

**RISOLUZIONE (UE) 2020/2047 DEL PARLAMENTO EUROPEO****del 20 ottobre 2020****recante le osservazioni che costituiscono parte integrante della decisione sul discarico per l'esecuzione del bilancio generale dell'Unione europea per l'esercizio 2018, sezione VI — Comitato economico e sociale europeo (CESE)**

IL PARLAMENTO EUROPEO,

- vista la sua decisione sul discarico per l'esecuzione del bilancio generale dell'Unione europea per l'esercizio 2018, sezione VI — Comitato economico e sociale europeo,
  - visti l'articolo 100 e l'allegato V del suo regolamento,
  - vista la seconda relazione della commissione per il controllo dei bilanci (A9-0188/2020),
- A. considerando che, nel contesto della procedura di discarico, l'autorità di discarico intende sottolineare che è particolarmente importante rafforzare ulteriormente la legittimità democratica delle istituzioni dell'Unione migliorando la trasparenza e la responsabilità e attuando il concetto della programmazione di bilancio basata sulla prestazione nonché una corretta gestione delle risorse umane;
- B. considerando che, sulla base dei risultati e delle raccomandazioni dell'indagine dell'Ufficio europeo per la lotta antifrode (OLAF), la commissione per il controllo dei bilanci del Parlamento si aspetta di essere informata dal Comitato economico e sociale europeo (il Comitato) sulle misure adottate per porre rimedio agli illeciti;
1. accoglie con favore i miglioramenti apportati alla situazione dei riporti per quanto riguarda la linea di bilancio «Membri dell'istituzione e delegati», fissando un termine di sei settimane per la presentazione delle richieste di rimborso; si compiace del fatto che a partire dal 1° gennaio 2019 è stato conseguito un calo dei riporti;
  2. osserva che, a causa di un numero più elevato di pareri e relazioni, che hanno richiesto un maggiore coinvolgimento dei membri nella preparazione, sono stati sostenuti costi più elevati per viaggi e altri rimborsi;
  3. si compiace del fatto che il Comitato preveda di aumentare in modo significativo il proprio bilancio per le TI al fine di recuperare e colmare il divario rispetto agli altri organismi dell'Unione e attuare ulteriormente la strategia digitale per il Comitato, adottata nel giugno 2019; prende atto degli sforzi necessari per rafforzare le capacità della rete e le apparecchiature per l'utente finale al fine di consentire al 100 % del personale di telelavorare;
  4. osserva che la nuova struttura del Comitato, in vigore dal 1° gennaio 2020, ha posto il servizio giuridico direttamente alle dipendenze del segretario generale con gli obiettivi dichiarati di aumentare la visibilità e l'impatto del servizio giuridico e di consentirgli di fornire sostegno giuridico su base orizzontale; prende atto della motivazione fornita dal Comitato, ma esprime preoccupazione per il fatto che l'autonomia e la piena indipendenza del servizio giuridico potrebbero essere compromesse; invita il Comitato a garantire che il servizio giuridico sia coinvolto ufficialmente e sistematicamente nelle questioni più importanti del Comitato, senza lasciare la decisione di consultarlo ai diversi servizi; si compiace del fatto che la capacità giuridica sia stata rafforzata presso l'Unità condizioni di lavoro dei membri per consentire il trattamento di questioni specifiche attinenti allo statuto dei membri; prende atto delle riflessioni sull'esonazione del personale specializzato dalla politica del Comitato per la mobilità, compreso il personale del servizio giuridico e invita il Comitato a riferire in merito alle conclusioni di tale processo all'autorità di discarico;
  5. conferma che il Comitato ha ricevuto un certificato attestante l'assenza di rischi derivanti dall'amianto per l'Edificio VMA per l'uso normale dell'edificio; prende atto, tuttavia, della presenza di una quantità limitata di amianto confermata da ulteriori analisi; riconosce che i pochi materiali contenenti fibre di amianto sono situati al di fuori della zona adibita ad uffici dell'edificio VMA e che si prevede di rimuovere tutti questi materiali durante il periodo di esecuzione dei lavori di ristrutturazione;

