

**Politica del personale**

7. rileva che al 31 dicembre 2019 la tabella dell'organico era completa all'87,50 %, con la nomina di 14 agenti temporanei sui 16 agenti temporanei autorizzati a titolo del bilancio dell'Unione (rispetto ai 14 posti autorizzati nel 2018); osserva inoltre che nel 2019 lavoravano per l'Ufficio BEREC 18 agenti contrattuali e sei esperti nazionali distaccati;
8. rileva con preoccupazione che al 31 dicembre 2019 l'equilibrio di genere tra il personale era diminuito dell'8 % rispetto al 2018 (44 % di donne e 56 % di uomini nel 2019 rispetto al 52 % di donne e al 48 % di uomini nel 2018) e nelle posizioni dirigenziali intermedie (33 % di donne e 67 % di uomini nel 2019 rispetto al 50 % di donne e al 50 % di uomini nel 2018); chiede all'Ufficio BEREC di garantire in futuro l'equilibrio di genere a livello del personale e della dirigenza di livello intermedio; è preoccupato per il fatto che l'equilibrio di genere non è stato raggiunto tra i membri del consiglio di amministrazione, con soltanto 7 donne su 28 membri; invita, a tale proposito, la Commissione e gli Stati membri a tenere conto dell'importanza di assicurare l'equilibrio di genere al momento di nominare i membri del consiglio di amministrazione dell'Ufficio BEREC; osserva che è stato raggiunto un equilibrio geografico, in quanto l'Ufficio BEREC impiega 32 membri del personale provenienti da 13 Stati membri;
9. rileva con preoccupazione che nel 2019 la durata media dell'occupazione presso l'Ufficio BEREC era pari soltanto a 2,68 anni, rispetto a 2,7 anni nel 2018; comprende che per l'Ufficio BEREC sia difficile attrarre professionisti, tra l'altro a causa del coefficiente di correzione salariale relativamente basso nel paese in cui ha sede (78,6 % nel 2019, rispetto al 74,9 % del 2018); constata che l'Ufficio BEREC si impegna costantemente per migliorare le condizioni di occupazione del suo personale e applica altre misure di mitigazione, e invita l'Ufficio BEREC a riferire all'autorità di scarico in merito ai progressi compiuti a tale proposito;
10. rileva che, secondo quanto affermato nella relazione della Corte in merito al seguito dato alle osservazioni relative a esercizi precedenti, l'Ufficio BEREC dipende ancora da risorse esterne, e da un'impresa in particolare, per vari tipi di servizi (ad esempio per il sostegno amministrativo e di segreteria, per l'organizzazione di eventi e per il benessere e l'integrazione del personale), il che comporta un rischio per la continuità operativa;
11. esprime preoccupazione per le notevoli dimensioni del consiglio di amministrazione dell'Ufficio BEREC, che complicano il processo decisionale e generano costi amministrativi considerevoli;
12. incoraggia l'Ufficio BEREC 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 di persone con disabilità;

**Appalti**

13. prende atto con preoccupazione delle constatazioni contenute nella relazione della Corte in merito a un contratto quadro per la fornitura di servizi del valore stimato di 200 000 EUR, firmato a maggio 2019, per quanto riguarda i miglioramenti da apportare alla procedura per ricevere e registrare i dati relativi alle offerte, disporre di documentazione sufficiente in fase di valutazione delle offerte e ottemperare agli obblighi di trasparenza della procedura d'appalto onde escludere conflitti di interessi; osserva che, secondo la risposta dell'Ufficio BEREC, tutti gli offerenti hanno avuto la possibilità di formulare osservazioni o presentare ricorso, ma non è stato presentato alcun ricorso; rileva che l'ordinatore ha rivalutato gli elementi e ha concluso che non vi era alcun rischio di conflitto di interessi;
14. rileva con preoccupazione che, secondo quanto affermato nella relazione della Corte, a dicembre 2018 e a gennaio 2019 l'Ufficio BEREC ha firmato due contratti quadro per l'erogazione di formazione linguistica del valore totale massimo combinato di 200 000 EUR; rileva tuttavia che la procedura è stata viziata dalla mancanza di un'analisi delle necessità e di un'analisi di mercato nonché dalla mancanza di dichiarazioni di assenza di conflitti di interesse da parte dei membri del comitato di selezione; osserva che, secondo la risposta dell'Ufficio BEREC, la procedura d'appalto in questione si è svolta durante il periodo in cui l'Ufficio BEREC utilizzava il modello di appalti decentrati, mentre dal 1º luglio 2019 è stata istituita una procedura d'appalto centralizzata;
15. rileva che, secondo quanto affermato nella relazione della Corte in merito al seguito dato alle osservazioni relative a esercizi precedenti, alla fine del 2017 l'Ufficio BEREC aveva introdotto la pubblicazione elettronica dei documenti di gara per talune procedure di appalto, ma non la fatturazione elettronica né la presentazione elettronica delle offerte; osserva che, secondo la risposta dell'Ufficio BEREC, la presentazione elettronica delle offerte è stata introdotta nel 2019, mentre l'adozione della fatturazione elettronica è in corso e dipende dalla disponibilità dei servizi della Commissione;

