



## تقرير من الأمين العام

### المراجعة الخارجية للحسابات

#### ملخص

يشمل تقرير المراجع الخارجي للحسابات مراجعة البيانات المالية لعام 2020.

#### الإجراء المطلوب

يُدعى المجلس إلى النظر في تقرير المراجع الخارجي للحسابات لعام 2020 **والموافقة** على الحسابات بصيغتها المراجعة.

#### المراجع

[اللوائح المالية \(طبعة 2018\): المادة 28 والاختصاصات الإضافية](#)



*Corte dei conti*

تقرير المراجع الخارجي للحسابات

الاتحاد الدولي للاتصالات (ITU)

مراجعة البيانات المالية لعام 2020

3 فبراير 2022

## جدول المحتويات

6	..... مقدمة
6	..... تأثير جائحة فيروس كورونا (Covid-19)
6	..... تأثير الاحتيايل على أنشطة المراجعة
6	..... نتائج أنشطة المراجعة
7	..... النموذج والإطار الجديد للمساءلة في الاتحاد
9	..... شهادة المراجعة
12	..... بنية البيانات المحاسبية
12	..... بيان الوضع المالي لعام 2020
12	..... الأصول
12	..... الأصول الجارية
12	..... التدفقات النقدية وما يعادلها
13	..... تحديث قوائم التوقيعات المرخص بها لدى المصارف
13	..... الاستثمارات
13	..... المستحقات
13	..... المستحقات الجارية الأخرى
13	..... شطب الفوائد
13	..... المخزونات
14	..... الأصول غير الجارية
14	..... الممتلكات والمنشآت والمعدات
15	..... الأصول غير المادية
15	..... الخصوم
15	..... الخصوم الجارية
15	..... الموردون والدائنون الآخرون
15	..... الإيرادات المؤجلة
16	..... الأرصدة الاحتياطية
16	..... القروض والديون المالية
16	..... الخصوم الجارية الأخرى
16	..... الخصوم غير الجارية
16	..... ملخص مزايا الموظفين
17	..... مزايا الموظفين طويلة الأجل
17	..... مزايا الموظفين: منح الاستقرار والإعادة إلى الوطن
17	..... مزايا الموظفين: خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة (ASHI)

18	استناداً إلى افتراضات الاتحاد، فإن قيمة منح الاستقرار والإعادة إلى الوطن وقيمة خصوم خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة صحيحة إلى حد كبير .....
18	تأثير الخصوم الإكتوارية على القيمة السالبة لصافي الأصول .....
18	مزايا الموظفين: صندوق التأمينات لموظفي الاتحاد (الصندوق التقاعدي المغلق لموظفي الاتحاد) .....
18	صافي الأصول .....
<b>18</b>	<b>بيان الأداء المالي لعام 2020 .....</b>
19	الإيرادات والنفقات .....
19	الإيرادات .....
19	مبيعات المنشورات .....
19	حدث تليكوم العالمي .....
19	النفقات .....
20	نفقات أخرى .....
<b>20</b>	<b>الأساس المنطقي لتحفظ الرأي .....</b>
<b>21</b>	<b>المشتريات .....</b>
21	خفض المخاطر المتعلقة " بإرساء العقود دون منافسة " - تعزيز الضوابط الداخلية من خلال مراقبة فعالة، وإمكانية إعادة تحديد قواعد دليل المشتريات .....
22	تعزيز الضوابط الداخلية على المشتريات منخفضة القيمة .....
22	تعزيز الضوابط الداخلية بشأن تجديد العقود .....
23	تعزيز الضوابط الداخلية على تقييم العروض، للتقليل إلى أدنى حد من خطر تأثر لجنة التقييم بمعرفة السعر قبل الانتهاء من التقييم التقني .....
<b>23</b>	<b>الموظفون .....</b>
	النفقات - المرتبات واستحقاقات
<b>Error!</b>	الموظفين .....
	<b>Bookmark not defined.</b>
24	تحسين الترابط بين تخطيط التعاقب من خلال السياسة المعنية بالموظفين وفرص الانتفاع من مزايا معينة.....
26	الرقمنة الفعالة للملفات الشخصية: أداة للتقليل إلى أدنى حد من مخاطر فقدان المعلومات والتحقق الخاطئ من الاستحقاقات. ....
27	الإجراءات التأديبية .....
29	نفقات الخدمات التعاقدية وإطار اتفاق الخدمة الخاصة .....
30	الإطار الحالي لتعيين الاستشاريين من خلال اتفاق الخدمة الخاصة لا يقدم الحماية الكافية للاتحاد من المخاطر المالية ومخاطر الإضرار بالسمعة .....
<b>33</b>	<b>الفعالية في التحقيق في الاحتيال والكشف عنه وتحديده كمياً .....</b>
33	صدر تقريرنا الخاص في يونيو 2019 بشأن الإدارة الفعالة للاحتيال: ولا تزال هناك عدة إجراءات عاجلة مطلوبة تجاه الموظفين ذوي المسؤولية الإدارية .....
34	إن مقرر المجلس 613 الذي يطلب إجراء مراجعة محاسبية جنائية تضطلع بها مؤسسة خارجية خاصة متخصصة في التحقيق في الجرائم المالية حل محل توصيتنا بشأن طلب تحقيق متعمق من مكتب خدمات الرقابة الداخلية. ....

35	..... يتعين تقييم خط الدفاع الثالث بشأن ما إذا كان فعالاً تماماً في كشف الاحتيال
36	..... بيان التغييرات في صافي الأصول للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2020
36	..... جدول التدفقات النقدية للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2020
37	..... مقارنة المبالغ المدرجة في الميزانية والمبالغ الفعلية للفترة المالية 2020
37	..... صندوق التأمينات لموظفي الاتحاد
37	..... برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، وصندوق تنمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT-DF)، والصناديق الاستثمارية
38	..... متابعة التوصيات والاقتراحات السابقة
39	..... الملحق I - متابعة التوصيات الواردة في تقاريرنا السابقة
85	..... الملحق II - متابعة الاقتراحات الواردة في تقاريرنا السابقة

## مقدمة

يتحدد الأساس القانوني لمراجعة الحسابات التي قام بها مراجع الحسابات الخارجي في المادة 28 من اللوائح المالية (طبعة 2010، المحدثّة أخيراً في عام 2018) والاختصاصات الإضافية.

ويبلغ هذا التقرير المجلس بنتائج مراجعة الحسابات التي قمنا بها.

لقد نظرنا ضمن عملية المراجعة في تقرير الإدارة المالية للاتحاد الدولي للاتصالات في 31 ديسمبر 2020 وفي حسابات الميزانية وفي اتساقها.

ويحكم الفترات المالية دستور الاتحاد الدولي للاتصالات واتفاقيته، والقواعد المالية واللوائح المالية للاتحاد وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (IPSAS).

وأجرينا مراجعة الحسابات للسنة المالية 2020 استناداً إلى معايير المنظمة الدولية للمؤسسات العليا لمراجعة الحسابات (INTOSAI)، وإلى نظام المعايير المحاسبية الدولية IPSAS، ووفقاً للصلاحيات الإضافية التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من اللوائح المالية للاتحاد.

### تأثير جائحة فيروس كورونا (Covid-19)

وقد خططنا أنشطة العمل وفقاً لاستراتيجية مراجعتنا للتوصل إلى اقتناع معقول بأن البيانات المالية خالية من أي أخطاء مادية. وقمنا بتقييم المبادئ المحاسبية والتقديرات ذات الصلة التي وضعتها إدارة الاتحاد وقمنا بتقييم مدى كفاية عرض المعلومات في البيانات المالية.

ونظراً لوباء Covid-19، فقد اضطررنا أيضاً في عام 2021 إلى العمل عن بُعد بشكل أساسي وتأجيل الاختبار الفوري لفئات معينة، مثل سجل الأصول الثابتة والمخزونات وملفات الموظفين وما إلى ذلك؛ ظل الاتحاد نفسه مغلقاً بشكل رئيسي، واستمر العمل عن بُعد؛ لذلك، قمنا بتنفيذ إجراءات بديلة حيث تتوخى المعايير الدولية لمراجعة الحسابات التحقق المباشر من معاملات التسطير.

### تأثير الاحتيا على أنشطة المراجعة

وفي 25 مايو 2021، قدم الاتحاد تقريراً أولياً إلى المراجع الخارجي الذي كُلف بإجراء مراجعة محاسبية جنائية سلطت الضوء على عدة قضايا حرجة لم تتح لإدارة الاتحاد بعد فرصة تقييمها والرد عليها. وبالنظر إلى أن رئيس غرفة المراجعة لديوان المحاسبة (Corte dei conti) المعني بالشؤون الدولية أرسل رسالة رسمية بعد محادثة مع الأمين العام جاء فيها قوله: "نرى أن من المهم أيضاً، لمصلحة الاتحاد ذاتها، إرجاء تقديم تقرير مؤسستنا إلى جلسة المجلس الافتراضية التي ستعقد في الخريف المقبل، وذلك بغرض جمع المزيد من المعلومات وإجراء الفحوصات والاختبارات المادية المتصلة أيضاً بمتابعة توصياتنا السابقة وتنفيذها الفعلي. إذ سيُتيح لنا ذلك الوقت اللازم للإحاطة بالوضع كله وتقدير مدى احتمال تأثير بعض العناصر على البيانات المالية". وعُرضت هذه الرسالة على المشاورة الافتراضية للمجلس التي عُقدت في يونيو 2021 مع الوثيقة C21/84 المؤرخة 31 مايو 2021.

واعتباراً من يوليو 2021، عندما سمحت السلطات الوطنية بإعادة فتح الحدود، سُمح لفريق المراجعة بالوصول إلى مباني الاتحاد، وإجراء المراجعة في الموقع. وتُعرض نتائج أنشطة المراجعة في الفقرات التالية.

### نتائج أنشطة المراجعة

ونوقشت جميع المسائل ووضّحت أيضاً عبر المؤتمرات الفيديوية، وتبادل الرسائل عبر البريد الإلكتروني والمكالمات الهاتفية مع الموظفين المسؤولين. وعقد الفريق مناقشات منتظمة مع السيد آسان با، رئيس دائرة إدارة الموارد المالية في الاتحاد، ومع عدد من الموظفين العاملين تحت إشرافه أو الموظفين في الدوائر الأخرى، تبعاً للموضوع قيد النظر.

وقد قُدّمت نتيجة مراجعة الحسابات إلى الإدارة يوم 14 ديسمبر 2021 وأُرسل المشروع النهائي لهذا التقرير إلى الأمين العام يوم 22 ديسمبر 2021.

وعملاً بالفقرة 9 من الصلاحيات الإضافية التي تحكم المراجعة الخارجية، أحاطنا الأمين العام علماً من خلال موظفيه بأنه سوف يرسل لنا تعليقاته لإدراجها في التقرير. وقد وردت تلك التعليقات في 19 يناير 2022 وأدرجت على النحو الواجب في التقرير.

لقد قمنا بمراجعة تقرير الإدارة المالية للاتحاد بشأن حسابات المنظمة فيما يتعلق بالنتائج المالية حتى 31 ديسمبر 2020، والتي قدمت امتثالاً للمادة 28 من اللوائح المالية (طبعة 2010).

وقد أدرج في البيانات المالية تقرير للإدارة يشير إلى حسابات السنة المالية 2020، وقعه رقمياً الأمين العام ورئيس دائرة إدارة الموارد المالية في 15-16 مارس 2021، وهو يشكل جزءاً أساسياً من وثائق المراجعة.

وعلاوةً على ذلك، تلقينا أيضاً بيان الرقابة الداخلية لعام 2020، الذي وقعه الأمين العام رقمياً في 16 مارس 2021.

فيما يتعلق بمراجعة البيانات المالية لعام 2020 وفي تقاريرنا عن السنوات الماضية، حددنا عدة نقاط ضعف نتابعها، فيما يتعلق بالضوابط الداخلية في مجال التعاون الدولي والمساعدة التقنية، مما قلل كثيراً من مستوى يقيننا بخلو البيانات المالية من أي أخطاء مادية في هذا المجال المحدد. وقدما عدة توصيات ترمي إلى تحسين نظام الرقابة الداخلية على المستويين المركزي والمحلي.

ومع الإقرار بالتقدم المحرز في عام 2020 وبعد شهور من عام 2021 في زيادة المساءلة وتحسين الضوابط الداخلية، نرى أن من المناسب الاحتفاظ برأينا المتحفظ، لأن الأدوات التي تم تطويرها لم تتمكن حتى الآن من إثبات فعاليتها في الحد من المخاطر المرصودة من حيث التقارير المالية.

وبالتالي، ووفقاً للمعايير الدولية أبدينا الرأي في شهادة المراجعة لدينا فيما يتعلق بهذا المجال من مجالات النفقات. وقدما تفاصيل لدعم رأينا المعدّل في الصيغة المطولة من التقرير، وسلطنا الضوء على أهم الخطوات التي، في رأينا، ينبغي أن تتخذها الإدارة لتعزيز أنظمة مراقبة النفقات المتصلة بالتعاون الدولي والمساعدة التقنية.

وسنواصل تقييم فعالية التدابير التي تتخذها الإدارة ونحتفظ بالحق في تقديم تقرير أكثر تفصيلاً عن نتائج مراجعة الحسابات التي قمنا بها.

### النموذج والإطار الجديد للمساءلة في الاتحاد

أبلغتنا الإدارة بأن تقريراً يتعلق بمكونات إطار المساءلة (AF) الجديد في الاتحاد سيقدّم في اجتماع المجلس الذي سيعقد في مارس 2022.

وسيتطلب الاتحاد من المجلس إقرار إطار المساءلة وستلتزم الإدارة بالمراقبة المستمرة لحالة المكونات المعروضة في التقرير وتقييم كفاءتها وفعاليتها لإدراج المزيد من التحسينات في الإطار.

