

18. invita la Mediatrice ad affrontare le questioni relative al personale e ad esaminare modalità per migliorare le procedure di assunzione, in modo tale che i posti vacanti non lo rimangano per un periodo di tempo eccessivo, il che ha un impatto negativo diretto sulla distribuzione del carico di lavoro e potrebbe, unitamente alla diminuzione del numero di agenti contrattuali, nuocere all'efficienza dell'istituzione;
19. prende atto delle modalità di lavoro flessibili offerte al personale (orario flessibile, telelavoro e lavoro a tempo parziale) nonché della formazione sulla coesione del gruppo; incoraggia la Mediatrice a promuovere ulteriormente il benessere del personale e a condurre indagini sulla soddisfazione per individuare possibili proposte di miglioramento e a completare le disposizioni su condizioni di lavoro flessibili con la tutela del diritto dei membri del personale a disconnettersi;
20. chiede alla Mediatrice di riferire in merito ai risultati concreti della politica aggiornata in materia di diversità, ai risultati delle azioni intraprese per rafforzare la diversità e rendere la Mediatrice un luogo di lavoro più inclusivo per le persone con disabilità;

Conflitto di interessi, molestie, segnalazione di irregolarità

21. rammenta l'iniziativa strategica SI/2/2018/AMF della Mediatrice relativa alla dignità sul posto di lavoro nelle istituzioni e agenzie dell'Unione, che dal 2018 costituisce un esempio di migliore pratica per la prevenzione delle molestie; osserva che la sensibilizzazione del personale in merito alla questione delle molestie è diventata una priorità per la Mediatrice, che propone a tutto il personale misure di formazione obbligatorie in materia di "dignità e rispetto sul posto di lavoro"; prende atto delle misure di formazione organizzate per i consulenti per le questioni etiche e per i membri del comitato di conciliazione allo scopo di prepararli allo svolgimento delle loro funzioni nel contesto della politica di lotta alle molestie della Mediatrice; apprezza che le sessioni informative riguardanti questioni etiche quali la condotta e il comportamento etici, le molestie, la segnalazione di irregolarità, i conflitti di interessi e le attività esterne siano divenute parte integrante della formazione introduttiva offerta dalla Mediatrice ai nuovi membri del personale e ai tirocinanti;
22. si congratula con la Mediatrice per il suo sito web di facile consultazione, che contiene una sezione sulle questioni etiche oltre a tutte le informazioni sulle sue attività fondamentali; apprezza il dettagliato elenco delle missioni intraprese dalla Mediatrice nel 2019, pubblicato sul sito web per motivi di trasparenza e contenente informazioni su destinazione, finalità e relativi costi, informazioni disponibili anche nella sua relazione annuale di attività;
23. osserva che rimane la necessità di un approccio complesso per rendere le homepage delle istituzioni europee accessibili alle persone con qualsiasi tipo di disabilità, ad esempio rendendole disponibili nelle lingue dei segni nazionali; raccomanda che le organizzazioni che si occupano di disabilità siano coinvolte in questo processo;
24. apprezza il lavoro svolto dalla Mediatrice sulle questioni relative al conflitto di interessi, in particolare la sua cooperazione con l'"Alta autorità per la trasparenza nella vita pubblica" (HATVP) in Francia e la sua partecipazione ad eventi presso il Parlamento e la Banca centrale europea su questo importante argomento;

Gestione interna, performance, controllo interno:

25. prende atto dell'insieme di indicatori chiave di prestazione chiaramente formulati dalla Mediatrice; si compiace dei miglioramenti rilevati in termini di efficienza, ad esempio per quanto riguarda le procedure di gestione dei casi, che sono stati superiori ai risultati registrati nell'anno precedente, considerando che, ad esempio, la decisione sulla ricevibilità è stata adottata entro un mese nel 91 % dei casi (rispetto al 90 % del 2018), il 63 % delle indagini è stato chiuso entro sei mesi (rispetto al 57 % del 2018) e il 90 % delle indagini è stato chiuso entro diciotto mesi (rispetto all'88 % del 2018);
26. invita la Mediatrice a esaminare in che modo misurare il più ampio impatto delle sue indagini e delle relative raccomandazioni sulle istituzioni dell'Unione; è ben consapevole che la conformità alle proposte viene registrata in uno specifico momento e non coglie i cambiamenti che si verificano più lentamente e che spesso sono il risultato di indagini più ampie; rileva un tasso di conformità complessivo del 77 % (rispetto all'81 % del 2018); chiede infine che i dati pertinenti vengano presentati sotto forma di uno specifico indicatore chiave di prestazione;
27. si compiace che le istituzioni abbiano reagito positivamente a 90 delle 117 proposte di miglioramento formulate dalla Mediatrice; osserva che sono state formulate proposte in 69 casi e che in 52 casi tali proposte hanno indotto le istituzioni ad adottare misure per migliorare le proprie modalità di lavoro; si compiace del fatto che il tasso di conformità alle proposte di miglioramento di undici istituzioni fosse pari al 100 %, mentre il tasso di conformità della Commissione, cui attiene il maggior numero di casi, era del 70,9 %;

