



**2023/2153(DEC)**

12.2.2024

# **EMENDAMENTI**

## **1 - 5**

**Progetto di relazione**  
**Petri Sarvamaa**  
(PE753.521v01-00)

Discarico 2022: Autorità europea delle assicurazioni e delle pensioni aziendali e professionali  
((2023/2153(DEC))



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

**Proposta di risoluzione**  
**Paragrafo 6 bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

**6 bis.** *osserva che nel settembre 2022 l'Autorità ha definito la sua strategia per il periodo 2023-2026, in cui ha individuato le priorità strategiche su cui concentrarsi, tra cui il rafforzamento della resilienza e della sostenibilità dei settori assicurativo e pensionistico e la garanzia di una protezione forte e coerente degli interessi dei consumatori in tutta l'Unione europea;*

Or. en

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

**Proposta di risoluzione**  
**Paragrafo 9**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

9. osserva che, per quanto riguarda le pratiche operative quotidiane, l'Autorità ha attuato una serie di misure volte a migliorare l'efficienza in termini di costi, come il lavoro ibrido, la condivisione delle postazioni di lavoro e soluzioni moderne di videoconferenza che hanno portato alla riduzione dei viaggi di lavoro; osserva che, al fine di preservare le conoscenze, le competenze e l'efficienza istituzionali nell'esecuzione dei compiti fondamentali, l'Autorità ha ulteriormente migliorato il suo sistema integrato di gestione dei talenti; invita l'Autorità a fornire all'autorità di discarico dati e cifre relativi all'impatto di tale sistema;

9. osserva che, per quanto riguarda le pratiche operative quotidiane, l'Autorità ha attuato una serie di misure volte a migliorare l'efficienza in termini di costi, come il lavoro ibrido, la condivisione delle postazioni di lavoro e soluzioni moderne di videoconferenza che hanno portato alla riduzione dei viaggi di lavoro; osserva che, al fine di preservare le conoscenze, le competenze e l'efficienza istituzionali nell'esecuzione dei compiti fondamentali, l'Autorità ha ulteriormente migliorato il suo sistema integrato di gestione dei talenti, ***che consente di allineare strategicamente i processi in materia di risorse umane, di migliorare la selezione dei candidati e di rendere più efficaci l'apprendimento e lo sviluppo;*** invita l'Autorità a fornire

all'autorità di scarico dati e cifre relativi all'impatto di tale sistema;

Or. en

### **Emendamento 3**

**Sándor Rónai, Hannes Heide**

#### **Proposta di risoluzione**

##### **Paragrafo 12**

###### *Proposta di risoluzione*

12. prende atto della ripartizione per genere segnalata dall'Autorità per il 2022, con 15 uomini (65,20 %) e 8 donne (34,80 %) in posizioni dirigenziali di alto e medio livello e nel consiglio di amministrazione e con 104 uomini (53,60 %) e 90 donne (46,40 %) nell'organico complessivo;

###### *Emendamento*

12. prende atto della ripartizione per genere segnalata dall'Autorità per il 2022, con 15 uomini (65,20 %) e 8 donne (34,80 %) in posizioni dirigenziali di alto e medio livello e nel consiglio di amministrazione e con 104 uomini (53,60 %) e 90 donne (46,40 %) nell'organico complessivo; ***ricorda l'importanza di garantire l'equilibrio di genere e invita l'Autorità a tenere conto di tale aspetto nelle future assunzioni di personale e nelle nomine alle posizioni dirigenziali di livello superiore e intermedio;***

Or. en

### **Emendamento 4**

**Sándor Rónai, Hannes Heide**

#### **Proposta di risoluzione**

##### **Paragrafo 13**

###### *Proposta di risoluzione*

13. accoglie con favore che nel 2022 l'Autorità abbia proseguito l'attuazione della strategia per la diversità e l'inclusione (adottata nel 2021) e del suo piano d'azione dettagliato attraverso iniziative che contemplano misure trasversali quali, tra l'altro, la collaborazione con altre istituzioni, la capacità di attrarre e la

###### *Emendamento*

13. accoglie con favore che nel 2022 l'Autorità abbia proseguito l'attuazione della strategia per la diversità e l'inclusione (adottata nel 2021) e del suo piano d'azione dettagliato ***in linea con la Carta sulla diversità adottata dall'EUAN*** attraverso iniziative che contemplano misure trasversali quali, tra

selezione di una forza lavoro più diversificata, la prevenzione della discriminazione, delle molestie e dei pregiudizi consapevoli e inconsapevoli e il monitoraggio dei dati relativi alla diversità e all'inclusione; osserva che nel 2022 è stata segnalata una presunta molestia, ma che il caso è stato archiviato senza ulteriori azioni poiché, in seguito a una valutazione preliminare, non sono state trovate prove prima facie;

l'altro, la collaborazione con altre istituzioni, la capacità di attrarre e la selezione di una forza lavoro più diversificata, la prevenzione della discriminazione, delle molestie e dei pregiudizi consapevoli e inconsapevoli e il monitoraggio dei dati relativi alla diversità e all'inclusione; osserva che nel 2022 è stata segnalata una presunta molestia, ma che il caso è stato archiviato senza ulteriori azioni poiché, in seguito a una valutazione preliminare, non sono state trovate prove prima facie;

Or. en

## **Emendamento 5** **Sándor Rónai, Hannes Heide**

### **Proposta di risoluzione** **Paragrafo 15**

#### *Proposta di risoluzione*

15. osserva che l'Autorità ha mantenuto il suo profondo impegno a migliorare il benessere del personale e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, con risultati positivi per quanto riguarda l'impegno e la soddisfazione del personale; osserva che tra le principali aree di interesse figuravano le modalità di lavoro flessibili, il telelavoro, l'orientamento e lo sviluppo della carriera lungo tutto l'arco della vita, i programmi per il benessere e una dirigenza pronta a fornire sostegno;

#### *Emendamento*

15. osserva **con soddisfazione** che l'Autorità ha mantenuto il suo profondo impegno a migliorare il benessere del personale e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, con risultati positivi per quanto riguarda l'impegno e la soddisfazione del personale; osserva che tra le principali aree di interesse figuravano le modalità di lavoro flessibili, il telelavoro, l'orientamento e lo sviluppo della carriera lungo tutto l'arco della vita, i programmi per il benessere e una dirigenza pronta a fornire sostegno;

Or. en