وذكرت الإدارة في تقريرها بأن إطار المساءلة يستند إلى تقرير وحدة التفتيش المشتركة (JIU) بشأن "أطر المساءلة في منظومة الأمم المتحدة" (الوثيقة JIU/REP/2011/15) وكذلك بأن مفهوم المساءلة معرّف في الفقرة 8 من القرار 64/259 للجمعية العامة للأمم المتحدة على النحو التالي:

"المساءلة هي واجب الأمانة العامة وموظفيها أن يتحملوا المسؤولية عن جميع ما يتخذونه من قرارات وإجراءات وعن الوفاء بالتزاماتهم، دون تحفظ أو استثناء".

وستتابع عملية إنشاء إطار المساءلة (AF) الجديد في الاتحاد، وسنناقش مع الإدارة ما إذا كان الاتحاد سيحتاج إلى وثائق جديدة وممارسات دولية متفق عليها لزيادة تقوية إطار المساءلة، بهدف تعزيز النهج النظري للتقرير المقدم إلى المجلس من خلال مبادئ توجيهية محددة.

وستقدم جميع التوصيات التي أعدناها في هذا التقرير، ولا سيما تلك المتعلقة بإدارة الاحتياط والموارد البشرية والمشتريات، مثلاً ملموساً على كيفية تبسيط إطار المساءلة (AF) النظري الذي سيُعرض على المجلس.

وقدما تقريراً عن نتائج نشاط المراجعة الذي قمنا به بشأن البيان المالي لعام 2020 وأبرزنا النتائج التي توصلنا إليها من خلال إصدار "توصيات". وعلى الرغم من أن الأمر لم يكن كذلك هذا العام، نحن نصدر "مقترحات" أيضاً في العادة. ففي حين تدرج التوصيات ضمن عملية المتابعة التي يقوم بها فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية، فإن المقترحات يظلم بمتابعتها المراجع الخارجي للحسابات وحده. ولكن من حيث المبدأ، يمكن لمجلس الاتحاد أن يكلف الأمين العام، بناءً على مشورة من اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة (IMAC)، بتنفيذ "مقترح" حيثما يُعتبر ضرورياً.

كما قمنا بمراجعة حسابات تليكوم العالمي للاتحاد لعام 2020، طبقاً للفقرة 6 من "يقرر" من القرار 11 (المراجع في بوسان، 2014)، وبفعل الجائحة، لم يُعقد الحدث المبرمج حضورياً في عام 2020؛ وبعد أن أصبح اسمه "العالم الرقمي"، أُرجئ إلى عام 2021، وعُرضت بعض الأحداث افتراضياً. ولهذا السبب، فإننا لا نقدم تقريراً منفصلاً بشأن الحدث، وقد أدرجنا بعض الفقرات المتعلقة بحسابات العالم الرقمي المدمجة في البيان المالي للاتحاد في هذا التقرير المطول.

وأخيراً، نود أن نعرب عن تقديرنا لما لمسناه من كياسة وعون من جميع المسؤولين في الاتحاد الذين طلبنا منهم المعلومات والوثائق، حتى في ظل الظروف الصعبة الحالية.





## شهادة المراجعة

### الرأي المتحفظ

لقد راجعنا البيانات المالية للاتحاد الدولي للاتصالات (ITU) التي تتألف من بيان الوضع المالي في 31 ديسمبر 2020، وبيان الأداء المالي وبيان التغييرات في صافي الأصول وجدول التدفقات النقدية والمقارنة بين المبالغ المدرجة في الميزانية والمبالغ الفعلية للفترة المالية 2020 فضلاً عن الملاحظات المتعلقة بالبيانات المالية، بما في ذلك ملخص السياسات المحاسبية الرئيسية ومعلومات تفسيرية أخرى.

وفي رأينا، باستثناء ما يتعلق بالآثار المحتملة للمسألة الموصوفة في الفقرة المتعلقة بالأساس الذي يقوم عليه الرأي المتحفظ، تُعرض البيانات المالية المصاحبة بصورة صادقة، في جميع النقاط الأساسية، الوضع المالي للاتحاد الدولي للاتصالات (ITU) حتى 31 ديسمبر 2020، وأدائه المالي، والتغييرات في صافي الأصول، والتدفقات النقدية والمقارنة بين المبالغ المدرجة في الميزانية والمبالغ الفعلية للسنة المنتهية، وذلك وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (IPSAS) والقواعد المالية واللوائح المالية للاتحاد.

### الأساس الذي يقوم عليه الرأي المتحفظ

تتمثل رسالة قطاع تنمية الاتصالات للاتحاد (ITU-D) في تعزيز التعاون والتضامن الدوليين من أجل تقديم المساعدة التقنية واستحداث وتطوير وتحسين تجهيزات وشبكات الاتصالات/تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في البلدان النامية. ويتعين على القطاع أن ينهض بالمسؤولية المزدوجة للاتحاد بوصفه إحدى الوكالات المتخصصة للأمم المتحدة ووكالة منفذة في ذات الوقت لتنفيذ المشروعات في إطار منظومة التنمية للأمم المتحدة أو من خلال ترتيبات أخرى للتمويل، بحيث يسهل ويعزز تنمية الاتصالات/تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال توفير وتنظيم وتنسيق أنشطة التعاون والمساعدة التقنية. وأعمال قطاع تنمية الاتصالات (ITU-D) مدعومة بأمانته ومكتب تنمية الاتصالات (BDT). ويتألف مكتب تنمية الاتصالات من أربع دوائر ومن المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق. وعرض بيان الوضع والأداء المالي في 31 ديسمبر 2020 مبالغ للحسابات والتأكدات المتصلة بالتعاون الدولي والمساعدة التقنية في المجال المذكور أعلاه، والتي بشأنها لا يمكن لنظام الرقابة الداخلية، برغم ما يشهده من إصلاحات، أن يعتبر "موثوقاً" لغرض مراجعتنا. ولا توجد أي إجراءات مراجعة مرضية أخرى يمكن أن نعتمدها لإقناعنا بأن المبالغ المسجلة في البيانات خالية من أخطاء مادية ناجمة عن أخطاء أو احتيالات.

لقد أجرينا المراجعة طبقاً للمعايير الدولية للمؤسسات العليا لمراجعة الحسابات (ISSAI) واللوائح المالية والقواعد المالية للاتحاد. والمعايير الدولية للمؤسسات العليا لمراجعة الحسابات، في مجال مراجعة البيانات المالية، تستند مباشرة إلى المعايير الدولية للمراجعة (ISA). وتطبق مؤسسة كورتي دي كونتي أحكام المعايير الدولية للمراجعة حيثما كانت متماشية مع الطبيعة المحددة لما تقوم به من مراجعة. ويرد مزيد من الوصف لمسؤولياتنا بموجب هذه المعايير في القسم الخاص من تقريرنا الذي يتناول مسؤوليات المراجع فيما يتعلق بمراجعة البيانات المالية. ونحن مستقلون عن الاتحاد وفقاً للمتطلبات الأخلاقية ذات الصلة بالمراجعة التي أجريناها للبيانات المالية في منظومة الأمم المتحدة، وقد التزمنا بمسؤولياتنا الأخلاقية الأخرى وفقاً لهذه المتطلبات. ونعتقد أن أدلة المراجعة التي حصلنا عليها كافية ومناسبة لتوفير أساس لرأينا.

### معلومات أخرى

الأمين العام للاتحاد هو المسؤول عن المعلومات الأخرى. وتتألف المعلومات الأخرى من عرض "المؤشرات المالية الرئيسية" التي يبينها الأمين العام في تقديمه لتقرير الإدارة المالية.

ولا يشمل رأينا بشأن البيانات المالية هذه المعلومات الأخرى ولا نعرب عن أي شكل من استنتاجات التأكيد بهذا الشأن.

وفيما يتعلق بالمراجعة التي أجريناها للبيانات المالية، تتمثل مسؤوليتنا في قراءة المعلومات الأخرى، والنظر، عند القيام بذلك، فيما إذا كانت المعلومات غير متسقة مادياً مع البيانات المالية أو مع المعرفة المكتسبة من المراجعة التي قمنا بها، أو فيما إذا كانت تبدو غير صحيحة مادياً. وإذا استنتجنا، استناداً إلى العمل الذي أجريناه، أن هذه المعلومات الأخرى تشوبها مغالطة مادية، يتعين علينا الإبلاغ عن ذلك. ولا شيء لدينا نبلغ عنه بهذا الصدد.

### مسؤوليات الأمين العام للاتحاد والمكلفين بإدارة البيانات المالية

الأمين العام هو المسؤول عن إعداد البيانات المالية وتقديمها بأمانة طبقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (IPSAS) وعن نظام الرقابة الداخلية حسبما يراه ضرورياً لتمكين إعداد بيانات مالية لا تشوبها أي أخطاء مادية، سواء كانت ناشئة عن غش أم عن خطأ. وعند إعداد البيانات المالية، يكون الأمين العام مسؤولاً عن تقييم قدرة الاتحاد على الاستمرار في عمله، والإفصاح، حسب الاقتضاء، عن المسائل المتصلة بالاستمرارية واستعمال مبدأ الاستمرارية كأساس للمحاسبة إلا إذا كان الأمين العام ينوي تصفية المنظمة أو وقف الأنشطة أو إذا كان لا يملك بديلاً واقعياً سوى القيام بذلك.

ويتولى المكلفون بالإدارة مسؤولية الإشراف على عملية إعداد التقارير المالية للاتحاد.

### مسؤوليات المراجع فيما يتعلق بمراجعة البيانات المالية

تتمثل أهدافنا في التوصل إلى تأكيد معقول بأن البيانات المالية ككل خالية من أخطاء مادية، سواء كانت ناشئة عن غش أم عن خطأ، وإصدار تقرير المراجعة الذي يتضمن رأينا. ويمثل التأكيد المعقول درجة عالية من التأكيد ولكنه لا يضمن أن مراجعة أجريت وفقاً للمعايير الدولية للمراجعة ستكشف دائماً أخطاء مادية في حال وجودها. ويمكن أن تنشأ الأخطاء عن الغش أو الخطأ، وتعتبر جسيمة إذا كان من الممكن أن تتوقع بشكل منطقي أنها ستؤثر، سواء منفردة أم مجموعة، على القرارات الاقتصادية للمستعملين المتخذة على أساس هذه البيانات المالية.

وكجزء من المراجعة وفقاً للمعايير الدولية للمراجعة، فإننا نتحلى بالاحترافية خلال كامل عملية المراجعة سواء تعلق الأمر بالحكم على البيانات أو التشكك فيها. كما أننا نقوم بما يلي:

- تحديد وتقييم مخاطر الأخطاء المادية في البيانات المالية سواء كانت ناشئة عن غش أم عن خطأ، ووضع إجراءات المراجعة وتنفيذها استجابة لتلك المخاطر، والحصول على أدلة المراجعة الكافية والمناسبة لتوفير أساس لرأينا. وخطر عدم اكتشاف الأخطاء المادية الناتجة عن الغش أعلى من خطر عدم اكتشاف تلك الناتجة عن الخطأ، إذ يمكن أن ينطوي الغش على التواطؤ أو التزوير أو الإغفال المتعمد أو المغالطات التفسيرية أو تجاوز الرقابة الداخلية.
  - الحصول على فهم للرقابة الداخلية ذات الصلة بالمراجعة من أجل وضع إجراءات مراجعة تكون ملائمة في ظل هذه الظروف، ولكن ليس لغرض إبداء رأي بشأن فعالية الرقابة الداخلية للاتحاد.
  - تقييم مدى ملاءمة السياسات المحاسبية المتبعة ومدى معقولية التقديرات المحاسبية والبيانات المبلغة ذات الصلة التي تقدمها الإدارة.
  - الخروج باستنتاج بشأن مدى ملاءمة استعمال الإدارة لمبدأ الاستمرارية كأساس للمحاسبة، واستناداً إلى أدلة المراجعة التي يتم الحصول عليها، تحديد ما إذا كان يوجد عدم يقين مادي بخصوص أحداث أو ظروف قد تشير شكوكاً هامة بشأن قدرة الاتحاد على الاستمرار في عمله. وفي حال استنتجنا وجود عدم يقين مادي، نكون مطالبين باسترعاء الانتباه، في تقرير مراجعتنا، إلى البيانات المبلغة ذات الصلة الواردة ضمن البيانات المالية، أو بتعديل رأينا إذا كانت هذه البيانات المبلغة غير كافية. وتستند استنتاجاتنا إلى أدلة المراجعة المتحصل عليها حتى تاريخ تقرير المراجعة. ومع ذلك، قد تؤدي أحداث أو ظروف مستقبلية إلى توقف الاتحاد عن مزاولة أعماله.
  - تقييم العرض الإجمالي للبيانات المالية وهيكلها ومحتواها، بما في ذلك البيانات المبلغة، وتقييم ما إذا كانت البيانات المالية تمثل المعاملات والأحداث الأساسية على نحو يحقق عرض هذه البيانات بأمانة.
- وتتواصل مع المكلفين بالإشراف الإداري فيما يخص نطاق المراجعة وتوقيتها المخطط لهما ونتائج المراجعة المهمة، من بين عدة أمور أخرى، بما في ذلك أي أوجه قصور كبيرة في الرقابة الداخلية حدّدها أثناء المراجعة.

### تقرير بشأن المتطلبات القانونية والتنظيمية الأخرى

وعلاوة على ذلك نرى أن معاملات الاتحاد التي عرضت علينا والتي اختبرناها كجزء من مراجعتنا، كانت، في جميع الجوانب الهامة، مطابقة للوائح المالية والقواعد المالية للاتحاد وسلطته التشريعية.

وطبقاً للوائح المالية والقواعد المالية للاتحاد (المادة 28) والاختصاصات الإضافية التي تحكم المراجعة الخارجية للحسابات (الملحق 1 بهذه اللوائح المالية والقواعد المالية)، أصدرنا أيضاً تقريراً مفصلاً بشأن أعمال المراجعة التي قمنا بها للبيانات المالية للاتحاد لعام 2020.

### تأكيد مسألة - تأثير الخصوم الإكتوارية

نسترعي الانتباه إلى واقع أن بيان الوضع المالي يكشف عن صافي سالب للأصول (-500,6 مليون فرنك سويسري) ناجم بشكل أساسي عن تأثير الخصوم الإكتوارية المتعلقة بمزايا الموظفين على المدى الطويل والمسجلة في بيان الوضع المالي بمبلغ 656 مليون فرنك سويسري. وترد في تقريرنا تفاصيل التحليل الذي قمنا به. وتتصرف الإدارة طبقاً لاختصاصاتها وسلطاتها مع مراقبة الوضع باستمرار. وننبه المجلس إلى ضرورة النظر في مزيد من الإجراءات في منظور طويل الأجل ولا يُعدل رأينا فيما يتعلق بهذه المسألة.

