare qualsiasi rischio per la sicurezza online delle informazioni trattate;
11. rileva che nel 2018 è stata effettuata, per conto della Commissione, una valutazione esterna delle agenzie dell'Unione che ricadono nella sfera di competenza della DG Occupazione, affari sociali e inclusione della Commissione (DG EMPL), segnatamente Eurofound, Cedefop, ETF ed EU-OSHA in relazione alla loro pertinenza, efficacia, efficienza, coerenza e valore aggiunto a livello dell'Unione; osserva che la Commissione ha pubblicato i principali risultati della valutazione che ha commissionato, unitamente alla relazione di valutazione completa delle quattro agenzie dell'Unione di cui sopra, e che la Fondazione sta attuando azioni in risposta alle raccomandazioni della Commissione e riferirà in merito nella sua relazione annuale di attività 2020; ricorda alla Commissione di monitorare le competenze tecniche e le altre potenzialità delle agenzie che rientrano nel settore di competenza della DG EMPL e determinare se sono utilizzate in modo coerente per sostenere la preparazione e l'attuazione delle politiche;
12. prende atto del fatto che la valutazione trasversale delle agenzie dell'Unione di competenza della DG EMPL ha suggerito una serie di raccomandazioni per ciascuna delle agenzie, ma che nessuna di esse richiedeva modifiche a livello legislativo o la fusione delle agenzie o l'unificazione delle loro sedi;
13. si congratula con la Fondazione per aver aggiornato la sua strategia di comunicazione; ricorda che la visibilità sui media e Internet è importante per far conoscere il lavoro della Fondazione;
14. accoglie con favore gli sforzi compiuti dalla Fondazione per creare un contesto di lavoro rispettoso dell'ambiente;
15. evidenzia che è importante che la Fondazione rimanga indipendente dalle altre agenzie dell'Unione, operando in stretta cooperazione con le stesse al fine di continuare a fornire un valore aggiunto;
16. incoraggia la Fondazione a conseguire il suo obiettivo di ottenere la certificazione del sistema di ecogestione e audit dell'UE entro il 2022;

