

6. osserva che la Fondazione ha conseguito un tasso di completamento delle attività del 91 %, con un tasso di completamento tempestivo dell'85 %, e che è riuscita a raggiungere i suoi obiettivi per 14 ICP su 15;
7. rileva che nel 2019 il consiglio di amministrazione ha adottato una nuova strategia, con una visione che valorizza al massimo il ricorso alle conoscenze e all'esperienza della Fondazione nel contesto delle politiche dell'Unione in materia di relazioni esterne per migliorare lo sviluppo del capitale umano, ponendo l'accento sulla realizzazione dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile e sulle priorità dell'Unione nel campo delle relazioni esterne;
8. si compiace della buona collaborazione con il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), con la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofond) e con l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA); incoraggia la Fondazione a proseguire su questa strada e ad adoperarsi attivamente per accrescere e ampliare la cooperazione allo scopo di sviluppare sinergie, condividere le conoscenze e scambiare buone pratiche con altre agenzie europee al fine di migliorare l'efficienza (risorse umane, gestione degli edifici, servizi informatici e sicurezza);
9. sottolinea che è importante potenziare la digitalizzazione della Fondazione in termini di operazioni interne e procedure di gestione; mette in evidenza che è necessario che la Fondazione continui a essere proattiva al riguardo, onde evitare un divario digitale tra le agenzie dell'Unione; richiama tuttavia l'attenzione sulla necessità di adottare tutte le misure di sicurezza necessarie per evitare qualsiasi rischio quanto alla sicurezza online delle informazioni trattate;

#### **Politica del personale**

10. osserva che, al 31 dicembre 2019, la tabella dell'organico era stata completata al 100 %, con la nomina di 86 agenti temporanei su 86 agenti temporanei autorizzati a titolo del bilancio dell'Unione (rispetto ai 86 posti autorizzati nel 2018); rileva inoltre che nel 2019 gli agenti contrattuali impiegati dalla Fondazione erano 41 e che non vi erano esperti nazionali distaccati;
11. osserva con soddisfazione che la Fondazione ha comunicato che esiste un equilibrio di genere quasi perfetto a livello degli alti dirigenti (3 uomini e 2 donne) e in seno al consiglio di amministrazione (13 uomini e 15 donne);
12. si compiace del fatto che la Fondazione applichi varie misure contro le molestie e che nel 2019 abbia adottato una nuova politica intesa a proteggere la dignità del personale;
13. esorta la Fondazione a migliorare l'equilibrio geografico del suo personale, anche nelle posizioni direttive di livello intermedio e superiore, al fine di pervenire a un'adeguata rappresentanza dei cittadini di tutti gli Stati membri che rifletta la diversità dell'Unione, come indicato all'articolo 27 dello statuto dei funzionari;
14. incoraggia la Fondazione a proseguire lo sviluppo di un quadro a lungo termine per le politiche in materia di risorse umane che affronti l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, l'orientamento e lo sviluppo della carriera lungo tutto l'arco della vita, l'equilibrio di genere, il telelavoro, l'equilibrio geografico e l'assunzione e integrazione delle persone con disabilità;

#### **Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse e trasparenza**

15. prende atto delle misure esistenti in seno alla Fondazione e degli sforzi in corso per garantire la trasparenza, prevenire e gestire i conflitti di interessi e proteggere gli informatori; rileva con soddisfazione che le dichiarazioni di interessi e i curricula vitae dei membri del consiglio di amministrazione e degli alti dirigenti sono pubblicati sul sito web dell'Agenzia; rileva che nel 2019 la Fondazione ha individuato un potenziale conflitto di interessi nell'ambito di una procedura di selezione e che il direttore ha deciso di modificare di conseguenza la composizione della commissione giudicatrice; osserva che presso la Fondazione è in corso un caso di denuncia di irregolarità e che nel quadro di una procedura di disciplina si stanno prendendo le misure conseguenti; invita la Fondazione a riferire all'autorità di scarico in merito ai progressi registrati;
16. prende atto del proseguimento delle misure prese per accrescere la trasparenza delle attività della Fondazione attraverso la segnalazione delle riunioni del personale della Fondazione con portatori di interessi esterni, in particolare delle riunioni del direttore con organizzazioni e liberi professionisti, e del fatto che tali informazioni siano disponibili sul sito web della Fondazione;