روما، 3 فبراير 2020

غويدو كارلينو  
رئيس مؤسسة كورتي دي كوتني  
(الأصل موقع رقمياً)

## بنية البيانات المحاسبية

- 1 تتضمن البيانات المالية للاتحاد التي أُعدت وعُرضت امتثالاً للمعيار 1 IPSAS العناصر التالية:
  - بيان الوضع المالي - الرصيد في 31 ديسمبر 2020 مع الأرقام المقارنة في 31 ديسمبر 2019 والذي يبين الأصول (مقسمة إلى أصول جارية وأصول غير جارية)، والخصوم (مقسمة إلى خصوم جارية وخصوم غير جارية)، وصافي الأصول؛
  - بيان الأداء المالي للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2020 مع الأرقام المقارنة في 31 ديسمبر 2019 والذي يبين الفائض/العجز للسنة المالية؛
  - بيان الاختلافات في صافي الأصول للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2020 الذي يبين قيمة صافي الأصول بما فيها الفائض أو العجز للسنة المالية وكذلك الخسائر المسجلة مباشرةً في صافي الأصول دون أن تؤثر في بيان الأداء المالي؛
  - جدول التدفقات النقدية للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2020 الذي يبين التدفقات النقدية الداخلة والخارجة وما يعادلها، ويراعي المعاملات التشغيلية والاستثمارية والتمويلية ومجاميع الخزائن في نهاية السنة المالية؛
  - مقارنة المبالغ المدرجة في الميزانية والمبالغ الفعلية للفترة المالية 2020؛
  - ملاحظات على البيانات المالية تتضمن معلومات عن السياسات المحاسبية ومعلومات إضافية لازمة لنزاهة التقديم.

## بيان الوضع المالي لعام 2020

### الأصول

- 2 في عام 2020 بلغت الأصول مقدار 408,9 مليون فرنك سويسري، بانخفاض قدره 48,5 مليون فرنك سويسري (-11%) مقارنةً بالقيمة المسجلة في عام 2019 (457,5 مليون فرنك سويسري).
- 3 وتتألف من أصول جارية بمقدار 302,6 مليون فرنك سويسري، تمثل نسبة 74 في المائة من مجموع الأصول (بعد أن كانت تمثل نسبة 73,6% في عام 2019)، وأصول غير جارية بمقدار 106,4 مليون فرنك سويسري، تمثل 26% من مجموع الأصول (26,4% في عام 2019). ويحدّد الأساس المستخدم في تقييم الأصول في المبادئ المحاسبية الرئيسية (الملاحظة 2).

### الأصول الجارية

- 4 في عام 2020 بلغ مجموع الأصول الجارية مقدار 302,6 مليون فرنك سويسري، ما يمثل انخفاضاً يقارب 34,2 مليون فرنك سويسري (-8,4%) مقارنةً بعام 2019 (336,9 مليون فرنك سويسري). وتفتحص التحركات في الأبواب الفرعية، نلاحظ أن الزيادة الإجمالية تعزى إلى انخفاض في "التدفقات النقدية وما يعادلها" (-79,4 مليون فرنك سويسري). وعلى العكس، سُجِّل زيادة حادة في الاستثمارات بمبلغ (+62,2 مليون فرنك سويسري، بنسبة +187%).

### التدفقات النقدية وما يعادلها

- 5 شهد الباب الفرعي "التدفقات النقدية وما يعادلها" الذي بلغ مجموعه 99,4 مليون فرنك سويسري، انخفاضاً بنسبة 44% مقارنةً بمبلغ 178,9 مليون فرنك سويسري في عام 2019؛ وكان يشمل النقد المتاح وجميع الأرصدة في الحسابات الجارية للاتحاد في البريد والمصارف في 31 ديسمبر 2020. ويعود هذا الانخفاض بشكل رئيسي إلى الانخفاض في "الحسابات المصرفية الجارية بالعملة الأجنبية" (-13,5 مليون فرنك سويسري؛ -58%)، وإلى "حسابات الإيداع بالفرنك السويسري" (-71,1 مليون فرنك سويسري؛ -56%) التي تعادل نسبتها حوالي 56,3% من مجموع الباب الفرعي. ويرد بيان مفصل للتدفقات النقدية وما يعادلها في الملاحظة 6 في تقرير الإدارة المالية.
- 6 وقد طلبنا من جميع المصارف التي لها علاقات تجارية بالاتحاد تأكيد أرصدة الحسابات الجارية في 31 ديسمبر 2020. وتحققنا من أن الأرصدة قد سُجِّلت في الحسابات وفقاً للأصول. وفُسرَّت وُبُرِّرت جميع أوجه التباين التي ظهرت في التأكيدات الواردة من المصارف. ولم تتلق تأكيداً مباشراً من خمسة مصارف، حتى مع أخذ التأخيرات المحتملة من جراء الوباء في الاعتبار. ونقر بالجهود التي بذلتها الإدارة لتمكيننا من الحصول على جميع التأكيدات، ومع ذلك فقد حدّد ذلك من عملنا في هذا المجال.

7 وبالإشارة إلى تأكيدات المصارف المطلوبة التي لم ترد، زوّدتنا إدارة الاتحاد بنسخة من البيانات حتى 31 ديسمبر 2020 المتعلقة بجميع المصارف المذكورة أعلاه، واستخدمناها من أجل توفيق الحسابات.

### تحديث قوائم التوقيعات المرخص بها لدى المصارف

8 نتيجة مراجعتنا لتأكيدات المصارف، وجدنا كما في السنوات الماضية، اختلافات بين قوائم التوقيعات المعتمدة التي تحتفظ بها الإدارة في المقر الرئيسي والقوائم التي تلقيناها من المصارف، وبالتالي قررنا اعتبار توصيتنا 1/2018 "مستمرة". ونظراً لعدم تلقينا جميع التأكيدات اللازمة، لم تتمكن من التوصل إلى استنتاج بشأن التوقيعات. ونعترف بأن الإدارة اتخذت إجراءات عاجلة في هذا الشأن، متواصلة مع المصارف المعنية لتسوية مظاهر الاختلاف.

### الاستثمارات

9 في عام 2020 بلغ الباب الفرعي "الاستثمارات" 95,5 مليون فرنك سويسري ما يمثل زيادة حادة بمقدار 62,2 مليون فرنك سويسري (+187%) مقارنةً بعام 2019 (33,3 مليون فرنك سويسري)، وكان يشمل استثمارات محددة الأجل لا يتجاوز استحقاقها 9 أشهر بداية من 31 ديسمبر 2020. ويرد في الملاحظة 7 في تقرير الإدارة المالية تقسيم مفصل للاستثمارات بحسب تاريخ الاستحقاق.

10 وفي الملاحظة 2 من تقرير الإدارة المالية، بشأن المبادئ المحاسبية الرئيسية، تقدم الفقرة المحددة بشأن الصكوك المالية معلومات عن كشوف الاستثمارات. وطبقاً للمعايير IPSAS، تقدم الملاحظة 4 معلومات عن إدارة المخاطر المالية، لا سيما وأن جميع الاستثمارات تتعرض لمخاطر الائتمان فضلاً عن المخاطر المتعلقة بسعر الفائدة والسيولة ومخاطر السوق ومخاطر العملة.

### المستحقات

11 بلغت المستحقات الحالية، سواء كانت عن معاملات تبادلية أم غير تبادلية، قيمة صافية بمقدار 97,8 مليون فرنك سويسري في 2020، مقارنةً بمبلغ 94,8 مليون فرنك سويسري في عام 2019. ومثلت نحو 32,3% من مجموع الأصول الجارية مقارنةً بنسبة 30% في عام 2019.

12 وهي تمثل، كما جاء في الملاحظة 8 في تقرير الإدارة المالية، الإيرادات غير المحصلة التي التزمت الدول الأعضاء وأعضاء القطاعات والمنتسبون بدفعها للاتحاد من أجل المساهمات السنوية، وشراء المنشورات، ومعالجة بطاقات التبليغ عن الشبكات الساتلية، وأي فواتير أخرى يصدرها الاتحاد.

13 أما المستحقات غير الجارية، الموضحة كذلك في الملاحظة 8، فقد اقتصر حضورها على معاملات غير تبادلية، وبلغت 6,5 مليون فرنك سويسري (4,3 مليون فرنك سويسري في عام 2019). وقد رصدت بالكامل في 31 ديسمبر 2020 تماشياً مع المبادئ الموضحة في الملاحظة 2 في البيانات المالية.

### المستحقات الجارية الأخرى

14 يرد مبلغ 9,4 مليون فرنك سويسري (8,2 مليون فرنك سويسري في عام 2019) في الرصيد الختامي في إطار المستحقات الأخرى. ويرد تقسيم مفصل "للمستحقات الأخرى" في الملاحظة 10 من تقرير الإدارة المالية.

### شطب الفوائد

15 طلب الأمين العام من المجلس الموافقة على شطب ديون غير قابلة للاسترداد يبلغ مجموعها 2 713 401,33 فرنكاً سويسرياً، مقابل سحب مماثل من احتياطي حسابات المدينين. والمدينون هم 25 شركة تم استنفاد إجراءات الاسترداد الخاصة بها أو تخضع للتصفية "تحت إشراف المحكمة".

### المخزونات

16 في عام 2020، تم تسجيل البنود المتعلقة بالمنشورات والتذكارات واللوازم بقيمة صافية قدرها 0,46 مليون فرنك سويسري (0,54 مليون فرنك سويسري في عام 2019). وترد تفاصيل المخزونات في الملاحظة 9 من تقرير الإدارة المالية التي تبين أن زيادات طفيفة في صافي قيمة المنشورات (قيمة إجمالية أقل ولكن مع إهلاك أقل) مع انخفاض في اللوازم.

## الأصول غير الجارية

- 17 بلغ مجموع الأصول غير الجارية في 31 ديسمبر 2020 مقدار 106,4 ملايين فرنك سويسري؛ حيث سجلت انخفاضاً بمقدار 14,2 مليون فرنك سويسري (-11,8%) مقارنةً بعام 2019 عندما بلغت 120,6 مليون فرنك سويسري.
- 18 يجدر بالذكر تسجيل باب فرعي، بنفس الطريقة المتبعة بالنسبة للأصول الجارية، باسم "النفقات المؤجلة - خطة التأمين الصحي UNSMIS"، بمبلغ 17,4 يمثل 16,4% من مجموع الأصول غير الجارية (بقيمة 20,9 مليون فرنك سويسري في عام 2019؛ أي 17,3% من إجمالي الأصول غير الجارية).
- 19 هذا جانباً، ويتألف هذا الباب من الأبواب الفرعية المعتادة، وهي: "الممتلكات والمنشآت والمعدات" بمقدار 78 مليون فرنك سويسري، أو 73,4% من مجموع الأصول غير الجارية (في عام 2019 كانت 92,7 مليون فرنك سويسري، أو 95,6% من مجموع الأصول غير الجارية)، و"الأصول غير المادية" التي تبلغ 1,9 مليون فرنك سويسري أو نسبة 1,6% من المجموع (2,1 مليون فرنك سويسري في عام 2019، أو 2,1%) و"الأصول قيد الإنشاء" التي بلغت 5,2 مليون فرنك سويسري (وفي عام 2017 بلغت قيمتها 2,3 مليون فرنك سويسري)، أو ما يمثل 4,3 في المائة من مجموع الأصول غير الجارية. ويرد توضيح أول باين فرعيين في الملاحظتين 11 و12 من تقرير الإدارة المالية، على التوالي. وتبين الملاحظة 13، الباب الفرعي "الأصول قيد الإنشاء".

