

7. si compiace che nel 2019 l'Agenzia abbia svolto 327 attività di formazione alle quali hanno partecipato 34 723 agenti di polizia; esprime inoltre soddisfazione per il fatto che altri 28 studenti hanno potuto laurearsi nell'ambito del programma di master congiunto europeo (EJMP);
8. osserva che l'Agenzia ha incaricato un fornitore esterno di valutare il processo e l'impatto dell'esercizio pilota di valutazione delle esigenze di formazione strategica dell'UE (EU-STNA) per preparare la prossima fase del piano strategico nel 2019 e avviare così la nuova EU-STNA nel 2021;
9. osserva che l'Agenzia ha fatto della criminalità informatica la sua priorità fondamentale per i prossimi anni e che nel 2019 è stata istituita l'Accademia CEPOL per la criminalità informatica (CCA), ospitata presso la sede del Centro ungherese di formazione internazionale, che fornisce una piattaforma pienamente configurata per formare simultaneamente fino a 100 partecipanti;
10. accoglie con favore il fatto che l'Agenzia continui a cooperare strettamente con la rete delle agenzie per la giustizia e gli affari interni e le agenzie che la compongono, incluse in particolare Europol e l'Agenzia europea della guardia di frontiera e costiera; osserva che esse condividono le attività di formazione e organizzano corsi insieme; constata che l'Agenzia coopera attivamente con l'Istituto europeo di innovazione e tecnologia (EIT), condividendo strutture e supporto per le procedure di assunzione e appalto; riconosce che l'Agenzia ha esternalizzato i servizi contabili alla Commissione a partire dal 2014; incoraggia l'Agenzia ad adoperarsi attivamente per approfondire e ampliare la cooperazione con altri organismi, uffici e agenzie dell'Unione;
11. invita l'Agenzia a continuare a intensificare la cooperazione e lo scambio di buone prassi con altri organismi, uffici e agenzie dell'Unione al fine di migliorare l'efficienza per quanto riguarda le risorse umane, la gestione degli edifici, i servizi informatici e la sicurezza;
12. osserva che, a seguito della valutazione periodica esterna quinquennale conclusa nel gennaio 2016, per la quale l'Agenzia ha dovuto attuare azioni correttive, 32 azioni in risposta a 17 raccomandazioni dovevano essere completate entro la fine del 2018; rileva che, dall'adozione del piano d'azione a questa parte, 31 azioni sono state completate entro il 2020 e che l'azione in sospeso riguarda l'ulteriore sviluppo della piattaforma di e-learning dell'Agenzia (LEEd);

Politica del personale

13. constata che, al 31 dicembre 2019, l'organico era completo al 93,75 %, con la nomina di 30 agenti temporanei sui 32 autorizzati a titolo del bilancio dell'Unione (rispetto ai 32 posti autorizzati nel 2018); osserva inoltre che nel 2019 hanno lavorato per l'Agenzia 17 agenti contrattuali e 5 esperti nazionali distaccati;
14. sottolinea che nel 2019 l'Agenzia ha ricevuto un numero elevato di candidature per i programmi da essa offerti; sottolinea che l'Agenzia ha potuto soddisfare soltanto il 47 % delle richieste per il programma di scambio e ha dovuto rifiutare il 55 % delle candidature a un corso sulle attività della criminalità informatica a causa di una mancanza di risorse umane; invita la Commissione e i legislatori a collaborare ulteriormente con l'Agenzia nel processo di allocazione delle risorse di bilancio al fine di far fronte alle mancanze di personale e consentire all'Agenzia di attuare pienamente il suo mandato;
15. osserva che nel 2019 è stato quasi raggiunto l'equilibrio di genere tra i dirigenti di alto livello (due uomini e una donna), esprime, tuttavia, preoccupazione per il fatto che non vi sia equilibrio di genere tra i membri del consiglio di amministrazione (20 uomini e 8 donne); invita la Commissione e gli Stati membri a tener conto dell'importanza di assicurare l'equilibrio di genere al momento della nomina dei loro membri al consiglio di amministrazione dell'Agenzia;
16. osserva che, a seguito del trasferimento dal Regno Unito all'Ungheria e del conseguente coefficiente correttore più basso applicato alle retribuzioni del personale, si è registrato un elevato avvicendamento del personale e l'equilibrio geografico non è sempre mantenuto poiché sono diminuite le domande provenienti da altri Stati membri diversi dal paese ospitante; constata che nel 2019 l'Agenzia ha continuato a ricevere un numero significativo di candidature da parte di cittadini ungheresi e che i cittadini dello Stato membro ospitante hanno continuato ad essere sovrarappresentati nel numero totale di membri del personale; osserva con soddisfazione che nel 2019, al fine di ridurre l'elevato tasso di avvicendamento del personale, l'Agenzia ha continuato ad attuare misure di mantenimento dell'organico e di continuità operativa, ad esempio assumendo un certo numero di personale interinale ed esperti nazionali distaccati, in attesa del completamento delle procedure di assunzione di personale statutario, proseguendo la riclassificazione del personale e delle funzioni e mantenendo disposizioni sociali (ad esempio scuole per i figli dei membri del personale), il telelavoro e il sistema di orario flessibile;

