

RELAZIONE

sul rendiconto finanziario e sulla gestione della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2000, corredata delle risposte della Fondazione

(2001/C 372/07)

INDICE

	<i>Paragrafi</i>	<i>Pagina</i>
PARERE DELLA CORTE	1-4	54
PRINCIPALI OSSERVAZIONI SULL'ESECUZIONE DEL BILANCIO DELLA FONDAZIONE EUROPEA PER IL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO (DUBLINO) PER L'ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2000	5-33	54
Esecuzione del bilancio	5-8	54
Rendiconto finanziario e contabilità	9	54
Seguito dato alle osservazioni precedenti	10-13	54
Sistemi di contabilità generale e di bilancio	10-12	54
Cassa di anticipi	13	55
Gestione delle risorse umane	14-33	55
Politica in materia di personale	14-15	55
Procedure di assunzione	16-17	55
Valutazione delle prestazioni del personale	18	55
Descrizione delle mansioni	19	55
Tenuta dei fascicoli personali	20	55
Evoluzione dell'organico e dell'attività della Fondazione	21-30	55
Conclusione	31-33	56
Tabelle 1-5		57
Risposte della Fondazione		60

PARERE DELLA CORTE

1. La presente relazione è destinata al Consiglio e al Parlamento europeo, conformemente all'articolo 16 del regolamento (CEE) n. 1365/75 del Consiglio ⁽¹⁾, modificato dall'articolo 4, paragrafo 4, del regolamento (CEE) n. 1947/93 del Consiglio ⁽²⁾.

2. La Corte ha esaminato il rendiconto finanziario della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2000. Conformemente all'articolo 1, paragrafo 16, del regolamento (CEE) n. 1949/93 del Consiglio ⁽³⁾ che modifica il regolamento (CEE) n. 1417/76 del Consiglio ⁽⁴⁾, il bilancio è stato eseguito sotto la responsabilità del consiglio di amministrazione della Fondazione. Tale responsabilità comprende la compilazione e la presentazione del rendiconto finanziario ⁽⁵⁾ conformemente alle disposizioni finanziarie interne di cui all'articolo 1, paragrafi 52, 54 e 55, del regolamento (CEE) n. 1949/93 del Consiglio che modifica il regolamento (CEE) n. 1417/76 del Consiglio. La Corte dei conti è tenuta ad esaminare tali conti a norma dell'articolo 248 del trattato che istituisce la Comunità europea.

3. La Corte ha espletato il controllo secondo le proprie politiche e norme di controllo. Queste sono il risultato di un adeguamento delle norme internazionali generalmente accettate allo specifico contesto comunitario. La Corte ha esaminato i documenti contabili ed applicato le procedure di controllo ritenute necessarie in questo contesto. Tale controllo ha permesso alla Corte di ottenere elementi idonei a sostenere il parere espresso nella presente relazione.

4. L'esame ha consentito alla Corte di asserire, con ragionevole certezza, che i conti dell'esercizio finanziario chiuso al 31 dicembre 2000 sono affidabili e che le relative operazioni sono, nel complesso, legittime e regolari.

PRINCIPALI OSSERVAZIONI SULL'ESECUZIONE DEL BILANCIO DELLA FONDAZIONE EUROPEA PER IL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO (DUBLINO) PER L'ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2000

Esecuzione del bilancio

5. Il bilancio per l'esercizio 2000 è ammontato a 15 milioni di euro, con un aumento dell'1,4 % rispetto ai 14,8 milioni di euro

⁽¹⁾ GU L 139 del 30.5.1975, pag. 1.

⁽²⁾ GU L 181 del 23.7.1993, pag. 13.

⁽³⁾ GU L 181 del 23.7.1993, pag. 26.

⁽⁴⁾ GU L 164 del 24.6.1976, pag. 16.

⁽⁵⁾ Conformemente all'articolo 16 del regolamento (CEE) n. 1365/75 del Consiglio, modificato dal regolamento (CEE) n. 1947/93, i conti relativi alla totalità delle entrate e delle spese della Fondazione per l'esercizio finanziario 2000 sono stati compilati il 30 marzo 2001 e successivamente trasmessi al consiglio di amministrazione della Fondazione, alla Commissione e alla Corte dei conti, alla quale sono pervenuti il 18 maggio 2001. Un riepilogo del rendiconto finanziario è allegato alla presente relazione.

dell'esercizio 1999. Di tale importo, 14,4 milioni di euro sono stati impegnati e, di questi, 3,6 milioni di euro sono stati riportati all'esercizio 2001; 0,5 milioni di euro sono stati annullati. L'esecuzione del bilancio per l'esercizio 2000 è illustrata nella *tabella 1*.