## الممتلكات والمنشآت والمعدات

- 20 تبلغ قيمة هذا الباب 78 مليون فرنك سويسري، وكانت القيمة الصافية في 31 ديسمبر 2020 من التكاليف الرأسمالية المقيدة مطروحاً منها الإهلاك ذو الصلة. وتشير الفئات الرئيسية إلى المباني (سُجلت قيمة صافية بمقدار 77 مليون فرنك سويسري في عام 2020؛ وكانت 91,7 مليون فرنك سويسري في عام 2019)؛ وإلى معدات تكنولوجيا المعلومات (بلغت القيمة الصافية 0,8 مليون فرنك سويسري في عام 2020، وكانت نفس القيمة تقريباً في عام 2019). وهي موضحة في الملاحظة 11 في تقرير الإدارة المالية.
- 21 يقتضي المعيار 1 IPSAS أن يتم، في بيان الوضع المالي، قيد المباني بمثابة أصول. وبالنسبة إلى القيد الأولي، فإن المعيار 17 IPSAS ينص على ضرورة الإشارة إلى تكاليف هذه البنود أو إلى قيمة عادلة لها يمكن التعويل عليها. وتخضع قيمة الاستهلاك بصفة منتظمة على مدى العمر النافع للأصل، ويجب أن يعكس أسلوب الإهلاك النمط الذي من المتوقع وفقاً له أن يستهلك الكيان المعني فوائد الأصل الاقتصادية أو إمكانيات استخدامه في المستقبل. ويجب إعادة النظر في القيمة المتبقية بصفة سنوية على الأقل وأن تساوي المبلغ الذي سيتلقاه الكيان حالياً إذا كان الأصل قد بلغ السن والحالة المتوقعين له في نهاية عمره النافع. والأرض والمباني أصلان منفصلان ويحسبان كل على حدة حتى في حالة حيازتهما معاً.
- 22 ويتعين على مراجع الحسابات الخارجي، وفقاً للملحق II للوائح المالية للاتحاد، أن يقرر ما إذا "كانت قد طبقت إجراءات مرضية لمراجع الحسابات الخارجي على تسجيل الأصول والخصوم والفوائض والعجز".
- 23 وجاء في الملاحظة 2 من تقرير الإدارة المالية "مبادئ المحاسبة الرئيسية" الفقرة الفرعية "الأصول المادية" أن القيد الأولي للمباني جرى وفقاً "للقيمة الذاتية" "على أساس الدراسة التي أجراها مكتب استشاري خارجي"، وذلك لتحديد قيمة رصيد الميزانية الافتتاحية وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية IPSAS. واعتبر ذلك "التكلفة التاريخية"، وحُدّد الاستهلاك بالاستناد إلى "عمر نافع تقديري" الذي يبلغ 100 سنة لهيكل المبنى. أما الأرض التي للاتحاد عليها "حق في المساحة" مجاني، فلم تؤخذ في الحسبان عند تحديد القيمة الأولية للمباني.
- 24 يمنح الاتحاد السويسري التمويل اللازم لإنشاء مباني للمنظمات الدولية عن طريق مؤسسة مباني المنظمات الدولية (FIPOI) على شكل قروض بشروط ميسرة، أي لفترة 50 سنة بسعر فائدة يساوي 60%. وكما دُكر سابقاً، يوفر كانتون جنيف الأرض مجاناً بموجب "حق الانتفاع بالأرض". ويرد توضيح قيمة القرض المقدم من مؤسسة مباني المنظمات الدولية في الملاحظة 16 في تقرير الإدارة المالية الذي يشير أيضاً إلى أن سداد القرض الممنوح من أجل المبنى الجديد لن يبدأ إلا بعد تسليم المبنى بنجاح بداية عام 2026 في أقرب الآجال.
- 25 وفي السنة الأولى من ولايتنا أصدرنا التوصية رقم 3/2012، المتعلقة بإعادة التفاوض على اتفاق الدولة المضيفة. ونحن نتابع هذه التوصية: إذ شكّل في عام 2017 فريق عمل للاتحاد الدولي للاتصالات/البلد المضيف، مؤلف من ممثلين عن الاتحاد الدولي للاتصالات، وكانتون جنيف (مالك الأرض)، والاتحاد السويسري ومؤسسة مباني المنظمات الدولية (FIPOI)، لمناقشة حق الانتفاع بالأرض "droit de superficie" تحديداً. وفي نوفمبر 2021، أحطنا علماً بما يلي: "تُتفق مع سلطات البلد المضيف على أن تعديل عقد "حق الانتفاع بالأرض" (DDP) الحالي غير ضروري في هذه المرحلة إلى حين تسوية القضايا المتعلقة

المتعلقة بالأمن المحيطي، ورقة حق الانتفاع بالأرض وإمكانية بيع البرج". وما إن يتم وضع الصيغة النهائية لهذا الاتفاق، ينبغي تصويب القيم المحاسبية المتبقية بناءً على ذلك.

26 وكما جاء في الملاحظة 13، قررت الإدارة في 2019 أن تكشف تكاليف الإضافات (1 267 000 فرنك سويسري لغاية 31 ديسمبر 2020) بصورة منفصلة عن التكاليف المتصلة بالمباني قيد الإنشاء (8 176 000 فرنك سويسري) "استعداداً لمشروع المبنى الجديد وبالتالي السماح بمتابعة شفافية للمشروع خلال مرحلة الإنشاء".

## الأصول غير المادية

27 في عام 2020، بلغت الأصول غير المادية 1,4 مليون فرنك سويسري مبينة انخفاضاً عن القيمة المسجلة في 2019 (1,9 مليون فرنك سويسري). ويرجع هذا الانخفاض في الأساس للإهلاك في التطويرات الداخلية.

28 وكما أفادت الإدارة في الملاحظة 12 بتقرير الإدارة المالية، فإن الرسملة، وفقاً للمعيار 31 IPSAS، تتناول: '1' التطورات الداخلية المتعلقة بتحسينات في بعض الخدمات المحددة المقدمة للأعضاء، وتحديد النفاذ إلى وثائق الاتحاد وإدارتها وأرشفتها؛ '2' البرمجيات الاعتيادية ورمز البرمجيات المحدثة المستخدمة في الأنشطة التشغيلية للاتحاد.

## الخصوم

29 في عام 2020، بلغ مجموع الخصوم 909,5 مليون فرنك سويسري مما يمثل انخفاضاً طفيفاً بمقدار 0,6 مليون فرنك سويسري بما يمثل القيمة ذاتها المسجلة في عام 2019 (910,1 مليون فرنك سويسري). وهي تتألف من:

- (أ) خصوم جارية بمبلغ 147,6 مليون فرنك سويسري تمثل 16,2% من مجموع الخصوم (في عام 2019، كانت تمثل 19% وتبلغ قيمتها الإجمالية 172,6 مليون فرنك سويسري).
- (ب) خصوم غير جارية تبلغ قيمتها الإجمالية 762 مليون فرنك سويسري تمثل 83,8% من مجموع الخصوم (في عام 2019، كانت الخصوم غير الجارية تمثل 81% وتبلغ قيمتها الإجمالية 737,5 مليون فرنك سويسري).

## الخصوم الجارية

30 في عام 2020، كما يتضح أعلاه، بلغ مجموع الخصوم الجارية 147,6 مليون فرنك سويسري، وهو ما يمثل انخفاضاً بمقدار 25 مليون فرنك سويسري مقارنةً بعام 2019 (172,6 مليون فرنك سويسري).

31 وبلغ الباب الفرعي "صندوق تسوية الخطة UNSMIS"، 1,5 مليون فرنك سويسري في عام 2020، و21,2 مليون فرنك سويسري في عام 2019 (أي ما يعادل المبلغ المسجل تحت "النفقات المؤجلة" في الأصول الجارية)، نتيجة للانتقال إلى خطة التأمين الصحي الجديدة اعتباراً من عام 2020؛ انظر أدناه في هذا التقرير، في الجزء الذي ناقش فيه مزايا الموظفين، من أجل توضيح مفصل لهذه البنود المحاسبية.

32 ومن بين الأبواب الفرعية الأخرى، ازدادت "الأرصدة الاحتياطية" (-1,1 مليون فرنك سويسري) بينما كانت قيمة "الإيرادات المؤجلة" (-132,6 مليون فرنك سويسري) وكانت "الديون الأخرى" (5 ملايين فرنك سويسري) مماثلة إلى حد كبير لما كان عليه في عام 2019. ويتحدد أساس تقييم الخصوم الجارية في المبادئ المحاسبية (الملاحظة 2).

## الموردون والدائنون الآخرون

33 يظهر مبلغ يقارب 6 مليون فرنك سويسري (8,5 مليون فرنك سويسري في عام 2019) في الرصيد الختامي تحت عنوان "الموردون والدائنون الآخرون". ويرد له تقسيم مفصل في الملاحظة 14 بتقرير الإدارة المالية حيث تُسرد البنود الفرعية الثلاثة: "الموردون" و"الودائع المستلمة" و"العرايين المستلمة".

## الإيرادات المؤجلة

34 بلغت قيمة الباب الفرعي "الإيرادات المؤجلة" 132,6 مليون فرنك سويسري (135,6 مليون فرنك سويسري في عام 2019). ويأتي معظم هذا المبلغ من مساهمات أعضاء الاتحاد (الدول الأعضاء وأعضاء القطاعات والمنتسبون) ومن الإيرادات الناتجة عن معالجة بطاقات التبليغ عن الشبكات الساتلية بشأن الطلبات التي أُعدت في نهاية عام 2020 ليصار إلى نشرها في عام 2021. وتسجل الإيرادات من اتفاقات الرعاية للمبنى الجديد التي تم فوترتها بالفعل في عام 2020 في هذا الباب الفرعي، على أنها "إيرادات أخرى". ويرد تقسيم مفصل للإيرادات المؤجلة في الملاحظة 15 بتقرير الإدارة المالية.

## الأرصدة الاحتياطية

- 35 في عام 2020، بلغت قيمة الباب الفرعي "الأرصدة الاحتياطية" 1,1 مليون فرنك سويسري (0,7 مليون فرنك سويسري في عام 2019). ويشمل هذا الباب المبلغ الاحتياطي المخصص للمنازعات القانونية والاحتياطي المخصص لمعالجة بطاقات التبليغ عن الشبكات الساتلية بالمجان. ويرد تقسيم مفصل للأرصدة الاحتياطية في الملاحظة 18 بتقرير الإدارة المالية.
- 36 وفيما يتعلق بمبلغ الحساب الاحتياطي من أجل المنازعات، وفقاً للملاحظة 18، فهو يمثل التقييم في تاريخ إقفال الالتزامات المستقبلية المرتبطة بأحداث ماضية من قبيل منازعات مختلفة يكون الاتحاد طرفاً فيها وكذلك تكلفة متوسطة بشأن النفقات الإدارية لكل حالة تقدّم إلى المحكمة.

## القروض والديون المالية

- 37 المبلغ المتصل برأس المال الذي اقترضه الاتحاد من مؤسسة مباتي المنظمات الدولية من أجل بناء وتجديد مبانيه مسجل بوصفه قصير الأجل (1,4 مليون فرنك سويسري، وكان 1.5 مليون فرنك سويسري في عام 2019)، وهو ما يطابق القسط الذي سيسدده الاتحاد للمؤسسة في عام 2020، وبوصفه طويل الأجل (45,7 مليون فرنك سويسري، وكان 43,5 مليون فرنك سويسري في عام 2019). ويرد تفصيل المبالغ في الملاحظة 16 من تقرير الإدارة المالية.

## الخصوم الجارية الأخرى

- 38 في عام 2020 بلغ البابان الفرعيان "مزايا الموظفين" و"الديون الأخرى" مقدار 0,01 مليون فرنك سويسري (0,2 مليون فرنك سويسري في عام 2019) و5 ملايين فرنك سويسري (4,9 مليون فرنك سويسري في عام 2019) على التوالي. ويرد وصف مفصل وتفصيل لهما في الملاحظتين 1.17 و19 من تقرير الإدارة المالية على التوالي.

## الخصوم غير الجارية

- 39 في عام 2020 بلغ مجموع الخصوم غير الجارية 762 مليون فرنك سويسري، مع زيادة بمقدار 24,4 مليون فرنك سويسري (3,3%) مقارنةً بعام 2019 (737,5 مليون فرنك سويسري).
- 40 وتفسّر الزيادة الطفيفة بشكل رئيسي بالزيادة في مزايا الموظفين (+21,2 مليون فرنك سويسري، أي +3,3% مقارنةً بعام 2019) وإلى الباب الفرعي المسجل مؤخراً "صندوق تسوية الخطة UNSMIS" (مبلغ 17,4 مليون فرنك سويسري في عام 2020 ومبلغ 20,9 مليون فرنك سويسري في عام 2019، ما يعادل المبلغ المسجل تحت بند "النفقات المؤجلة" في الأصول غير الجارية)، نتيجة للانتقال إلى خطة التأمين الصحي الجديدة اعتباراً من عام 2020. ويتحدد الأساس الذي يستند إليه تقييم الخصوم غير الجارية في المبادئ المحاسبية (الملاحظة 2).
- 41 وتضمن هذا الباب الديون طويلة الأجل (انظر الفقرة بشأن "القروض")، وأموال الأطراف الخارجية المخصصة أو التي يجري تخصيصها، والخصوم من أجل خطة التأمين الصحي في الاتحاد، والمخصصات التي تغطي التزامات غير مؤكدة المقدار والتوقيت وترتبط أساساً بتعويضات ما بعد انتهاء مدة الخدمة.

## ملخص مزايا الموظفين

- 42 تسجل مزايا الموظفين في البيانات المالية تحت "الخصوم الجارية" و"الخصوم غير الجارية" وقد بلغت قيمتها الإجمالية 656,03 مليون فرنك سويسري في عام 2020، كما هي موجزة في الجدول أدناه.



## الجدول 1

التغيير 2019-2020		السنة (بالآلاف الفرنكات السويسرية)		الخصوم
%	بالآلاف الفرنكات السويسرية	2019	2020	
-94,4%	168-	178	10	جارية
3,3%	21 164	634 857	656 021	غير جارية
3,3%	20 996	635 035	656 031	المجموع
				مكونات الخصوم غير الجارية
3,3%	19 974	611 896	631 870	خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة (ASHI)
0,0%	0	54	54	المعاشات التقاعدية
-5,8%	783-	13 500	12 717	الاستقرار/الإعادة إلى الوطن
21,0%	1 973	9 407	11 380	الإجازات المتراكمة
		634 857	656 021	المجموع

## مزاي الموظفين طويلة الأجل

43 كما يعرض الجدول أعلاه، في عام 2020 بلغ الباب الفرعي المعنون "الخصوم غير الجارية" (المرتبطة بمزايا الموظفين طويلة الأجل) نحو 656,02 مليون فرنك سويسري، بزيادة قدرها 21,16 مليون فرنك سويسري (+3,3%) مقارنةً بمبلغ 634,68 مليون فرنك سويسري في عام 2019. وهو ما مثل 86,1% من إجمالي الخصوم غير الجارية و72,1% من مجموع الخصوم.

44 وشمل هذا الباب الخصوم الإكتوارية بالنسبة إلى مزايا ما بعد انتهاء مدة الخدمة في إطار خطة التأمين الصحي (ASHI) (631,87 مليون فرنك سويسري؛ مقابل 611,89 مليون فرنك سويسري في عام 2019)، والمبلغ المخصص للخصوم التقديرية من أجل منحة الإعادة إلى الوطن (12,72 مليون فرنك سويسري؛ مقابل 13,50 مليون فرنك سويسري في عام 2019)، والمبلغ المخصص للإجازات المجمعة (11,38 مليون فرنك سويسري؛ مقابل 9,40 مليون فرنك سويسري في عام 2019). وتعزى زيادة 21% في هذا الباب الفرعي (بقدر كبير) إلى الجائحة. وكما أشارت الإدارة، أذن الأمين العام على أساس استثنائي بترحيل الإجازة السنوية غير المستهلكة التي تتجاوز الحد الأقصى، وهو 60 يوماً إلى عام 2021 بسبب الجائحة والقيود المفروضة على السفر على الصعيد العالمي. ويمكن الاطلاع على مزيد من الاعتبارات بشأن الإجازات السنوية المستحقة في هذا التقرير ضمن الفقرات المتعلقة بنفقات الموظفين.