6. sostiene la richiesta del Comitato di rafforzare tutti gli sforzi per rispettare il contenuto dell'accordo di cooperazione tra il Parlamento e il Comitato; ricorda tuttavia che, ai sensi dell'accordo del 2014, il Comitato ha trasferito un totale di 36 traduttori al Parlamento e in cambio ha ottenuto soltanto l'accesso al Servizio Ricerca del Parlamento europeo; rileva che, di conseguenza, il Comitato ha dovuto assumere personale contrattuale ed esternalizzare il suo servizio di traduzione; osserva con preoccupazione che per compensare la riduzione del personale di traduzione, il Parlamento ha fornito al Comitato fondi supplementari per l'esternalizzazione della traduzione, e che il Comitato può riassegnare tali fondi ad altri ambiti strategici se non sono utilizzati integralmente per esternalizzare la traduzione, come avvenuto negli anni precedenti; è del parere che tale clausola non sia in linea con i criteri della gestione finanziaria generale prudente e oculata e dovrebbe essere rivista in futuro;

### **Quadro della situazione**

7. ricorda che nella sua relazione del gennaio 2020 l'OLAF conclude che l'allora presidente del gruppo I del Comitato è stato responsabile di atti di molestie nei confronti di due membri del personale, di comportamenti inappropriati (colpa grave) nei confronti di un membro del Comitato e di un membro del personale e di condotta scorretta nei confronti di altri membri del personale che lavorano presso la segreteria del gruppo I;
8. ricorda che l'OLAF conclude che l'allora presidente del gruppo I ha violato gli obblighi emananti dal regolamento del Comitato e dal suo codice di condotta; ricorda che l'OLAF raccomanda al Comitato di avviare le opportune procedure nei confronti del membro interessato, come previsto dall'articolo 8, paragrafo 4, del regolamento interno del Comitato, e di adottare tutte le misure necessarie per evitare ulteriori casi di molestie da parte del membro interessato sul luogo di lavoro;
9. deplora il fatto che diversi membri del personale abbiano subito atti di molestie psicologiche da parte dell'allora presidente del gruppo I per un periodo di tempo ingiustificatamente lungo; deplora il fatto che le misure antimolestie in vigore in seno al Comitato non siano state in grado di affrontare il caso e di porvi rimedio prima, a causa della posizione di alto livello del membro interessato; deplora il fatto che le misure adottate per proteggere le vittime fino al termine delle indagini dell'OLAF possano essere definite insufficienti e frutto dell'improvvisazione, in particolare alla luce della sentenza nella causa F-50/15 <sup>(1)</sup> FS/Comitato economico e sociale europeo (CESE), che avrebbe dovuto servire da lezione per il Comitato; osserva con preoccupazione che le carenze nei procedimenti interni hanno portato all'inerzia dell'amministrazione del Comitato, il che si è tradotto in una violazione del dovere di diligenza e dell'obbligo di riferire all'OLAF; invita il Comitato a prenderne atto nel quadro della revisione delle decisioni pertinenti;
10. prende atto che il presidente del Comitato ha ricevuto la relazione e le raccomandazioni dell'OLAF il 17 gennaio 2020; ricorda che il caso è stato deferito al comitato consultivo del Comitato sulla condotta dei membri il 23 gennaio 2020; ricorda inoltre che il comitato consultivo ha presentato le proprie conclusioni il 28 aprile 2020, che il membro interessato è stato invitato a presentare le proprie osservazioni e che il presidente del Comitato ha invitato la presidenza ampliata del Comitato a formulare commenti;
11. osserva che l'ufficio di presidenza del Comitato ha deciso a maggioranza di chiedere al membro interessato di dimettersi dalle sue funzioni di presidente del gruppo I e di ritirare la sua candidatura alla carica di presidente del Comitato; osserva che l'ufficio di presidenza ha sollevato il membro interessato da tutte le sue funzioni riguardanti la gestione o l'amministrazione del personale; prende atto che l'ufficio di presidenza ha incaricato il segretario generale di adottare le misure necessarie per garantire che, in caso di avvio di un procedimento da parte della procura contro il membro interessato, il Comitato partecipi a tale procedura in qualità di parte civile; rileva che l'ufficio di presidenza ha incaricato il segretario generale di comunicare tale decisione all'OLAF e al Parlamento; osserva che tale decisione può, se del caso, essere comunicata ad altre istituzioni od organismi degli Stati membri;
12. osserva con preoccupazione che la decisione dell'ufficio di presidenza del Comitato in merito all'allora presidente del I gruppo non ha potuto essere pienamente applicata attraverso i lavori interni del Comitato; osserva che il membro interessato ha deciso di ritirare la sua candidatura alla carica di presidente del Comitato quasi quattro mesi dopo la decisione dell'ufficio di presidenza e solo di propria iniziativa; osserva con preoccupazione che, nonostante le