6. Nel 2000, la Fondazione ha nuovamente fatto ampio ricorso al riporto di stanziamenti. La stragrande maggioranza degli stanziamenti riportati (3,2 milioni di euro, pari all'89 % dei riporti) riguarda il Titolo III. Come avvenuto lo scorso anno per il Titolo III, gli stanziamenti riportati sono stati superiori ai pagamenti effettuati nel corso dell'esercizio.

7. Per alcune linee di bilancio, ad esempio, la linea 1 400 (mensa) e la 2 200 (acquisti di attrezzature tecniche), l'importo degli stanziamenti annullati a fine esercizio è superiore a quello degli storni operati a favore di tali linee di bilancio. La Fondazione dovrebbe cercare di limitare il più possibile l'annullamento di stanziamenti, soprattutto in tali situazioni.

8. L'entità e la persistenza del sottoutilizzo degli stanziamenti dell'esercizio e dei riporti operati denotano carenze nella sorveglianza attuata dalla Fondazione sull'esecuzione del proprio programma annuale, attività in cui sono stati osservati scarsi miglioramenti rispetto allo scorso esercizio.

Rendiconto finanziario e contabilità

9. Le *tabelle 2 e 3* presentano rispettivamente il conto di gestione per l'esercizio 2000 e il bilancio finanziario al 31 dicembre 2000.

Seguito dato alle osservazioni precedenti**Sistemi di contabilità generale e di bilancio**

10. Nella relazione annuale sull'esercizio 1999 ⁽⁶⁾ relativa alla Fondazione, la Corte aveva rilevato che i sistemi contabili della Fondazione erano carenti. Nel 2000, questa lacuna permane: il sistema di contabilità di bilancio SI2 è stato collaudato solo in parte.

11. Per la contabilità generale, la Fondazione aveva continuato ad utilizzare un foglio elettronico, con tutti i rischi che ciò comporta. Nel 2000 l'installazione del sistema di contabilità generale SAGE ha dovuto essere abbandonata, in quanto tale sistema non consentiva la gestione informatizzata dei pagamenti bancari. Nell'aprile 2001, il sistema adottato in sostituzione del SAGE non era ancora operativo.

12. La sorveglianza dell'esecuzione del programma di attività della Fondazione, nonché quella dell'esecuzione finanziaria dei progetti ne hanno risentito per tutto l'esercizio data l'impossibilità di ottenere dalla contabilità dati finanziari per ciascun progetto.

⁽⁶⁾ GU C 373 del 27.12.2000, paragrafi 9 e 10, pag. 40.

Cassa di anticipi

13. Nell'esercizio 2000, la Fondazione ha continuato ad utilizzare in misura eccessiva la cassa di anticipi. I pagamenti effettuati attraverso la cassa di anticipi sono ammontati al 18 % di tutti i pagamenti dell'esercizio 2000 (rispetto al 20 % per l'esercizio 1999). Di questi pagamenti, 1 milione di euro riguardava spese per il personale, 0,7 milioni di euro concernevano spese amministrative e 0,9 milioni di euro riguardavano spese operative. L'ampio ricorso alla cassa di anticipi risulta essere motivato, tra l'altro, dalla lentezza delle normali procedure di pagamento. La Fondazione, tuttavia, dovrebbe adottare dei provvedimenti per ovviare a tale problema, piuttosto che attingere alla cassa di anticipi, il cui utilizzo va limitato a situazioni di carattere eccezionale.

Gestione delle risorse umane

Politica in materia di personale

14. Istituita con regolamento (CEE) n. 1365/75 del Consiglio del 26 maggio 1975, la Fondazione possiede un proprio statuto del personale. Il direttore è l'autorità che ha il potere di nomina (AIPN) per tutto il personale della Fondazione.

15. Benché i dipendenti della Fondazione non abbiano la qualifica di funzionari, le disposizioni dello statuto prevedono contratti di lavoro a tempo indeterminato; la maggior parte del personale della Fondazione (88 %) beneficia appunto di questo tipo di contratto.

