Performance

7. sottolinea l'uso efficace degli indicatori chiave di prestazione (ICP) da parte dell'Agenzia per valutarne l'efficienza nello svolgimento delle sue missioni; riconosce che l'Agenzia ha raggiunto un livello soddisfacente di risultati in relazione ai suoi indicatori chiave di prestazione e ai suoi obiettivi in materia di realizzazioni; osserva che, su 136 ICP, 118 sono stati realizzati o in parte realizzati, mentre 18 non sono stati realizzati; prende atto di una notevole carenza di performance in relazione all'ICP 5, che punta a far sì che il 100 % degli Stati membri «ripulisca» le proprie norme tecniche nazionali in materia di veicoli, dato che tale indicatore si attesta al 67 %, e rileva la mancanza di spiegazioni per tale risultato, che è modesto rispetto all'obiettivo del 100 %; invita l'Agenzia a fornire spiegazioni giustificative insieme ai punteggi degli indicatori chiave di prestazione;

8. esorta l'Agenzia a esplorare le possibilità di condivisione delle risorse nel caso di sovrapposizione di compiti con altre agenzie che svolgono attività analoghe; incoraggia l'Agenzia ad adoperarsi attivamente per approfondire e ampliare la cooperazione con tutte le agenzie dell'Unione; incoraggia l'Agenzia a esaminare la possibilità di una condivisione del personale in alcuni settori non specializzati, tecnici e amministrativi;

9. invita l'Agenzia a concentrarsi sulla diffusione dei risultati delle sue ricerche al grande pubblico;

10. ricorda che l'Agenzia dispone del bilancio più esiguo tra le agenzie di trasporto, nonostante la performance ambientale eccezionale e gli altri vantaggi del trasporto ferroviario; sottolinea, in particolare, che l'Agenzia non dovrebbe essere messa in condizione di vedersi costretta a chiedere il sostegno addizionale della Commissione, a causa di risorse finanziarie insufficienti, specialmente in un momento in cui le ferrovie costituiscono una priorità politica dell'Unione europea; chiede un aumento del bilancio dell'Agenzia al fine di dotarla dei mezzi necessari per consentirle di agire come un'autorità efficace ed espletare i propri compiti, in particolare per quanto riguarda l'aumento della competitività, il miglioramento della sicurezza e l'interoperabilità transfrontaliera;

Politica del personale

11. rileva che al 31 dicembre 2019 la tabella dell'organico era completa al 93,92 %, con la nomina di 139 agenti temporanei sui 148 agenti temporanei autorizzati a titolo del bilancio dell'Unione (rispetto ai 148 posti autorizzati nel 2018); osserva che nel 2019 hanno lavorato per l'Agenzia anche 35 agenti contrattuali; rileva inoltre che al 31 dicembre 2019 nessun esperto nazionale distaccato lavorava per l'Agenzia;

12. è profondamente preoccupato per la mancanza di equilibrio di genere rilevata nel 2019 per quanto riguarda gli alti dirigenti (89 % uomini e 11 % donne) e i membri del consiglio di amministrazione (70 % uomini e 30 % donne); invita la Commissione e gli Stati membri a tener conto dell'importanza di assicurare l'equilibrio di genere nella nomina dei loro canditati al consiglio di amministrazione dell'Agenzia; invita l'Agenzia a intensificare gli sforzi per conseguire un migliore equilibrio di genere a tutti i livelli;

13. incoraggia l'Agenzia a proseguire lo sviluppo di un quadro strategico per le risorse umane di lungo termine, 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 l'integrazione delle persone con disabilità;

14. osserva che l'Agenzia ha adottato una politica per la protezione della dignità della persona e la prevenzione delle molestie, che è promossa la figura dei consulenti di fiducia e che il personale è incoraggiato a rivolgersi a tali consulenti; prende atto che è stato segnalato un presunto caso di molestie ma che nessun caso è stato oggetto di indagini o portato in tribunale;

15. osserva che i risultati dell'esercizio annuale di analisi comparativa sul personale sono simili a quelli del 2018 con il 19,39 % del personale assegnato a compiti amministrativi (rispetto al 20,33 % nel 2018), il 69,95 % a compiti operativi (68,88 %) e l'11,04 % a compiti di controllo e finanziari (10,79 %);

16. si rammarica che nel 2019 il consiglio di amministrazione non sia riuscito a decidere in merito a un regime linguistico per l'Agenzia;