

7. apprezza l'azione diligente e proattiva del GEPD nel controllare il rispetto della protezione dei dati da parte delle istituzioni dell'Unione; prende atto, in particolare, dell'indagine del GEPD sul ricorso a NationBuilder, una società specializzata in campagne elettorali con sede negli Stati Uniti, per l'elaborazione di dati personali nell'ambito delle attività del Parlamento relative alle elezioni europee del 2019, nonché degli orientamenti sull'utilizzo dei controlli della temperatura corporea da parte delle istituzioni dell'Unione nel contesto della crisi della COVID-19;

Risorse umane

8. osserva che alla fine del 2014 il GEPD contava 55 membri del personale, rispetto ai 96 presenti alla fine del 2019, il che significa che il personale è quasi raddoppiato; è consapevole che il bilancio del GEPD è principalmente amministrativo e che gran parte dello stesso è utilizzata per spese relative a personale, immobili, mobili e attrezzature nonché costi di funzionamento vari; rileva che un numero sostanziale di membri del personale è costituito da agenti contrattuali assunti per un periodo di tempo determinato, ad esempio per sostituire il personale in congedo parentale o per attuare azioni specifiche;
9. prende atto di un aumento sostanziale del numero di agenti contrattuali (che sono passati da 12 a 31) rispetto al numero di funzionari (da 45 a 58) nel periodo compreso tra il 2013 e il 2019; riconosce i vantaggi, in termini di efficienza sul piano dei costi e di flessibilità, ad avvalersi di agenti contrattuali, ma invita il GEPD a riflettere sulla necessità di offrire al proprio personale prospettive di avanzamento professionale e di mantenere le conoscenze specialistiche all'interno dell'istituzione;
10. osserva che il GEPD riconosce il maggiore onere a carico dei dirigenti di livello superiore e intermedio e, di conseguenza, del personale addetto ai casi data l'assenza di un garante aggiunto al momento dell'entrata in vigore del nuovo regolamento (UE) 2018/1725; invita l'istituzione a riesaminare il proprio organigramma e a riferire al riguardo all'autorità di bilancio;
11. mette in risalto gli sforzi compiuti in relazione al benessere; rileva che il GEPD ha aderito al programma Fit@work della Commissione; osserva che il GEPD prevede di ampliare i propri locali nel 2021, in seguito al trasferimento della Mediatrice europea, e sfrutterà pertanto tale opportunità per creare una stanza del benessere e una biblioteca; rileva che il GEPD mette a disposizione del personale contatti e informazioni in materia di assistenza psicosociale e medica, e che vi è stato fatto ampio ricorso nel periodo della crisi della COVID-19; rileva le valutazioni intermedie informali eseguite in collaborazione con il personale (oltre alla valutazione annuale ufficiale), che hanno dato ai membri del personale la possibilità di manifestare le loro preoccupazioni e fornire un feedback in maniera informale; incoraggia il Garante a completare le disposizioni già esistenti sulle condizioni di lavoro flessibili con la tutela del diritto dei membri del personale a disconnettersi;
12. osserva che nel 2019 tra il personale del GEPD erano rappresentate 19 nazionalità dell'Unione e che il 39 % del personale era di sesso maschile, mentre il 61 % era di sesso femminile; rileva che le azioni più importanti a sostegno della parità di genere sono state le nomine di dirigenti di livello intermedio (un capo unità uomo e tre capo unità donne); prende inoltre atto dell'introduzione di una maggiore flessibilità per quanto riguarda il lavoro a distanza; evidenzia che le donne utilizzano il regime di lavoro flessibile molto più spesso degli uomini; apprezza l'inclusione di una clausola sulle pari opportunità sia nei documenti per l'assunzione sia negli avvisi di posti vacanti, la quale dichiara che il GEPD è un datore di lavoro rispettoso delle pari opportunità e che le candidature di persone con disabilità sono ben accette; ritiene che tale clausola debba essere mantenuta e inserita automaticamente in tutti i futuri avvisi di posto vacante;
13. mette in evidenza le iniziative del GEPD volte a utilizzare lo spazio per uffici in modo più sostenibile e ottimizzato, nonché a ridurre il livello energetico degli edifici, come la promozione del telelavoro strutturale e occasionale e il rimborso del 50 % del costo dei biglietti per i mezzi pubblici previsto per il personale che smette di utilizzare i parcheggi ad esso riservati e restituisce la vignetta di parcheggio;
14. rileva che il GEPD è una piccola organizzazione che necessita di personale altamente specializzato, ma registra un lieve squilibrio geografico a livello del personale, dato che al suo interno sono rappresentate solo 19 nazionalità dell'Unione e i cittadini belgi occupano il 28 % delle posizioni; invita il GEPD a prendere in considerazione ulteriori misure per garantire una rappresentanza più equilibrata di tutte le nazionalità dell'Unione;

Politica in materia di etica e integrità

15. apprezza che il 12 novembre 2019 il quadro etico del GEPD sia stato rivisto alla luce del nuovo quadro giuridico, in particolare del regolamento (UE) 2018/1725; richiama l'attenzione sull'istituzione formale della posizione di funzionario competente per le questioni etiche, dotato di un mandato chiaro, che comprende anche la presentazione di una relazione sull'attuazione del quadro etico al consiglio di amministrazione con cadenza quantomeno annuale;