Procedure di assunzione

16. L'articolo 3 dello statuto del personale della Fondazione dispone che la copertura di ogni posto vacante debba essere oggetto di un'adeguata pubblicità. Nella pratica, la Fondazione ricorre all'assunzione di personale esterno dando ampia diffusione ai «Bandi di concorso» (pubblicati sulla Gazzetta ufficiale).

17. Per ogni procedura di assunzione, l'AIPN designa un comitato di selezione che compila l'elenco dei vincitori. In passato, questi elenchi non erano stilati in base al merito dei candidati; in tali condizioni, è difficile valutare i criteri adottati in occasione delle assunzioni. Per garantire una maggiore trasparenza, l'elenco dei candidati che hanno superato la selezione dovrebbe sistematicamente essere stabilito per ordine di merito e, al momento delle assunzioni, il mancato rispetto di questo ordine dovrebbe essere motivato per iscritto.

Valutazione delle prestazioni del personale

18. Dal 1997, la Fondazione non ha mai proceduto alla compilazione di rapporti informativi per il personale, che dovrebbe aver luogo almeno ogni due anni, e non ha ancora redatto una «Guida per la compilazione del rapporto informativo». Dall'esame di sei fascicoli personali è emersa l'assenza frequente di rapporti informativi relativi agli anni scorsi. In tali condizioni, le promozioni

degli anni 1999 e 2000 sono state decise senza tener conto di questo elemento essenziale ai fini di un confronto dei meriti degli agenti.

Descrizione delle mansioni

19. Conformemente all'articolo 43 bis del regolamento finanziario della Fondazione (¹), è stato compilato uno schedario per l'individuazione dei posti in organico contenente una descrizione delle mansioni solo per i posti di categoria A. L'ultima versione dello schedario non era aggiornata e riprendeva la descrizione delle mansioni pubblicata negli avvisi di posto vacante.

Tenuta dei fascicoli personali

20. I fascicoli personali degli agenti differiscono notevolmente per l'organizzazione e la documentazione contenuta, anche se quelli degli agenti assunti più di recente sono meglio organizzati e più completi. Nessuno degli otto fascicoli esaminati era completo. Nella maggior parte dei fascicoli mancavano i documenti che consentivano di ricostruire la carriera dell'agente.

Evoluzione dell'organico e dell'attività della Fondazione

21. La tabella dell'organico della Fondazione comprende soltanto agenti assunti sulla base di contratti a tempo indeterminato (AT). Il numero di posti da coprire è autorizzato dall'autorità di bilancio ogni anno, contestualmente al bilancio. Il bilancio, inoltre, può destinare stanziamenti all'assunzione di esperti nazionali distaccati (END).

22. La *tabella 4* mostra l'evoluzione del personale della Fondazione e la sua ripartizione dal 1996 in poi. Il numero degli agenti indicato risulta essere pressoché stabile. Alla carenza di personale si è in parte ovviato attraverso il ricorso a personale interinale per il quale, dal 1998 ad oggi, gli stanziamenti di bilancio hanno raggiunto quasi 1 milione di euro. In effetti, nel 2000, mentre il bilancio autorizzava un organico di 85 agenti, la Fondazione disponeva soltanto di 72 agenti, mentre i posti vacanti sono stati in parte coperti da 12 agenti interinali assunti tramite una società privata.

23. Dal 1996, la Fondazione ha assunto 36 agenti: 30 a titolo di AT e gli altri a titolo di END. A fine 2000, 72 agenti erano AT. In media, le spese per l'assunzione sono ammontate a 9 810 euro per agente assunto.

24. Il tasso di avvicendamento del personale (connesso agli AT ed END che lasciano la Fondazione) è in media dell'8 % all'anno. Questo tasso è essenzialmente dovuto ai diversi traduttori che hanno lasciato la Fondazione a seguito della soppressione del servizio di traduzione all'interno della stessa.

⁽¹⁾ Regolamento (CEE) n. 1417/76 del 1° giugno 1976, modificato dal regolamento (CEE) n. 1949/93 del Consiglio del 30 giugno 1993.

