



**2023/2143(DEC)**

12.2.2024

# **EMENDAMENTI**

## **1 - 3**

**Progetto di relazione**  
**Petri Sarvamaa**  
(PE753.509v01-00)

Discarico 2022 – Centro europeo per lo sviluppo della formazione  
professionale (Cedefop)  
((2023/2143(DEC))



**Emendamento 1**  
**Sándor Rónai, Hannes Heide**

**Proposta di risoluzione**  
**Paragrafo 12**

*Proposta di risoluzione*

12. osserva che, per quanto riguarda l'equilibrio di genere riportato per il 2022, l'alta dirigenza del Centro è composta da quattro uomini (66,7 %) e due donne (33,3 %); rileva inoltre che il consiglio di amministrazione è composto da 78 uomini (53 %) e 68 donne (47 %); rammenta che l'elevato numero di membri del consiglio di amministrazione (156) **non facilita il processo decisionale e una gestione semplificata**; constata inoltre che, in termini di ripartizione per genere, il personale del Centro è composto dal 44 % di uomini (47) e dal 56 % di donne (61); **accoglie** con favore, dalla relazione di follow-up, l'impegno del Centro a raggiungere un equilibrio geografico del personale ricorrendo agli elenchi di riserva di altre agenzie, anche attraverso la collaborazione con esse e la maggiore diffusione degli avvisi di posto vacante;

*Emendamento*

12. osserva che, per quanto riguarda l'equilibrio di genere riportato per il 2022, l'alta dirigenza del Centro è composta da quattro uomini (66,7 %) e due donne (33,3 %); rileva inoltre che il consiglio di amministrazione è composto da 78 uomini (53 %) e 68 donne (47 %); rammenta **il mandato del Centro e ricorda** che l'elevato numero di membri del consiglio di amministrazione (156) **deriva dalla sua composizione specifica, basata sul principio tripartito, e che pertanto sono inclusi rappresentanti delle autorità nazionali e delle parti sociali; riconosce che, attraverso i suoi membri, il consiglio di amministrazione del Centro garantisce il necessario allineamento tra il lavoro del Centro e le esigenze e le priorità delle parti interessate**; constata inoltre che, in termini di ripartizione per genere, il personale del Centro è composto dal 44 % di uomini (47) e dal 56 % di donne (61); **ricorda l'importanza di garantire l'equilibrio geografico e, a tale riguardo, constata** con favore, dalla relazione di follow-up, l'impegno del Centro a raggiungere un equilibrio geografico del personale ricorrendo agli elenchi di riserva di altre agenzie, anche attraverso la collaborazione con esse e la maggiore diffusione degli avvisi di posto vacante;

Or. en

**Emendamento 2**  
**Sándor Rónai, Hannes Heide**

**Proposta di risoluzione**  
**Paragrafo 14**

### *Proposta di risoluzione*

14. osserva che il Centro ha lanciato la sua consueta indagine sul coinvolgimento del personale nel 2022, i cui risultati hanno indicato risposte favorevoli da parte del 65 % del personale del Centro (tasso di risposta del 75 %), mentre 10 delle 12 dimensioni dell'analisi hanno registrato cambiamenti positivi rispetto ai risultati dell'indagine del 2019, nonostante la complessità del periodo intercorrente dall'ultima indagine e sebbene alcune aree necessitino di una maggiore attenzione, come nel caso dei carichi di lavoro, della trasparenza nelle decisioni e della collaborazione interna;

### *Emendamento*

14. osserva che il Centro ha lanciato la sua consueta indagine sul coinvolgimento del personale nel 2022, i cui risultati hanno indicato risposte favorevoli da parte del 65 % del personale del Centro (tasso di risposta del 75 %), mentre 10 delle 12 dimensioni dell'analisi hanno registrato cambiamenti positivi rispetto ai risultati dell'indagine del 2019, nonostante la complessità del periodo intercorrente dall'ultima indagine e sebbene alcune aree necessitino di una maggiore attenzione, come nel caso dei carichi di lavoro, della trasparenza nelle decisioni e della collaborazione interna; ***accoglie con favore il fatto che i risultati dell'indagine siano stati presentati a tutto il personale in occasione di un'assemblea generale e di apposite sessioni di domande e risposte;***

Or. en

### **Emendamento 3**

**Sándor Rónai, Hannes Heide**

### **Proposta di risoluzione**

#### **Paragrafo 15**

### *Proposta di risoluzione*

15. ***osserva***, nel contesto delle pari opportunità e della politica in materia di diversità del Centro e in riferimento al sostegno alle persone con disabilità, le misure adottate, quali i percorsi formativi (sulla diversità e l'inclusione) e gli orientamenti (come rilevare e combattere i pregiudizi inconsci) forniti al personale delle risorse umane e alle commissioni di selezione; prende infine atto, dalla risposta del Centro alle interrogazioni scritte del Parlamento, del piano per l'adozione nel 2023 della "Carta della diversità e dell'inclusione";

### *Emendamento*

15. ***accoglie con favore***, nel contesto delle pari opportunità e della politica in materia di diversità del Centro e in riferimento al sostegno alle persone con disabilità, le misure adottate, quali i percorsi formativi (sulla diversità e l'inclusione) e gli orientamenti (come rilevare e combattere i pregiudizi inconsci) forniti al personale delle risorse umane e alle commissioni di selezione; prende infine atto, dalla risposta del Centro alle interrogazioni scritte del Parlamento, del piano per l'adozione nel 2023 della "Carta della diversità e dell'inclusione";