45 ويرد في الملاحظة 2.17 من تقرير الإدارة المالية وصف وتقسيم بالتفصيل لمزايا الموظفين طويلة الأجل.

## مزاي الموظفين: منح الاستقرار والإعادة إلى الوطن

46 كما هو مبين في الفقرة السابقة، بلغت المخصصات المعتمدة في 31 ديسمبر 2020 لمنح الاستقرار والإعادة إلى الوطن 12,72 مليون فرنك سويسري (مقابل 13,50 مليون فرنك سويسري في عام 2019) وقد حُسبت وفقاً للدراسة الإكتوارية التي طلبتها الإدارة والتي أوضحها الخبير الإكتواري في تقريره الصادر في فبراير 2021.

## مزاي الموظفين: خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة (ASHI)

47 في عام 2020 بلغ المخصص للخصوم الإكتوارية من أجل خطة التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، 631,87 مليون فرنك سويسري مما يمثل زيادة بمقدار 19,97 مليون فرنك سويسري (+3,3%) مقارنةً بمبلغ 611,90 مليون فرنك سويسري في عام 2019. وقد أجرى هذا الحساب الخبير الإكتواري، بناءً على افتراضات إكتوارية، باستخدام منحنيات عائد سندات الشركات AA لمكتب Aon في 31 ديسمبر 2020. وقد انخفض سعر الخصم من 0,6% في 2019 إلى 0,2% في 2020.

48 تبعاً لتوصيتنا السابقة رقم 2/2018 ووفقاً للفقرة 88 من معيار المحاسبة الدولية للقطاع العام 39، قام مكتب AON في تحليل الحساسية لخطط الرعاية الصحية أيضاً بحساب المخصص باستخدام منحني عائد سندات حكومة سويسرا للمكتب AON وكانت النتيجة زيادة بنحو 60 مليون فرنك سويسري، بسبب سعر خصم أقل (-0,2 بدلاً من 0,2).

## استناداً إلى افتراضات الاتحاد، فإن قيمة منح الاستقرار وإعادة إلى الوطن وقيمة خصوم خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة صحيحة إلى حد كبير

49 وتقع مسؤولية اختيار الافتراضات الإكتوارية على عاتق الإدارة وحدها. ويقوم المراجع الخارجي للحسابات بفحص مدى وجاهتها واتساقها مع المعيار IPSAS ومع السنوات السابقة مع التحقق من صحتها.

50 وعلى غرار السنوات الماضية، استعان فريقنا بخدمات مجموعة من الخبراء الإكتواريين في القطاع العام المتخصصين في المزايا الاجتماعية. وللإطلاع بعملهم، قام خبراءنا الإكتواريون بإعادة حساب التقديرات التي أعدها مكتب الخبير الإكتواري الذي اختاره الاتحاد (AON Hewitt Consulting). وأكد العمل الذي قام به خبراءنا الإكتواريون أن المبالغ المسجلة في الحسابات صحيحة إلى حد كبير.

### تأثير الخصوم الإكتوارية على القيمة السالبة لصافي الأصول

51 كان للحجم الكبير للخسائر الإكتوارية لخطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة (263,10 مليون فرنك سويسري؛ كانت 278,31 في عام 2019) تأثير كبير على صافي أصول الاتحاد، والتي كانت سالبة في عام 2020، كما في العام السابق.

### مزايا الموظفين: صندوق التأمينات لموظفي الاتحاد (الصندوق التقاعدي المغلق لموظفي الاتحاد)

52 كما كان الحال في الأعوام الماضية، فقد سجل مبلغ 54 000 فرنك سويسري في الحسابات عند إقفالها، وهو يتعلق بالتزامات تعويضات في شكل معاشات تقاعدية تدفع للموظفين السابقين في إطار صندوق التأمينات للموظفين (انظر أيضاً الفقرة 221).

### صافي الأصول

53 يشمل صافي الأصول الأموال المخصصة وغير المخصصة، والأموال من خارج الميزانية، والنتائج من غير الميزانية، والفائض/العجز بالنسبة إلى السنة المالية، وآثار التحول إلى المعايير المحاسبية IPSAS. وفي عام 2020 تمخص صافي الأصول عن قيمة سالبة تبلغ -500,6 مليون فرنك سويسري، ما يمثل زيادة في القيمة السالبة مقارنة بمبلغ -452,6 مليون فرنك سويسري في عام 2019.

54 ويرد شرح لجميع التحركات في صافي الأصول في الجداول والملاحظات المختلفة في تقرير الإدارة المالية، وبصفة خاصة: الجدول الثاني "بيان الأداء المالي"، الذي يبين العجز بالنسبة إلى الفترة (-47,3 مليون فرنك سويسري).

(ب) الجدول الثالث "بيان الاختلافات في صافي الأصول" الذي يُلْطِهر التحركات بصورة منفصلة لكل نوع من الأموال، وآثار المعايير المحاسبية IPSAS.

(ج) الجدول الخامس "مقارنة المبالغ المدرجة في الميزانية والمبالغ الفعلية"، الذي يظهر فيه أيضاً عملية التوفيق المحاسبية بين نواتج الميزانية (المبلغ الفعلي) والمبالغ المعتمدة في البيانات المالية (انظر أيضاً في هذا الصدد الملاحظة 26).

(د) الملاحظة 2 "المبادئ المحاسبية الرئيسية" في الفقرة المتصلة "بقيد الأموال"، وبصفة خاصة الفقرة الفرعية المعنونة "الأموال الخارجية المخصصة"، والفقرة المتصلة "بحساب الاحتياطي".

(هـ) الملاحظة 3 "إدارة صافي الأصول"، التي تورد قائمة بالتحركات في حساب الاحتياطي (الذي نتجت أصولها عن 25,8 مليون فرنك سويسري في عام 2020).

### بيان الأداء المالي لعام 2020

54 يُظهر هذا البيان أن الإيرادات والنفقات التشغيلية والمالية للمنظمة مصنفة ومبينة ومعروضة على أساس متسق من أجل توضيح صافي العجز أو الفائض للسنة. وقد كانت نتيجة الفترة عجزاً قدره -47,3 مليون فرنك سويسري (مقابل -57,5 مليون فرنك سويسري في السنة المالية 2019).

## الإيرادات والنفقات

### الإيرادات

- 55 بلغ مجموع الإيرادات 170,4 مليون فرنك سويسري، ما يمثل انخفاضاً بمقدار 16,8 مليون فرنك سويسري (-9%) مقارنةً بعام 2019 (187,2 مليون فرنك سويسري)، وهو ما يرجع بصفة رئيسية إلى أن الإيرادات المالية أسفرت عن قيمة سالبة (-4,7 مليون فرنك سويسري؛ وكانت بلغت 10 ملايين فرنك سويسري في عام 2019). ونجم ذلك عن الوضع في السوق المالية ذات الصلة بالفرنك السويسري واليورو الذي أصبح أكثر صعوبة على الدولار الأمريكي مع انخفاض معدل الفائدة في عام 2020 مقارنة بعام 2019. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أنه على الرغم من الفائدة السالبة على الفرنك السويسري المطبقة على الحسابات، نجح الاتحاد في تحييد مؤثراتها بالاستثمار في الإيداعات القصيرة الأجل بالدولار الأمريكي.
- 56 انخفضت المساهمات الطوعية من مبلغ 10,4 مليون فرنك سويسري في عام 2019 إلى مبلغ قدره 8,3 مليون فرنك سويسري في عام 2020. أما المساهمات المقررة، والبالغة 125,7 مليون فرنك سويسري، فقد انخفضت قليلاً عنها في عام 2019 (126,5 مليون فرنك سويسري، -1%). وبلغت نسبة المساهمات المقررة بالنسبة إلى مجموع الإيرادات 73,8% في عام 2020 (وكانت بنسبة 67,6% في عام 2019).
- 57 وزادت الإيرادات التشغيلية الأخرى إلى 40,2 مليون فرنك سويسري (وكانت 39,4 مليون فرنك سويسري في عام 2019)، على الرغم من الانخفاض الكبير في الإيرادات من خارج الميزانية، جراء تأجيل تليكوم العالمي للاتحاد 2020 (انظر أدناه).
- 58 ويرد التقسيم المفصل للإيرادات في الملاحظة 22 من تقرير الإدارة المالية.

### مبيعات المنشورات

- 59 بلغت الإيرادات المتأتية من بيع المنشورات في عام 2020، 17,12 ألف فرنك سويسري، بزيادة قدرها 10% عن إجمالي إيرادات عام 2019، ويرجع ذلك أساساً إلى إصدارات الربع الرابع لعنوانين يحدّثان كل 4 سنوات: لوائح الراديو لعام 2020، ودليل استعمال الخدمات المتنقلة البحرية والخدمات المتنقلة البحرية الساتلية (الدليل البحري 2020). وتضمنت أنشطة تطوير المبيعات إضافة موزعين عالميين جديدين في عام 2020.

### حدث تليكوم العالمي

- 60 نظراً للجائحة، أُرجئ تنظيم حدث تليكوم العالمي المبرمج في هانوي، وعُقد باعتباره حدث العالم الرقمي للاتحاد لعام 2021 في نفس المكان؛ وأخيراً، في عام 2021 أيضاً، تعذر عقد الحدث حضورياً وعُقد افتراضياً.
- 61 وفيما يتعلق بتليكوم العالمي للاتحاد لعام 2020، سجل الحدث إيرادات بلغت 53 000 فرنك سويسري و196 000 فرنك سويسري كنفقات، بنتيجة صافية سالبة بلغت 1 907 000 فرنك سويسري؛ وتتصل النفقات أساساً بتكاليف الموظفين المشاركين في الأعمال التحضيرية للحدث وإدارته.
- 62 وأشارت الإدارة إلى أن الرسوم حسب استناداً إلى المعلومات المقدمة من إدارة تليكوم الاتحاد بشأن النسبة من الوقت التي كرسها موظفو تليكوم الاتحاد للحدث خلال عامي 2019 و2020، أو 20% و60% على التوالي، (عادةً ما كان ينبغي أن تبلغ النسبة 20% و80%)، مما يترك 40% (بدلاً من نسبة 20% العادية) فيما يتعلق بعام 2020 للتحضير لحدث العالم الرقمي في عام 2021. وأتفق على هذه الصيغة المعدلة بين دائرة تليكوم الاتحاد وإدارة الموارد المالية، ووافق عليها الأمين العام.
- 63 وتُجمَع إيرادات ونفقات حدث تليكوم العالمي في البيانات المالية للاتحاد، وفيما يتعلق بعام 2020، فإننا لا نعرض تقريراً منفصلاً كدأبنا في السنوات الماضية.
- 64 وسيُعرَض تقرير خاص عن إجمالي الإيرادات والنفقات المتعلقة كلياً بحدث تليكوم العالمي الذي عُقد في هانوي (فيتنام) فيما يتعلق بإقفال بيانات تليكوم العالمي في 31 ديسمبر 2021.

### النفقات

- 65 بلغ مجموع النفقات 217,6 مليون فرنك سويسري بانخفاض قدره 27 مليون فرنك سويسري (-11%) مقارنةً بعام 2019 (244,6 مليون فرنك سويسري).
- 66 يُعزى الانخفاض بالكامل تقريباً إلى نفقات الموظفين، التي انخفضت في عام 2020 إلى 153,8 مليون فرنك سويسري من مبلغ 203,9 مليون فرنك سويسري في عام 2019، وهو ما يمثل 70,7% من إجمالي النفقات (83,4% في عام 2019).

وفي الملاحظة 23 من تقرير الإدارة المالية يرد توضيح تفاصيل هذه النفقات، مبيناً أن نفقات الموظفين عادت إلى المستوى الذي كانت عليه في عام 2018 وفي السنوات السابقة. وعلى النحو الموضح في تقريرنا المالي السابق، نشأت الزيادة في عام 2019 من تعديل خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة لمرة واحدة بمقدار 50 مليون فرنك سويسري، نتيجة للانتقال من خطة لتأمين الصحي الجماعي (CMIP) إلى الخطة الطبية لجمعية التأمين التعاوني لموظفي الأمم المتحدة (UNSMIS).

67 وسُجل انخفاض حساس آخر في نفقات البعثات التي انخفضت إلى مليون فرنك سويسري في عام 2020 بعد أن كانت 7,8 مليون فرنك سويسري في عام 2019، نتيجة للجائحة وما ترتب عليها من قيود على السفر.

### نفقات أخرى

68 وزادت هذه النفقات من 0,4 مليون فرنك سويسري في عام 2019 إلى 8,3 مليون فرنك سويسري في عام 2020. وتتعلق الزيادة في هذه النفقات، ضمن أمور أخرى، بتكاليف المراجعة الخارجية ومشاركة الاتحاد في نفقات الأمم المتحدة (للمشاركة في مختلف لجان الأمم المتحدة). وانخفض هذا البندين في عام 2020، بسبب الجائحة التي لم تسمح بالسفر.

69 يُدرج في هذا الباب الفرعي بندين آخران:

- "النفقات القانونية" التي تتضمن التكاليف المقدرة بشأن حصيلة القضايا القانونية المفتوحة وكذلك التكلفة الوسطية للنفقات الإدارية فيما يتعلق بكل حالة مرفوعة أمام المحكمة: حيث زادت هذه النفقات من 0,03 مليون فرنك سويسري في عام 2019 إلى 0,54 مليون فرنك سويسري في عام 2020؛
- بند "تسوية الاحتياطات والنفقات الأخرى" الذي نشأ بالدرجة الأولى عن تصفية الاحتياطي المخصص للديون المشكوك بتحصيلها نتيجة سداد مستحقات متأخرة: ارتفعت هذه النفقات من مبلغ -0,39 إلى مبلغ 7,29 مليون فرنك سويسري في عام 2020. وتُفسر هذه الزيادة من خلال توزيع 3,9 مليون فرنك سويسري في عام 2020 لتمويل المشاريع المعنية بالمبادرات الإقليمية، ودفع القسط السنوي المتصل بالخطة UNSMIS (1,6 مليون فرنك سويسري)، والقرار القاضي باعتماد حكم بشأن القسط لعام 2021 (1,5 مليون فرنك سويسري).