25. Ai fini del controllo, gli agenti sono stati classificati in due categorie:

- agenti incaricati di attività di supporto (agenti di supporto), ossia di attività che assicurano la continuità del funzionamento della Fondazione (ad esempio, i servizi amministrativi, di contabilità, di segretariato ecc.),
- altri agenti, detti operativi, che contribuiscono direttamente al conseguimento degli obiettivi della Fondazione.

26. In media, il 64 % degli agenti di categoria A, ossia il 23 % dell'organico totale, sono da considerarsi operativi. Tutti gli altri agenti, ossia il 77 % dell'organico, sono da considerarsi agenti di supporto.

27. La *tabella 5* illustra l'evoluzione delle spese per il personale e delle spese di funzionamento. L'evoluzione dei costi salariali nel periodo 1996-2000 è stata più rapida di quella dell'organico.

28. Tra gli altri costi connessi al personale, l'analisi ha riguardato più in particolare le spese per la formazione professionale (FP) e quelle di funzionamento. Anche le spese per la FP e quelle di funzionamento sono aumentate più velocemente dell'organico.

29. Per analizzare il rapporto tra l'attività della Fondazione e l'evoluzione del personale e delle relative spese, quest'ultima è stata confrontata con l'evoluzione degli stanziamenti operativi (Titolo III) effettivamente impiegati (stanziamenti dell'esercizio e stanziamenti riportati) nel corso di un esercizio.

30. In media, il personale cresce meno velocemente rispetto all'attività richiesta alla Fondazione. La Fondazione, tuttavia, dovrebbe cercare di tenere sotto controllo la crescita dei costi salariali e delle spese di funzionamento che, nel periodo 1995-2000, è stata superiore a quella dell'attività della Fondazione. Questa constatazione è avvalorata dal fatto che il tasso di crescita delle spese dei Titoli I e II (personale e funzionamento), è superiore a quello delle spese relative al Titolo III, che raggruppa le spese connesse alla realizzazione degli obiettivi della Fondazione.

Conclusioni

31. Anche se, dalla sua istituzione, la Fondazione non ha potuto assumere il personale previsto dalla tabella dell'organico inclusa nel bilancio, ha potuto ovviare alle carenze di personale assumendo END e ricorrendo a personale interinale.

32. Per l'assunzione del personale permanente, nella maggior parte dei casi la Fondazione adotta una procedura per l'assunzione di personale esterno, come previsto dal suo statuto.

33. La Fondazione dovrebbe sorvegliare attentamente l'evoluzione dei costi salariali e delle spese di funzionamento. Per i posti relativi ad attività di supporto e ad attività operative, che richiedono qualifiche di tipo amministrativo, sarebbe forse auspicabile che la Fondazione collaborasse con le Istituzioni e gli altri organismi decentrati per effettuare le assunzioni su una base più ampia possibile. Essa dovrebbe inoltre, in linea di massima, migliorare il sistema di gestione e di informazione in materia di personale.

La presente relazione è stata adottata dalla Corte dei conti a Lussemburgo nella riunione del 10 ottobre 2001.

Per la Corte dei conti

Jan O. KARLSSON

Presidente

TABELLE 1-5

Tabella 1
Esecuzione del bilancio

(Mio EUR)

Titolo		Stanzamenti	Impegni	Pagamenti	%	Riporti	Annullamenti	%
		(a)	(b)	(c)	(d=c/b)	(f)	(g=a-c-f)	(h=g/a)
I — Personale	Bilancio 2000	7,3	7,2	7,1	98 %	0,1	0,1	1 %
	Riporti 1999	0,1	0,1	0,0	24 %		0,0	76 %
	Totale	7,4	7,3	7,1	97 %	0,1	0,1	2 %
II — Funzionamento	Bilancio 2000	1,5	1,4	1,1	82 %	0,2	0,1	9 %
	Riporti 1999	0,2	0,2	0,2	85 %		0,0	15 %
	Totale	1,7	1,6	1,3	82 %	0,2	0,2	9 %
III — Operazioni	Bilancio 2000	6,2	5,9	2,7	46 %	3,2	0,3	5 %
	Riporti 1999	3,4	3,4	3,3	97 %		0,1	3 %
	Totale	9,6	9,3	6,0	65 %	3,2	0,4	4 %
Totale	Bilancio 2000	15,0	14,4	10,9	75 %	3,6	0,5	4 %
	Riporti 1999	3,6	3,6	3,5	96 %		0,2	4 %
	Totale	18,6	18,1	14,3	79 %	3,6	0,7	4 %