<sup>(1)</sup> Sentenza del Tribunale della funzione pubblica (Terza Sezione) del 12 maggio 2016, FS/Comitato economico e sociale europeo (CESE), F-50/15, ECLI:EU:F:2016:119.

conclusioni dell'OLAF e la decisione dell'ufficio di presidenza, il membro interessato può imporre la propria volontà e rimanere presidente del gruppo I fino alla fine del suo mandato; invita il Comitato a proseguire la revisione del regolamento e del codice di condotta del Comitato al fine di evitare il ripetersi di situazioni del genere in futuro;

13. osserva che l'OLAF ha presentato il caso alle autorità belghe e che la procura belga sta avviando un procedimento giudiziario nei confronti del membro interessato, in quanto le molestie psicologiche sono perseguibili in base al diritto belga; osserva che la plenaria del Comitato ha deciso di revocare l'immunità del membro interessato nella sua riunione del luglio 2020, al fine di consentire al procuratore belga di proseguire il procedimento giudiziario;
14. sottolinea che le irregolarità commesse dal Comitato in questo caso hanno comportato una perdita sostanziale di fondi pubblici per quanto riguarda i servizi legali, i congedi per malattia, la protezione delle vittime, la produttività ridotta, le riunioni dell'ufficio di presidenza e di altri organi ecc.; ritiene pertanto che si tratti di un caso preoccupante a livello di rendicontabilità e di controllo di bilancio e corretta gestione delle risorse umane nelle istituzioni, negli organi, negli uffici e nelle agenzie dell'Unione; in tal senso ricorda che la Corte dei conti, nella sua relazione speciale n. 13/2019 dal titolo «I quadri etici delle istituzioni dell'UE controllate: possibilità di miglioramento», che la condotta etica negli affari pubblici contribuisce a una migliore gestione finanziaria e a una maggiore fiducia del pubblico, e che qualsiasi comportamento non etico da parte del personale e dei membri delle istituzioni e degli organi dell'Unione attira un elevato livello di interesse pubblico e riduce la fiducia nelle istituzioni dell'Unione;
15. constata con stupore che il sito web del Comitato contiene una dichiarazione del membro interessato in qualità di presidente del I gruppo, che è in realtà una testimonianza personale di autodifesa e con l'aggravante che i casi sono già all'esame o in procinto di essere esaminati dalle autorità giudiziarie dell'Unione e dalle autorità belghe; esprime profondo rammarico per il fatto che il disaccordo tra la presidenza del Comitato e la presidenza del I gruppo sia stato reso pubblico in questo modo, con notevoli danni per la reputazione e la credibilità delle istituzioni, degli organi, degli uffici e delle agenzie dell'Unione;
16. si compiace del fatto che il Comitato abbia avviato una valutazione e una riflessione approfondite sul quadro generale esistente a sostegno della sua politica di intransigenza totale nei confronti di comportamenti passibili di compromettere la dignità umana; osserva che tale processo mira a individuare potenziali lacune e ulteriori miglioramenti nell'interesse del suo personale e dei suoi membri;
17. invita il Comitato a tenere informata l'autorità di scarico in merito a eventuali indagini dell'OLAF attualmente in corso e all'apertura di nuove indagini dell'OLAF riguardanti i membri o il personale del Comitato in merito a molestie o a qualsiasi altro problema;