### الأساس المنطقي لتحفظ الرأي

70 في تقاريرنا للسنوات الماضية، حددنا العديد من مواطن الضعف المتعلقة بالضوابط الداخلية فيما يتعلق بالتعاون الدولي والمساعدة التقنية، مما أدى إلى تخفيض مستوى الضمانات لدينا من أن البيانات المالية خالية من أي أخطاء مادية في هذا المجال بالتحديد.

71 وقد رفعنا عدة توصيات تهدف إلى تحسين نظام الرقابة الداخلية على الصعيدين المركزي والمحلي.

72 إننا نعتزف بجهود الإدارة الرامية لمعالجة مواطن الضعف الكبيرة في بعض المجالات المحددة؛ ولكن لا تزال هناك حاجة لضمان: '1' التقدير الكمي الكامل للمخاطر والاحتياطات المكتشفة حتى الآن وإظهارها في البيانات المالية، '2' التأكد من المسؤوليات الإدارية بشكل صحيح، '3' معالجة الضعف في الضوابط الداخلية معالجة كاملة، '4' جهوزية خدمات الضمان الداخلي لتقييم التنفيذ الصحيح للتدابير التصحيحية المنقّدة حتى الآن.

73 أنشأ الاتحاد، ولا سيما مكتب تنمية الاتصالات، عملية شاملة تهدف إلى متابعة وتنفيذ توصياتنا على النحو الواجب، فضلاً عن التوصيات التي قدمتها وحدة المراجعة الداخلية ووحدة التفتيش المشتركة والتي يسهل الآن اتباعها من خلال لوحة معلومات. وتم إنشاء فريق عمل معني بالضوابط الداخلية بمبادرة من مديرة مكتب تنمية الاتصالات لمعالجة جملة أمور من بينها المخاطر المتعلقة بإطار المساءلة واستعراض إجراءات الرقابة الإدارية في الاتحاد ككل. وهذا يتعلق بمجالات مثل الإدارة والأخلاق والمشتريات وإجراءات الرقابة الداخلية. وفي هذه المرحلة، تسعى الضوابط المحسنة التي وضعها مكتب تنمية الاتصالات لمعالجة جميع المجالات المحددة لعمل المكتب ولكن لم يرد تقييمها داخلياً بعد من جانب مقدم ضمان مستقل. وعلاوةً على ذلك، في حال نشوء حاجة إلى إجراء تحقيقات إضافية بشأن المسؤوليات الإدارية، يخاطر بكون الموظفين قيد التحقيق هم من يديرون الإجراءات الجديدة.

74 ونقر بأن حالة هذه العملية، التي لا تزال قيد التنفيذ جزئياً، تُعرض على المجلس بانتظام.

75 بالإضافة إلى ذلك، وبناءً على قرارات للمجلس، تعاملت الإدارة مع عدد من الاستشاريين الخارجيين في مختلف المجالات، بهدف تحديد أنسب الحلول من أجل الحد من مخاطر الأنشطة الاحتياطية في المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق التابعة للاتحاد الدولي للاتصالات وتعزيز الحضور الإقليمي للاتحاد.

76 فعلى سبيل المثال، كلف الاتحاد خلال السنوات من 2019 إلى 2021 مقدمي خدمة بتعزيز الضمان، من خلال استعراض بشأن "الحضور الإقليمي" بهدف تحديد استراتيجية وهيكل الحضور العالمي للاتحاد - ومن خلال "المراجعة المحاسبية الجنائية" الرامية ليس لمجرد تحديد المحيط الصحيح للاحتيال المرتكب في المكتب الإقليمي وإدراج حكم ما على الوجه الصحيح في البيانات وإنما أيضاً لتحديد ما إذا ارتكبت احتيالات أخرى.

77 ومع الإقرار بالتقدم الإضافي المحرز في عامي 2020 و2021 نحو زيادة المساءلة وتحسين الضوابط الداخلية، نرى أن من المناسب الاحتفاظ برأينا المتحفظ، نظراً للحاجة إلى ضمان التحديد الكمي لكامل نطاق الاحتيال وتناوله في البيانات المالية.

## المشتريات

**خفض المخاطر المتعلقة " بإرساء العقود دون منافسة" - تعزيز الضوابط الداخلية من خلال مراقبة فعالة، وإمكانية إعادة تحديد قواعد دليل المشتريات.**

78 تمثل المشتريات جزءاً من النفقات التي سُجلت بوصفها "خدمات تعاقدية" و"استئجار وصيانة الأماكن والمعدات" و"المعدات واللوازم" و"نفقات بريد واتصالات وخدمات".

79 أثناء مراجعتنا عن بُعد، لاحظنا أن الوحدة الطالبة يمكنها أن تطلب عرض أسعار من مورّد واحد فقط، وفقاً للمادة 1.7.6 من دليل المشتريات، بشأن المشتريات منخفضة القيمة بمبلغ يصل إلى 5 آلاف، وذلك بإرفاق عرض أسعار من مورّد واحد بعربة تسوق يوافق عليها المراقب المالي وتحال تلقائياً إلى شعبة المشتريات (PROC) لإصدار أمر الشراء، إلى أن تبلغ قيمة المشتريات 20 ألفاً في سنة تقويمية.

80 ولكن باستغلال مواطن الضعف المحتملة في هذا الإجراء المتعلق "بالمشتريات منخفضة القيمة"، يوجد خطر حدوث احتيال محتمل أو سلوك غير أخلاقي؛ وفي الواقع، نُفذت عدة أنشطة احتيالية في المكاتب الإقليمية، كما ورد في تقاريرنا السابقة وفي الفقرات التفصيلية من هذا التقرير. وكمثال على ذلك، إذا احتاجت الوحدة الطالبة إلى لوازم/خدمات بمبلغ 6 آلاف، يمكن بدلاً من استدراج عروض أسعار ودعوة 3 مورّدين محتملين على الأقل (على النحو المتوخى من دليل المشتريات)، يمكنها تقسيم اللوازم إلى طلبي شراء خلال السنة (3 آلاف + 3 آلاف) وإرساء العقد دون منافسة على مورّد واحد، مع ما ينطوي عليه ذلك من خطر تضارب المصالح.

81 توجد أيضاً مخاطر رقابية عالية في قواعد الشراء المتعلقة بعتبة 20 ألفاً: إذ يسهل تجاوز القاعدة الواردة في دليل المشتريات دون مراقبة دقيقة، ومثال ذلك، عن طريق تجزئة عرض أسعار يزيد عن 20 ألفاً خلال سنة معينة إلى عدة لوازم شراء منخفضة القيمة ترسى عقودها دون منافسة بدلاً من طلب عروض أسعار تنافسية.

### التوصية رقم 1

82 وللتقليل إلى أدنى حد من مخاطر إمكانية تجاوز قواعد دليل المشتريات المتعلقة بالمادة 1.7.6 بسهولة، بعد تبين الحاجة إلى تعزيز الضوابط الداخلية وكذلك النظر في العديد من الأنشطة الاحتيالية التي اكتُشفت في المكاتب الإقليمية، نوصي بأن تقوم شعبة المشتريات بمراقبة المشتريات منخفضة القيمة بعناية وأن تحول دون استعمالها لتفادي الإجراءات التنافسية. وفي حال أسفرت هذه المراقبة عن تأكيد مثل هذه الإساءة، فإننا نوصي بأن تنظر الإدارة حتى في تجنب "المشتريات ذات القيمة المنخفضة"، وذلك أيضاً من خلال تنفيذ مبادئ توجيهية جديدة في دليل المشتريات أو خفض العتبتين (5 آلاف و20 ألف) المقبولتين بموجب دليل المشتريات بشأن إرساء عقود المشتريات على مورّد واحد فقط دون أي منافسة.

### تعليقات من الأمين العام

تُقبل هذه التوصية. وبغية تفادي أي مخاطر تتعلق بتجزئة العقود، قرر الاتحاد إلغاء العتبة الحالية البالغة 20 000 فرنك سويسري. ويجب لإجمالي ما يرسو من العقود المجمعة على مورّد واحد في السنة التقويمية للاتحاد بأكمله، والتي لا يُتطلب فيها تقديم عطاءات، ألا يتجاوز 5 000 فرنك سويسري، على أن ترسل جميع طلبات الشراء فوق ذلك المبلغ، بغض النظر عن القيمة، إلى شعبة المشتريات لتحديد مصادرها واختيارها. وسيُدرج هذا القرار في مراجعة دليل المشتريات المقرر إجراؤها هذا العام 2022.

83 وعلى غرار السنوات الماضية، وجدنا في العينة المراجعة ستة (6) موردين تجاوزوا عتبة 20 ألف فرنك سويسري التي حددها دليل المشتريات في السنة التقويمية. وقد سبق أن أصدرنا توصيات في تقاريرنا السابقة بشأن المراجعة المالية (انظر توصيتنا رقم 2018/3، '2' ينبغي أن تراقب الإدارة على نحو فعال جميع أوامر الشراء تحت مستوى العتبة البالغ 20 000 فرنك سويسري/دولار أمريكي والتوصية رقم 2018/4 بشأن مراقبة أوامر الشراء أو العقود التي تتجاوز قيمتها 20 000 فرنك سويسري لكل مورّد في كل سنة تقويمية).

### التوصية رقم 2

84 نقر بأن تدفق عمل المشتريات حسب القيمة في إطار إدارة المخاطر الاستراتيجية (SRM) قد استُحدث في بداية عام 2020، واعتباراً من 1 يناير 2021، استُحدثت وحدة إدارة العقود؛ ولكن نظراً لعدم احترام عتبة 20 000 فرنك سويسري لكل مورّد في كل سنة تقويمية، فإننا نجد توصيتنا السابقتين رقم 2018/3 ورقم 2018/4، ونوصي بإجراء مراقبة فعالة وتلقائية لجميع ما يرسو من أوامر أو عقود الشراء على نفس المورّد في سنة مالية، ضماناً لاحترام العتبة أعلاه بالكامل وعدم السماح تلقائياً بالعقود التي تتجاوز هذه العتبة.

### تعليقات من الأمين العام

تُقبل هذه التوصية. وكما ذُكر بشكل صحيح في هذه التوصية، بدأ تنفيذ المشتريات منخفضة القيمة في بداية عام 2020. ويجدر بالذكر أن موردين تجاوزا العتبة السنوية البالغة 20 000 فرنك سويسري خلال عام 2021 (يناير - نوفمبر)، بسبب المتطلبات الاستثنائية والطارئة اللازمة أثناء المؤتمرات والأحداث الافتراضية. ولتفادي الوحدات الطالبة ذات المتطلبات المتعددة منخفضة القيمة، أنشئ اتفاق طويل الأجل (LTA) يضم موردين اثنين لإمدادات تكنولوجيا المعلومات في نهاية عام 2021.

### تعزيز الضوابط الداخلية على المشتريات منخفضة القيمة

85 لاحظنا أثناء المراجعة أن الإجراءات المكتوب المتعلقة بالمشتريات منخفضة القيمة (التي تصل إلى 5 000 فرنك سويسري) والمشتريات منخفضة القيمة جداً (التي تصل إلى 500 فرنك سويسري)، المنصوص عليه في المادتين 1.7.6 و5.7.6 من دليل المشتريات، لم يوضع بعد.

### التوصية رقم 3

86 لذلك، نوصي بأن تضع شعبة المشتريات الإجراءات المتوقعة (أو أي إجراءات خاصة أخرى) بشأن المشتريات ذات القيمة المنخفضة (المادة 1.7.6) وذات القيمة المنخفضة جداً (المادة 5.7.6)؛ أو بخلاف ذلك، تعديل دليل المشتريات في حال عدم الحاجة إلى مثل هذه الإجراءات أو احتمال أن يحل محلها تنفيذ مبادئ توجيهية جديدة ترمي إلى تفادي "إرساء العقود دون منافسة" (انظر التوصية رقم 2 أعلاه).

### تعليقات من الأمين العام

تُقبل هذه التوصية. ويقر الاتحاد بأن دليل المشتريات سيعدّل خلال عام 2022 المقبل.

### تعزيز الضوابط الداخلية بشأن تجديد العقود

87 خلال مراجعتنا، تبين لنا أن هناك عقداً أخذ كعينة ساري المفعول منذ يناير 2012 ويتجدد ضمناً على أساس سنوي ما لم يرسل أي من الطرفين تليغاً كتابياً بوقف التجديد. وينص دليل المشتريات على "تمديد العقود بقرار صريح من الاتحاد، بدلاً من التمديدات التلقائية ("الضمنية") وبعد تقييم مرضٍ لأداء البائع".

**التوصية رقم 4**

88 نقر بأن شعبة المشتريات تعمل حالياً على مناقصة لتقديم عقد جديد لإنهاء العقد الساري منذ عام 2012؛ ولكننا نوصي بإجراء جرد لجميع أوامر/ عقود الشراء السارية حالياً للتحقق من تلك المتجددة ضمناً وإنهائها بأسرع وقت ممكن.

**تعليقات من الأمين العام**

تُقبل هذه التوصية. وستواصل شعبة المشتريات والوحدات الطالبة، في استعراضاتها المنتظمة للعقود الحالية السارية، تحليل بند التجديد الضمني في العقود المعنية.

**تعزيز الضوابط الداخلية على تقييم العروض، للتقليل إلى أدنى حد من خطر تأثر لجنة التقييم بمعرفة السعر قبل الانتهاء من التقييم التقني**

89 لاحظنا إنشاء نظام المزوفين وأنه ليس إلزامياً إلا في حالة طلب تقديم عرض (RFP) أعلى من 50 ألفاً. ولكن، في حالة أوامر أو عقود الشراء لمبلغ أقل أو في حالة أشكال أخرى من المشتريات مثل الدعوة إلى تقديم عطاءات (ITB) أو طلب عرض الأسعار (RFQ)، قد يحدث أن تؤثر معرفة سعر العروض الواردة أثناء تقييمها (تقييم تقني أو تقييم نجاح/فشل) على لجنة التقييم و/أو موظفي المشتريات و/أو الخبير المسؤول عن التقييم.