Tabella 2

Conti di gestione degli esercizi 2000 e 1999

(1 000 EUR)

	2000	1999
Entrate		
Sovvenzione ricevuta dalla Commissione	14 700	14 500
Entrate varie	212	107
Entrate per servizi a titolo oneroso	29	14
Totale entrate	14 941	14 621
Spese		
<i>Spese per il personale — Titolo I del bilancio</i>		
Pagamenti relativi all'esercizio	7 057	6 934
Stanzamenti riportati	146	56
<i>Immobili, materiale e spese varie di funzionamento — Titolo II del bilancio</i>		
Pagamenti relativi all'esercizio	1 123	1 195
Stanzamenti riportati	248	180
<i>Spese operative — Titolo III del bilancio</i>		
Pagamenti relativi all'esercizio	2 681	2 748
Stanzamenti riportati	3 183	3 405
Totale spese	14 438	14 518
Risultato dell'esercizio	503	103
Saldo riportato dagli esercizi precedenti	-1 859	-2 148
Stanzamenti riportati dall'esercizio precedente annullati	158	202
Differenze di cambio	-14	-16
Saldo dell'esercizio (compreso il saldo da liquidare dell'esercizio 1999)	-1 212	-1 859

Fonte: Tabella elaborata dalla Corte dei conti sulla base dei dati forniti dalla Fondazione.

Tabella 3

Bilancio finanziario al 31 dicembre 2000 e al 31 dicembre 1999

(1 000 EUR)

Attivo	2000	1999	Passivo	2000	1999
Immobilizzazioni			Capitali permanenti		
Immobili	7 106	7 106	Capitale proprio	8 668	9 014
Attrezzature e mobilio	1 546	1 879	Saldo dell'esercizio finanziario 1999	- 159	- 1 859
<i>Totale parziale</i>	8 652	8 985	Saldo dell'esercizio finanziario 2000	- 1 051	
Crediti a breve			<i>Totale parziale</i>	7 458	7 155
Scorte	17	29	Debiti a breve		
IVA recuperabile	236	242	Stanziamanti riportati	3 577	3 640
Importi da riscuotere da organismi dell'UE	1 219	1 880	Importi da riscuotere da organismi dell'UE	1 219	1 880
Debitori vari	17	21	Detrazioni sulle retribuzioni	124	185
Spese varie non ancora contabilizzate	10	57	IVA	236	242
Anticipi per spese di missione	13		Creditori vari	17	21
Anticipi vari	5	8	Pagamenti in corso	4	1 101
<i>Totale parziale</i>	1 517	2 237	<i>Totale parziale</i>	5 177	7 069
Conti di tesoreria			Entrate da riutilizzare	315	415
Cassa di anticipi	77	68			
Banca	2 704	3 349			
<i>Totale parziale</i>	2 781	3 417			
Totale attivo	12 950	14 639	Totale passivo	12 950	14 639

Fonte: Tabella elaborata dalla Corte dei conti sulla base dei dati forniti dalla Fondazione.

Tabella 4

Evoluzione dell'organico

	Tabella dell'organico		Posti occupati		Altri agenti		Totale
	AT	Totale	AT	Totale	END	Totale	
1996	82	82	69	69	3	3	72
1997	83	83	76	76	3	3	79
1998	83	83	76	76	3	3	79
1999	84	84	70	70	3	3	73
2000	85	85	72	72	3	3	75

AT: Agenti temporanei.

END: Esperti nazionali distaccati.

Tabella 5
Evoluzione dell'organico e dei relativi costi

(1 000 EUR)