18. rileva che le disposizioni dello statuto del personale non si applicano ai membri del Comitato in quanto non sono dipendenti, bensì membri nominati del Comitato; osserva che tale circostanza non ha impedito ad altre istituzioni, organi e organismi dell'Unione di introdurre norme specifiche, adeguate e utili applicabili ai loro membri; ricorda in tal senso, ad esempio, che l'articolo 8, paragrafo 4, del codice di condotta del Comitato delle regioni vieta che il membro che ha commesso violazioni sia eletto titolare di una carica del Comitato e, se il membro la ricopre già, ne sancisce la destituzione; si compiace del fatto che il Comitato sia disposto a prendere in considerazione ulteriori miglioramenti del proprio sistema dopo una riflessione che dura ormai da oltre due anni; ritiene che si tratti di un periodo irragionevolmente lungo; si rammarica del fatto che, dopo il suddetto periodo, il Comitato possa solo proporre misure di sensibilizzazione e formazione per i membri, nonostante la chiara necessità di ulteriori misure, come indicato nella relazione del Mediatore europeo sulla dignità sul luogo di lavoro nelle istituzioni e nelle agenzie dell'UE (SI/2/2018/AMF) e nelle raccomandazioni del Parlamento;
19. chiede al Comitato di informare l'autorità di scarico in merito alle procedure e ai processi che il Comitato ha avviato o intende avviare su come evitare in futuro casi di molestie o questioni analoghe riguardanti il personale, in modo da evitare il ripetersi di simili vicende deprecabili che hanno causato pubblicità negativa e danneggiato la reputazione del Comitato;

20. accoglie con favore l'aumento del numero di consulenti di fiducia al fine di migliorare la procedura informale e la possibilità per il personale di condividere le proprie preoccupazioni in merito a qualsiasi presunta situazione di molestie;
  21. accoglie con vivo favore le riflessioni del Comitato, che si tradurranno in un piano d'azione dettagliato volto a rafforzare la politica di intransigenza totale nei confronti delle molestie presso il Comitato, per garantire che non possano mai più essere tollerati comportamenti del genere; apprezza e sostiene l'attuale pacchetto di revisione in materia di molestie, denunce di irregolarità e procedure disciplinari che migliorerà ulteriormente i meccanismi che consentono al personale di presentare denunce formali di molestie e di migliorare la solidità delle pertinenti strutture giuridiche; ricorda, tuttavia, che da anni il Comitato riferisce al Parlamento in merito a tale processo e che solo ora sembra che siano adottate misure concrete; plaude all'istituzione di un gruppo di lavoro che includa rappresentanti dell'amministrazione e del comitato del personale al fine di raccogliere il più ampio contributo possibile ai fini del miglioramento; esprime delusione per il fatto che negli ultimi anni il Comitato abbia compiuto progressi minimi nonostante le precise raccomandazioni del Parlamento che lo esortavano a introdurre norme e procedure riguardanti i membri coinvolti in casi di molestie;
  22. si compiace del proseguimento di varie iniziative di sensibilizzazione volte a informare il personale sul seguito da dare alla campagna «Respect@work»; accoglie con favore l'organizzazione di attività di formazione volte a garantire che il personale sia a conoscenza dei pertinenti valori etici e organizzativi nonché delle norme e procedure associate.
-