

17. sottolinea le difficoltà cui deve far fronte l'Agenzia nell'assumere personale qualificato e nel mantenerlo in servizio; evidenzia che i coefficienti correttori variano notevolmente da uno Stato membro all'altro, con gravi ripercussioni sulla capacità delle agenzie situate negli Stati membri con coefficienti correttori inferiori di assumere e mantenere personale con competenze specializzate; invita la Commissione a prendere in considerazione la possibilità di istituire coefficienti correttori diversi sulla base di una valutazione regionale anziché nazionale; sottolinea che di norma la sede centrale delle agenzie situate negli Stati membri con coefficienti correttori inferiori si trova nella capitale, dove le spese di sostentamento e il costo della vita sono notevolmente più elevati rispetto ad altre zone del paese;
18. incoraggia l'Agenzia a proseguire lo sviluppo di un quadro a lungo termine per le politiche in materia di risorse umane che affronti le questioni dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, dell'orientamento e lo sviluppo della carriera lungo l'intero arco della vita, dell'equilibrio di genere, del telelavoro, dell'equilibrio geografico e dell'assunzione e dell'integrazione delle persone con disabilità;
19. rammenta il suggerimento del 2018 della Corte di pubblicare avvisi di posti vacanti sul sito web dell'Ufficio europeo di selezione del personale per incrementare la pubblicità ed evitare costi di traduzione elevati; osserva che l'Agenzia pubblica tutti i suoi posti vacanti sul suo sito web, sui social media e nella bacheca interagenzie messa a punto dalla rete delle agenzie dell'UE; invita l'Agenzia ad adottare misure adeguate e a riferire all'autorità di discarico in merito ai provvedimenti presi per pubblicare gli avvisi di posto vacante sul sito web dell'Ufficio europeo di selezione del personale;
20. accoglie con favore gli sforzi compiuti dall'Agenzia per costruire un ambiente di lavoro e una cultura più diversificati e inclusivi mediante azioni a favore delle persone con disabilità; chiede all'Agenzia di valutare se non sia possibile rafforzare e integrare ulteriormente i principi delle pari opportunità nelle assunzioni, nella formazione, nell'evoluzione delle carriere e nelle condizioni di lavoro, nonché sensibilizzare il personale riguardo a tali aspetti; invita l'Agenzia a prendere in considerazione possibili miglioramenti e modifiche ragionevoli dei suoi edifici, anche per quanto riguarda l'accesso e le adeguate attrezzature per ufficio, per le persone a mobilità ridotta o con altre disabilità;

Appalti

21. rammenta che, stando alla relazione della Corte del 2018, l'Agenzia non aveva ancora introdotto tutti gli strumenti lanciati dalla Commissione per introdurre una soluzione unica per lo scambio elettronico delle informazioni con i terzi che partecipano alle procedure di appalto pubblico (e-procurement); osserva con soddisfazione che l'Agenzia ha introdotto la fatturazione elettronica e la procedura di gara elettronica nel 2018 e la presentazione elettronica delle offerte nel 2019, dando così piena attuazione agli appalti elettronici;
22. rileva che nel 2018 l'Agenzia ha aggiudicato un contratto quadro per l'organizzazione di trasferte del personale e dei partecipanti alle attività di formazione, senza che venisse richiesta all'aggiudicatario alcuna spiegazione per l'offerta in apparenza anormalmente bassa; riconosce che l'Agenzia ha modificato la sua politica volta a garantire un'adeguata documentazione sui (potenziali) prezzi anormalmente bassi di un'offerta vincente, aggiungendo un paragrafo specifico per richiedere e analizzare i motivi per offerte in apparenza anormalmente basse;

Prevenzione e gestione dei conflitti di interessi, etica e trasparenza

23. osserva le misure esistenti in seno all'Agenzia e gli sforzi in corso per garantire la trasparenza, la prevenzione e la gestione dei conflitti di interessi nonché per assicurare la protezione degli informatori; esprime soddisfazione per il fatto che nel 2019 l'Agenzia ha istituito e attuato un codice di condotta amministrativa e orientamenti sulla segnalazione di illeciti e apprezza il fatto che le dichiarazioni di interessi e i CV dei membri del consiglio di amministrazione e degli alti dirigenti sono pubblicati sul sito web dell'Agenzia; prende atto con soddisfazione che nel 2019 il consiglio di amministrazione ha approvato le decisioni di esecuzione sulla segnalazione di illeciti come pure sull'istituzione di un comitato del personale;
24. sottolinea che il quadro etico applicabile attualmente alle istituzioni, agli organismi, agli uffici e alle agenzie dell'Unione presenta notevoli inconvenienti a causa della sua frammentazione e della mancanza di coerenza tra le disposizioni esistenti; evidenzia che tali problemi dovrebbero essere affrontati istituendo un quadro etico comune che garantisca l'applicazione di elevati standard etici per tutte le istituzioni, gli organismi, gli uffici e le agenzie dell'Unione;