	Organico totale	Costo salariale			Altri costi salariali ⁽³⁾	Totale generale ⁽⁴⁾	Costi salariali/pro capite			Altri costi per il personale			Spese di funzionamento			
		Diretto ⁽¹⁾	Indiretto ⁽²⁾	Totale			Diretti	Indiretti	Totale	FP ⁽⁵⁾	FP/pro cap.	assunzione + prima sistemazione	Totale	Di cui Inf. ⁽⁶⁾	Totale/pro cap.	Inf./pro cap.
1995	70	3 743,6	255,5	3 999,1	719,0	4 718,1	53,5	3,7	57,1	31,7	0,5	43,0	973,8	0,0	13,9	0,0
1996	72	3 989,3	266,1	4 255,4	1 064,4	5 319,8	55,4	3,7	59,1	37,8	0,5	49,1	1 149,6	0,0	16,0	0,0
1997	79	4 774,5	306,8	5 081,3	873,4	5 954,7	60,4	3,9	64,3	44,7	0,6	155,7	1 075,5	0,0	13,6	0,0
1998	79	4 745,9	323,8	5 069,7	964,5	6 034,2	60,1	4,1	64,2	41,6	0,5	141,5	925,9	0,0	11,7	0,0
1999	73	4 829,4	310,9	5 140,3	986,1	6 126,4	66,2	4,3	70,4	48,6	0,7	358,5	1 311,9	0,0	18,0	0,0
2000	75	5 060,3	325,2	5 385,5	956,9	6 342,4	67,5	4,3	71,8	70,1	0,9	263,5	1 275,9	0,0	17,0	0,0

⁽¹⁾ Retribuzioni versate agli agenti in servizio (per tutte le qualifiche).

⁽²⁾ Indennità di carattere sociale e altri adeguamenti salariali.

⁽³⁾ Ore di lavoro straordinario e prestazioni di complemento.

⁽⁴⁾ Spese del Titolo I relative alle retribuzioni, eccetto spese di missione, ecc.

⁽⁵⁾ FP: Formazione professionale.

⁽⁶⁾ Inf.: Spese informatiche.

RISPOSTE DELLA FONDAZIONE

Annullamenti

7. Si prende atto dell'osservazione della Corte. Va tuttavia detto che è prassi della Fondazione operare storni delle eccedenze constatate verso la fine dell'esercizio finanziario a favore di linee di bilancio qualora sussista un potenziale di utilizzazione. L'utilizzo di questi fondi non è tuttavia sempre possibile. La Fondazione cerca di ridurre al minimo gli annullamenti di questo tipo.

8. In linea di massima, la sorveglianza è esauriente ed efficace.

Riguardo al livello dei riporti, è opportuno sottolineare che:

- la natura delle attività operative della Fondazione è essenzialmente innovativa/sperimentale e non ripetitiva per cui l'avvio di ricerche su basi contrattuali richiede una preparazione adeguata con procedure relativamente complesse e dispendiose in termini di tempo. Queste procedure incidono in misura sostanziale sulla durata dei progetti che, in genere, è di due anni;
- il livello di riporti nel titolo 3 è influenzato dal rapporto tra il ciclo di bilancio annuale della Fondazione e il ciclo operativo (che comporta la concezione del programma, l'attuazione del programma, la concezione generale dei progetti, la realizzazione di gare d'appalto, la concezione dettagliata dei progetti e la loro attuazione).

Ad ogni modo, in particolare nei casi in cui i contratti sono di natura ripetitiva, sono stati presi dei provvedimenti per migliorare i tempi delle procedure di aggiudicazione degli stessi.

Sistemi di contabilità generale e di bilancio

10. Nella propria relazione relativa al 1999, la Corte indicava che il sistema di contabilità generale era inadeguato in quanto la contabilità era tenuta manualmente. Nella risposta la Fondazione affermava che essa teneva la contabilità generale mediante un programma informatico Excel. Si trattava di una soluzione provvisoria e, per la tenuta della contabilità generale, la Fondazione ha ora installato il sistema EXACT.

11. Dato che il sistema è utilizzato da altre agenzie, nel corso del 2000 è stato realizzato uno studio di fattibilità integrale relativo all'impiego del sistema SAGE. Pur dimostrandosi in linea di massima soddisfacente, il sistema non era dotato di uno strumento completo di tipo EFT (storno elettronico di fondi). Il sistema EXACT si è rivelato una soluzione alternativa allorché il meccanismo ETF è diventato disponibile sul mercato irlandese nel secondo semestre del 2000. Il sistema è stato ora installato.

12. Fino alla consegna del sistema SI2 non è stato possibile calcolare i costi per ciascun progetto. La questione viene ora affrontata nel contesto del bilancio 2001 utilizzando gli strumenti messi a disposizione dal sistema SI2.

Cassa di anticipi

13. Dal momento della consegna del sistema SI2, la Fondazione è in contatto con il controllo finanziario per il pieno utilizzo del meccanismo on-line di visto. In questo modo si dovrebbe ridurre ulteriormente il ricorso alla cassa di anticipi (1997: 40 % dei pagamenti complessivi; 2000: 18 %).