**التوصية رقم 5**

90 على الرغم من إقرارنا بأن ذلك ليس عرفاً متبعاً حالياً في أنظمة الأمم المتحدة، وبالنظر إلى المخاطر المبينة في إطار المشتريات من خلال توصياتنا السابقة والحالية، فإننا نوصي، من أجل تعزيز الضوابط الداخلية القائمة، بتنفيذ نظام المزوفين في جميع إجراءات المشتريات، لتجنب أي نوع من التأثيرات بالسعر أثناء تقييم العروض الواردة، باستثناء حالة الإجراءات البسيطة جداً (ذات معايير نجاح/فشل) و/أو المشتريات منخفضة القيمة.

**تعليقات من الأمين العام**

يشار إلى الأسلوب الذي تستخدمه منظمات الأمم المتحدة للإبلاغ عن متطلبات الشراء وطلب العطاءات أو عروض الأسعار أو العروض من الموردين المحتملين باسم عملية استدراج العروض. وفي مشتريات الاتحاد، وكذلك في الأمم المتحدة ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والمنظمات الأخرى، يتخذ استدراج العروض شكل طلب عرض أسعار (RFQ) أو الدعوة إلى تقديم عطاءات (ITB) أو طلب تقديم عرض (RFP).

وفي إطار الأمم المتحدة، لا يُستخدم نظام المزوفين إلا في طلب تقديم العروض (RFP) وليس في الأسلوبين الآخرين لاستدراج العروض (طلب عرض أسعار (RFQ) أو الدعوة إلى تقديم عطاءات (ITB)). ويتخوف الاتحاد من هذه التوصية لأنها تحيد عن دليل المشتريات ويمكن أن تشكل سابقة وتعرض للخطر جهود التنسيق بأكملها التي تبذلها اللجنة الإدارية رفيعة المستوى التابعة للأمم المتحدة (HLCM). وستُرفع هذه التوصية إلى عناية شبكة المشتريات ضمن منظومة الأمم المتحدة.

**الموظفون****النفقات - المرتبات واستحقاقات الموظفين**

91 بلغت تكاليف الموظفين في 31 ديسمبر 2020 في بيان الأداء المالي للاتحاد 153,8 مليون فرنك سويسري، وهو ما يمثل 70,5 في المائة من جميع التكاليف. ويوضح تفصيل هذه التكاليف المبينة في الجدول أدناه، أن "الرواتب وبدلات الموظفين" (95,3 مليون فرنك سويسري) تمثل 61,9% من مبلغ تكلفة الموظفين.

92 وإجمالاً، سجلت هذه النفقات انخفاضاً عن عام 2019 (-24,6%) مقارنة بعام 2019، ويظهر التقسيم التفصيلي تغيرات رئيسية ناجمة أساساً عن حالة الجائحة الطارئة.

تكاليف الموظفين	2020	2019	% للتغير
الرواتب والبدلات	95 278,01	95 756,00	0,5-
نفقات الموظفين الأخرى	58 546,86	108 187,00	45,9-
- منحة استقرار الموظفين وإعادتهم إلى الوطن	566,94	2 295,00	75,3-
- منحة التعليم	3 300,06	3 201,00	3,1
- إجازة زيارة الوطن	984,40	1 000,000	1,6-
- الإجازات المتجمعة	2 997,15	1 208,00	148,1
- التأمين الصحي والتأمين ضد الحوادث	9 452,65	10 934,00	13,5-
- المساهمات في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	17 186,00	17 259,00	0,4-
- نفقات أخرى	1 270,66	596,00	113,2
- تسوية خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة	22 789,00	71 694,00	68,2-
<b>المجموع</b>	<b>153 824,87</b>	<b>203 943,00</b>	<b>24,6-</b>

93 وفيما يتعلق بالرواتب ومزايا الموظفين، قمنا بمراجعة مدى موثوقيتها ودقتها والتزامها بسياسات الاتحاد وإجراءاته من خلال عينة ووثائقها الداعمة المتصلة بها.

#### تحسين الترابط بين تخطيط التعاقب من خلال السياسة المعنية بالموظفين وفرص الانتفاع من مزايا معينة.

94 بالإشارة إلى "الإجازات المتجمعة"، لاحظنا زيادة (+148,1%) بلغ مجموعها في 2020.12.31 مبلغاً يقارب 3 ملايين فرنك سويسري. وفي فترة السنتين 2020-2019، في حالة الجائحة، قلل الموظفون من استخدام الإجازات، لكننا لاحظنا زيادة تكاليف الإجازات المتجمعة.

95 وفي النظام الأساسي لموظفي الاتحاد نسخة عام 2014 تنص القاعدة رقم 16.9 على دفع مبلغ من المال عوضاً عن الرصيد المتجمع من الإجازة السنوية: "إذا بقي للموظف عند انتهاء خدمته، رصيد متجمع من الإجازة السنوية، يدفع له مبلغ من المال عوضاً عن هذا الرصيد بحد أقصاه 60 يوم عمل. ويحسب المبلغ المستحق طبقاً للشروط والأحكام المطبقة في المنظمات الدولية الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة"

96 وفي عام 2020 غادر 36 موظف الاتحاد وفقاً للتخطيط العادي لتوقف الخدمة وفق الحدود العمرية، بينما التحق آخرون إلى خطة الانفكاك الطوعي من الخدمة (انظر أدناه). ولكن يلاحظ أن بعض الموظفين غادروا الخدمة بناءً على اتفاق ذي ترتيبات شخصية.

97 نظر الاتحاد في الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية وفي الحاجة إلى التخطيط طويل الأجل (10 سنوات) ومشروع خلافة الموظفين المتقاعدين (انظر الفقرة 3.2.2 من التقارير والإحصاءات بشأن الموارد البشرية في مجال تخطيط تعاقب الموظفين، المحدثة في 31 ديسمبر 2020). وفي التقارير السنوية عن الموارد البشرية، يعرض الاتحاد استراتيجية تخطيط تعاقب الموظفين ويعلن فيها عن مراعاة حالات التقاعد. وفي هذا السياق، يتبع تخطيط الموارد البشرية في الاتحاد دورة الميزانية، ويتوقع الشواغر المرتقبة خلال دورة الميزانية التالية (أربع سنوات).

98 ووافق المجلس في دورته الاستثنائية لعام 2015 على الانفكاك الطوعي من الخدمة (VOLSEP)، مع تدابير للتقاعد المبكر، بموجب المقرر رقم 582 في 12 نوفمبر 2014، ووافق على تنفيذ البرنامج المقترح لإنهاء الخدمة الطوعي/التقاعد المبكر مع سحب مبلغ يصل إلى 3 ملايين فرنك سويسري كحد أقصى من حساب الاحتياطي.

99 وافق مجلس الاتحاد على المقرر رقم 579 بشأن "سن التقاعد الإلزامي" (MAR)، الذي يحدد سن التقاعد للموظفين المعيّنين لدى الاتحاد بتاريخ 1 يناير 2014 أو بعده قبل بعمر 65 عاماً، وقد رفع المقرر رقم 594 سن التقاعد الإلزامي إلى 65 عاماً لجميع الموظفين المعيّنين قبل 1 يناير 2014 والعاملين في الخدمة في 1 يناير 2018.

100 نظم الاتحاد (طرائق التشغيل، والتسويات المالية، والمزايا) برنامج الانفكاك الطوعي من الخدمة هذا من خلال الأمر الإداري رقم 014-2019 المؤرخ 19 يونيو 2019 والذي يحدد الأهلية والتعويضات والمزايا الأخرى، من بينها استعمال التسوية المالية لأغراض المعاشات التقاعدية، مع إجازة خاصة بدون أجر لأغراض المعاشات التقاعدية (SLWOP-P) وهي تمثل خطر وجود تكاليف مستترة على الاتحاد. وتواصل تعديل هذا الأمر الإداري بالأمر الإداري رقم 017-2019 المؤرخ 16 أكتوبر 2019.



وتضمن التعديل زيادة التعويضات إلى 12 شهراً من الراتب الصافي، وتوسيع الانتفاع بحيث يشمل الموظفين الذين سبق أن تقدموا بطلب الانفكاك الطوعي من الخدمة بموجب الأمر الإداري السابق.

101 وحللتنا متطلبات الأمر الإداري رقم 017-2019، وفيما يخص الانتفاع من التقاعد الطوعي، لا يبدو أن هناك قيوداً تتعلق بأي إجراءات تأديبية أو إجراءات قضائية أخرى معلقة مع الموظف المقبول لتقديم طلب الحصول على هذه الميزة.

102 وبالفعل، فإن غياب المزيد من اللوائح المحددة يفرض على ميزانية الاتحاد مخاطر تتمثل في احتمال تحمّل هذه التكاليف حتى في حال تعذر إثبات حسن سلوك الموظف، كما عندما يكون الشخص المعني قيد التحقيق بسبب سلوكه غير المرضي، أو معرّضاً لعقوبة تأديبية تمنعه من الاستفادة من برنامج تقاعد طوعي أو مبكر، أو طرفاً في دعاوى قضائية لم يصدر حكم فيها بعد. علاوةً على ذلك، فإن تقديم خيار إجازة خاصة بدون أجر (SLWOP) لمدة تصل إلى عامين يفسح المجال لتعاقس الموظف خلال فترة الإجازة الخاصة بدون أجر.

103 لا توجد أيضاً شروط وقائية يمكن أن تسمح باحتجاز تعويض الرواتب في حال وجود ذمة مالية على الموظف تجاه الاتحاد.

104 تبين من خلال المراجعة التي أجريناها أن برامج الرحيل المبكر لم تُجرَ جميعها في إطار الأمرين الإداريين 014-2019 و017-2019.

105 على النحو المذكور أعلاه (الفقرة 111)، تبين لنا أثناء المراجعة التي أجريناها حدوث 36 مغادرة في عام 2020: 20 مغادرة غادرت الاتحاد مع حزمة تعويضية، على النحو الموضح في الجدول التالي الذي أعد وفق البيانات المقدمة من إدارة الموارد البشرية.

الرقم	الفئات	السبب
3	1P 2G	إحالة إلى التقاعد
6	5P 1GS	استقالة
3	3GS	إقالة
1	1P	نهاية فرز من منظمة أممية
3	3P	نهاية مدة العقد
20	2D	حزمة (في إطار الأمرين الإداريين 014-2019 و017-2019).
	10P	
	8GS	
36		المجموع

106 واستناداً إلى البيانات التي أتاحتها دائرة الموارد البشرية، في "التقارير والإحصاءات المتعلقة بالموارد البشرية والمحدّثة في 31 ديسمبر 2020"، نرى أن الحزمة المقدمة تخلق انحرافاً عن "توقعات الخطة للسنوات العشر المقبلة حسب الفئة والقطاع والدرجة" في خطة تعاقب الموارد البشرية ولا تبدو مستوعبة في التصور التالي.

الجدول. التقاعد حسب القطاع (2021-2030)

القطاع	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2023	المجموع
مكتب تنمية الاتصالات	4	4	6	2	4	2	3	3	3	6	37
مكتب الاتصالات الراديوية	6	4	10	2	5	5	2	10	9	4	57
الأمانة العامة	12	13	16	16	15	13	18	13	9	16	141
مكتب تقييس الاتصالات		1	2	1	1	3	1	1	4	2	16
المجموع	22	22	34	21	25	23	24	27	25	28	251

- 107 ومن المهم للغاية تسليط الضوء على أن إطار الموارد البشرية الحالي بشأن الإجراءات التأديبية واستحقاق هذه المزايا لا يبدو منسقاً. فهذه الأمور تمثل نقاط ضعف في الإطار القانوني والإجرائي.
- 108 ولم نجد أي تقييم لوضع الموظف فيما يتعلق بأي إجراءات تأديبية أو سوء سلوك أو احتيال، وهي إجراءات مطلوبة في القواعد المتعلقة بالتقاعد الطوعي.
- 109 ولا توجد أي بنود تحمي الاتحاد من مخاطر استفادة الموظف المدين أو المرتكب لاحتيال من الميزة؛ وحتى في حال وجود تقييم أخير للأمين العام، فإن هذا الإجراء قد يتحاييل على حسن نيته.
- 110 التنظيم لا يشمل المعايير السائدة لأسباب إنهاء الخدمة، ومثال ذلك إذا طالب الموظف بالميزة بوجود حالة في الوقت نفسه قد تؤدي إلى انقطاع علاقة التوظيف دون استحقاقات. بالإضافة إلى ذلك، لا تتناول القواعد الحالية أي حالة من الدعاوى الجنائية المتعلقة ذات الصلة بموظف مغادر طلب الحصول على الميزة.
- 111 و"التحويل" الصادر عن الأمين العام بمغادرة الاتحاد لا يخفف من هذه المخاطر إلا ظاهرياً؛ إذ يكفي في الواقع الجمع بين عاملين للحصول على الميزة وهما: تأكيد رئيس دائرة الموارد البشرية وتوصية خطية من رئيس المكتب. ومن شأن عدم كفاية تداول المعلومات أن يسمح بالتهرب من جميع الضوابط، ونتيجة لذلك يمكن للموظف غير المستقيم أن يطلب التقاعد والحصول على مزايا (حزمة إنهاء الخدمة)، مع إمكانية الاستمرار في العمل بعد ذلك في القطاع العام في بلده الأصلي أو حتى داخل منظومة الأمم المتحدة، دون أي عواقب.
- 112 ولذلك، لاحظنا أن الإطار الحالي لقواعد وإجراءات الموارد البشرية، بالإضافة إلى الإطار التأديبي والأخلاقي غير الفعال (والذي سيكشف النقاب عنه بشكل أفضل في الفقرات التالية)، يتيح للموظفين المغادرين الذين نفذوا أنشطة احتيالية و/أو المسؤولين من الرتب الأعلى (من قبيل الموظفين من الدرجة P و D) - الذين عجزوا عن الإشراف الفعال على هؤلاء الموظفين، أو الذين شاركوا بشكل مباشر أو غير مباشر في نشاط احتيالي - يتيح لهم تفادي الملاحقة في الوقت المناسب وبشكل فعال بعد مغادرتهم الاتحاد، الأمر الذي قد يكبده خسارة مالية في ميزانيته يستحيل استردادها.
- 113 وعلاوةً على ذلك، فإن الإطار الحالي، غير الفعال في ملاحقة مسؤوليات الموظفين المنفكين عن الخدمة، يزيد من مخاطر أن يفضل الموظف الذي ارتكب احتيالاً (أو لم يمثل تماماً لالتزامات المراقبة) المغادرة المبكرة، ليس لمجرد العلم بأنه بذلك لن يتعرض للمقاضاة، بل لأنه سيستفيد أيضاً من حزمة مالية جذابة.
- 114 وعلى الرغم من أن عملية الانفكاك الطوعي من الخدمة قد انتهت، إلا أن المراجعة التي أجريناها أظهرت أن إطار القواعد الحالي يقدم، فيما يتعلق بأي نوع مختلف من الانفكاك عن الخدمة، العناصر الحاسمة التي تم تسليط الضوء عليها في النقاط المذكورة أعلاه، وهي أيضاً تتعلق بالخبراء الاستشاريين (انظر القسم المخصص أدناه من هذا التقرير).
- 115 يجب تحسين الترابط بين تخطيط التعاقب من خلال السياسة المعنية بالموظفين وفرص الانتفاع من مزايا معينة، لا سيما من خلال تعزيز التنسيق بين سياسات الخروج المبكر للموظفين وسياسة تعيين القوى الجديدة، وذلك أيضاً لتجنب خلق شروط مرتجلة لتمديد استخدام الاستشاريين لمعالجة النقص في الموظفين.