Gestione delle risorse umane

18. Nei casi in cui i rapporti informativi non erano disponibili durante la procedura di promozione per il 2000, l'autorità che ha il potere di nomina ha sempre chiesto informazioni ai superiori sul rendimento dei membri del personale ammissibili. La mancata promozione di talune persone è la conseguenza di tali consultazioni. Le misure esistenti per garantire la compilazione dei rapporti informativi, associate ad un sistema di valutazione continua del rendimento e alla consultazione dei superiori gerarchici, dovrebbero assicurare che le procedure di promozione siano condotte in futuro in modo del tutto trasparente.

19. Si prende atto dell'osservazione.

20. Si concede che, in taluni casi, i singoli fascicoli non contengono tutta la documentazione necessaria e, al riguardo, si procederà ad un riesame della situazione. Nel caso dei fascicoli meno recenti non sarà tuttavia possibile fornire la documentazione mancante. Ad ogni modo, si stanno prendendo le misure necessarie affinché la lista di controllo delle assunzioni indichi tutta la documentazione necessaria per i fascicoli.

23. L'ubicazione geografica della Fondazione fa sì che i costi di viaggio e prima sistemazione a suo carico siano in genere più elevati; le persone assunte provengono infatti essenzialmente dal territorio continentale europeo. I costi di accesso all'Irlanda, pur elevati, sono necessari affinché la Fondazione possa continuare a disporre di un organico rappresentativo di tutti gli Stati membri dell'Unione.

25-26. Si prende atto dell'osservazione. Su un totale di 14 agenti di categoria B, 6 agenti (43 %) partecipano alle attività operative, vale a dire 4 ufficiali di collegamento per le informazioni, un redattore di lingua inglese e un agente dei sistemi d'informazione. Ai fini di detta classificazione, tutto il personale di categoria C è stato considerato come incaricato unicamente di attività di supporto. Tuttavia, molti agenti di categoria C partecipano in realtà anche ad attività operative, contribuendo direttamente al valore aggiunto dei prodotti della Fondazione.

27. Al netto dei tassi di cambio, degli incrementi delle retribuzioni e dei coefficienti correttori per gli anni 1996–2000, rimane un aumento dei costi salariali dello 0,4 % soltanto, a fronte di una crescita dell'organico del 4 %. Gli aumenti reali dei costi salariali sono dovuti in gran parte all'aumento del coefficiente correttore per l'Irlanda, passato dal 93,6 nel 1996 al 116,5 nel 2000, che ha portato ad un aumento dei costi salariali del 24,5 %.

30-32. Nel periodo in esame il responsabile della ricerca, oltre a continuare a svolgere un ruolo di raccolta delle informazioni, ha assunto anche un ruolo chiave nella divulgazione delle stesse. Per quanto riguarda l'aumento dei costi del titolo I, si deve tenere conto, anche in questo caso, dei coefficienti di cui al paragrafo 27.

La disaggregazione presentata nel bilancio delle attività della Fondazione fornisce un'indicazione più razionale del rapporto tra le risorse assegnate al sostegno e quelle assegnate alle attività operative.

33. Cfr. risposta al paragrafo 30.

Ove possibile, la Fondazione cerca di ridurre al minimo i costi di assunzione per i posti di carattere generico. Ad esempio, i candidati dell'attuale concorso per segretari sono stati selezionati dagli elenchi di riserva della Commissione. Con tale selezione ci si propone di coprire quattro posti e di stabilire un elenco di riserva con il quale coprire i futuri posti vacanti. Dato che la Fondazione ha il proprio statuto, segue da vicino le procedure di assunzione della Commissione europea e conclude con il proprio personale contratti a durata indeterminata, la collaborazione con altre agenzie potrebbe rivelarsi problematica. I concorsi recenti hanno interessato in gran parte posti specifici della Fondazione che richiedevano un'esperienza e competenze specifiche; la collaborazione con altre agenzie non sarebbe pertanto stata opportuna.

La Fondazione sta considerando l'attuazione del sistema SIC per il personale, al fine di migliorare la qualità delle proprie informazioni amministrative. Sono già state intavolate discussioni con la DG Admin ed entro breve verrà presa una decisione sull'istituzione di un gruppo del progetto.