### التوصية رقم 6

- 116 نوصي بتحسين إطار شروط الأهلية للموظفين للحصول على استحقاق انتهاء الخدمة، وضمان نظام رقابة يتسم بالكفاءة والفعالية بشأن المتطلبات والشروط اللازمة للتقاعد المبكر أو مزايا إنهاء الخدمة الطوعي أو في حالة اتفاقات الانفكاك الفردية.

### تعليقات من الأمين العام

تُقبل هذه التوصية. وفي حالات الانفكاك الطوعي عن الخدمة (في حال تنفيذ هذه الطريقة في المستقبل) أو في حالة اتفاقات الانفكاك الفردية، بما في ذلك التقاعد المبكر، ستضع المنظمة شروطاً ومتطلبات لمنح مزايا المغادرة التي يمكن تقديمها بما يزيد ويعلو على المتطلبات القانونية.

### الرقمنة الفعالة للملفات الشخصية: أداة للتقليل إلى أدنى حد من مخاطر فقدان المعلومات والتحقق الخاطئ من الاستحقاقات.

- 117 في تقرير المراجعة التي أجريناها السابقين (التوصية 5/2019 - التوصية 2/2017)، سلطنا الضوء على وجود تأخيرات متكررة في معالجة البيانات الشخصية التي تدعم استحقاقات الموظفين. وقد أعد نظام الملفات الإلكترونية لدائرة إدارة الموارد البشرية القائم حالياً في برنامج SharePoint منذ عام 2013، عندما بدأ موظفو دائرة إدارة الموارد البشرية في مسح الوثائق المتعلقة بالموظفين لإدراج في النظام الجديد. وكشفت المراجعة التي أجريناها عن توقف مسح الوثائق ذات الصلة

في عام 2016؛ ومع ذلك، ما زال نظام الملفات الإلكترونية قيد التشغيل. وتُستخرج البيانات بانتظام من برمجيات SAP وتُحفظ. وتُستخرج البيانات بانتظام من برمجيات SAP وتُحفظ. وأبلغتنا الإدارة بقرار يقضي بالرقمنة بالتوازي مع الإعداد للانتقال إلى المبنى الجديد.

118 وأكدت إدارة الموارد البشرية أن الموظفين مطالبون بصورة منهجية بتقديم الوثائق الداعمة بشأن جميع استحقاقات المنافع ويصار إلى تخزينها في ملفات. وخلال الجائحة، تلقت دائرة الموارد البشرية جميع الوثائق الداعمة إلكترونياً، وحفظت رسائل البريد الإلكتروني في ملفات الموظف المعني في برمجية Outlook، وكذلك في ملفات الموظف المعني على محرك أقراص مشترك.

119 وركزت المراجعة التي أجريناها على فحص عينة من المبالغ والوثائق الداعمة ذات الصلة عبر ملفات الموظفين؛ وقد أدت الأدلة التي جُمعت إلى اعتبار الملفات غير مكتملة في نظام الملفات الإلكترونية.

120 وعلاوةً على ذلك، تحتفظ إدارة الموارد البشرية بالملفات الورقية، وفي الوقت نفسه، تُنقل ملفات الموظفين الخاصة بالموظفين الذين غادروا إلى محفوظات الاتحاد، وهي مفهسة في قاعدة بيانات المحفوظات.

121 وإجمالاً، نعتبر أن نظام حفظ بيانات الموظفين الذي يعتمد على القرطاسية الورقية حصراً أو على العكس من ذلك، على قاعدة البيانات الرقمية حصراً، يمكن أن يحدد المخاطر المحتملة لفقدان المعلومات ذات الصلة بالموظفين وبخلاف ذلك يستحيل التحقق الفعال من الاستحقاقات المسجلة في الحسابات.

122 ونرى، بالنسبة لنشاط العمل العادي، أن استخدام نظام رقمي لحفظ الملفات الإلكترونية يؤدي إلى زيادة الكفاءة والفعالية (بالنظر إلى أن معظم الوثائق، في الوقت الحاضر، ذات منشأ رقمي)؛ ولكن في حالة وثائق الموظفين، لا يزال هناك عدد كبير من الوثائق، ذات منشأ ورقي. وفي هذه الحالات، بالإضافة إلى الحاجة إلى رقمنة هذه الوثائق وتنفيذ إجراءات حصينة للتعافي من الكوارث بشأن المحفوظات الرقمية، تقتضي الضرورة دائماً توفر النسخ الأصلية الورقية وفهرستها وأرشفتها وفقاً لمعايير تسمح للمكتب بالعثور عليها ومعاينتها بسرعة؛ وقد يؤدي ذلك إلى زيادة فعالية الضوابط الداخلية: وعلى العكس من ذلك، كشفت مراجعتنا أن التسجيل لا يجري بشكل منهجي بكلتا الطريقتين، وكشفت أيضاً خطر فقدان المعلومات وعدم اكتمال جميع الملفات المتعلقة بالحياة العملية للموظف.

123 على سبيل المثال، كشفت المراجعة التي أجريناها، في جزء من الملفات المراجعة المتعلقة بالموظفين الذين غادروا الاتحاد في عامي 2019-2020، غياب التقييم الرسمي المطلوب بموجب قواعد الانتقال إلى الخطوة التالية في سلم التقدم المهني، مما يستلزم الحق في زيادة الراتب للموظف.

### التوصية رقم 7

124 للتخفيف من مخاطر فقدان المعلومات ذات الصلة والتحقق الخاطئ من الاستحقاقات، وفقاً لإطار الموارد البشرية الحالي، وتحسين كفاءة وفعالية مراقبة وثائق الموظفين، مع زيادة دقة الضوابط المالية الداخلية بشأن استحقاقات المزايا الصحيحة، نوصي بتعزيز عملية رقمنة ملفات الموظفين، من خلال نظام ملفات إلكتروني شامل وفعال للموظفين، مدعوم بأنظمة حصينة للنسخ الاحتياطي والتعافي من الكوارث، إلى جانب تصنيف وأرشفة الوثائق الورقية الأصلية بكفاءة وفعالية.

### تعليقات من الأمين العام

تُقبل هذه التوصية. وستستثمر المنظمة في تطوير وتنفيذ نظام ملفات إلكتروني شامل للموظفين على النحو المبين في التوصية. وسيطلب تنفيذ هذا النظام موارد إضافية يتعين تقييمها.

### الإجراءات التأديبية

125 في التقارير السابقة (التوصية رقم 6/2019، التوصية رقم 20/2018، التوصية رقم 3/2017)، اعتبرنا أن من الضروري للاتحاد وجود إطار حصين للموارد البشرية ينبغي أن يكون هدفه أيضاً تمكين الموظفين من أداء واجباتهم بكفاءة وفعالية. ولكن في حال حدوث أخطاء (سواء كانت مقصودة أو غير مقصودة، أو ناجمة عن سوء الإدارة، أو عن الأنشطة الاحتياطية)، ينبغي أن تكون الإجراءات التأديبية أداة فعالة (على الرغم من تشدها) لتعزيز الامتثال، وردع سوء السلوك، وقبل كل شيء، حماية الاتحاد من مخاطر إمكانية تصور التسامح مع أي سلوك ضار من جانب الموظفين يؤدي إلى عواقب مالية سلبية وإلى المخاطرة بالنيل من سمعة الاتحاد.

126 كشفت المراجعة التي أجريناها عن العديد من نقاط الضعف في الإطار الحالي للإجراءات التأديبية في الاتحاد: إذ اكتشفنا حالات، لو طُبّق إجراء تأديبي بشأنها في الوقت المناسب وبفعالية، لخب على الأقل الضرر الذي يصيب الاتحاد (من قبيل مخاطر الإضرار بالسمعة و/أو الخسارة المالية) أو لتضائل إلى حده الأدنى.

127 ترد في الفصل العاشر من "النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين" في الاتحاد المواصفات التالية: اللوائح، والتدابير التأديبية والقواعد، وكذلك سوء السلوك، والعقوبات، والوقف عن العمل رهن التحقيق، وحق الدفاع، والإجراءات الأصولية، واللجنة الاستشارية المشتركة.

128 على الرغم من اكتمال القائمة إلى حد ما، لم نجد أي قواعد محددة قادرة على الحفاظ أيضاً على فعالية وكفاءة الإجراءات التأديبية، كإطار الزمني المناسب، على سبيل المثال (باستثناء الأسابيع الأربعة التي ينبغي فيها اللجنة الاستشارية المشتركة أن تقدم رأيها إلى الأمين العام) وتعميم المعلومات بين الوحدات المختلفة، لمنع المدفوعات غير المستحقة للموظفين الذين يخضعون لعملية تأديبية.

129 علاوةً على ذلك، حتى أمر الخدمة رقم 19/10 الناظم "للمبادئ التوجيهية للتحقيق لدى الاتحاد" لا يحتوي على قواعد تحدد توقيت الإجراءات التأديبي أو المرحلة السابقة للتأديب.

130 وقد نظرنا أيضاً في قدرات الإطار الحالي للأخلاقيات في الاتحاد، ويعود تاريخ صدور مدونة الأخلاقيات إلى عام 2011 ولا تتعلق المراجعات التالية إلا ببعض الجوانب المحددة وهي تختلف عن العملية التأديبية.

تاريخ الدخول حيز التنفيذ	السياسة المرعية
2011	مدونة الأخلاقيات (الأمر الإداري 11/02)
2017	معايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية (الأمر الإداري 17/07)
2020	سياسة وحماية الإبلاغ عن سوء السلوك (الإبلاغ عن المخالفات) (الأمر الإداري 20/06)
*2019	السياسة العامة للاتحاد بشأن مكافحة التحرش وإساءة استخدام السلطة. (الأمر الإداري 19/08)
2019	سياسة مكافحة الاحتيال والفساد والممارسات الأخرى المحظورة (الأمر الإداري 19/09)
*2020	السياسة العامة للاتحاد بشأن إعلان المصالح (الأمر الإداري 20/07)
2019	المبادئ التوجيهية للتحقيق لدى الاتحاد (الأمر الإداري 19/10)
* قيد المراجعة	بيانات موظف الأخلاقيات في الاتحاد

131 ثمة جزء ذو صلة من الإطار المتعلق بالإجراءات التأديبية يتناول "سوء السلوك" (انظر المادة 1.1.10 من النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين)، ولا يمنع هذا الإطار في نهاية المطاف شخص سبق أن حصل على شهادة حسن سلوك ( انظر اللائحة 18.9 شهادة الخدمة) من استخدامها لتجنب الخضوع لأي إجراء تأديبي أو الطعن فيه بعد مغادرة المنظمة.

132 علاوةً على ذلك، كشفت مراجعتنا عن عدم وجود ما يشير إلى المرحلة السابقة (من يفعل، ماذا ومتى) لتفعيل الإجراء، ولا يوجد أي اعتبار أو حل لأي تضارب في المصالح يتعلق بالمشاركة في اللجنة المشتركة، ولا يوجد سجل لتتبع الأنشطة التي تقوم بها اللجنة المشتركة، ولا توجد قاعدة خطية بشأن كيفية تسجيل اجتماعات اللجنة المشتركة، ولا يبدو أن هناك نظام تصويت يوضح كيفية توصل اللجنة إلى قرارها.

133 ولتقييم كفاءة الإطار الحالي وقدرته، ولا سيما قدرته على معالجة أي تضارب في المصالح في اللجنة المشتركة، قمنا بتحليل عينة من الحالات التي أدى بعضها إلى إجراءات تأديبية وغيرها من الحالات التي لم تسفر عن إجراءات تأديبية. ومن بين هذه الحالات الأخيرة، حالة تتعلق بإدارة عليا أبرزت الضعف الشديد في قدرة الاتحاد على الرد.

134 في هذه الحالة، نظراً لعدم وجود قاعدة محددة بشأن التوقيت والأساليب ومن ينبغي أن يشرع في الإجراء، لاحظنا أن بعض الأشخاص لم يكن ليتمكن من مغادرة الاتحاد دون أي إجراء تأديبي، حتى عند تأكد المسؤولية عن بعض الأنشطة الاحتمالية، لولا التلكؤ غير المفهوم في تعميم معلومات مفيدة من جانب الرئيس السابق لادارة الموارد البشرية.

135 وتُدرج اللائحة العقوبات الإجمالية (المادة 2.1.10)، ولكن يبدو أن معيار تطبيق عقوبة أو أخرى لم يتحدد بمنظور مسبق.

136 تنص المادة 3.1.10 التالية على "الوقف عن العمل رهن التحقيق"، ولئن أمكن اعتبار ذلك بمثابة حماية مبكرة للاتحاد، فإننا نعتبر العناصر التالية غير كافية:

- 1' عدم تحديد المراحل، إذ لا يشار على وجه التحديد إلى الجهة (دائرة الموارد البشرية، المكتب القانوني، اللجنة المشتركة، موظف الأخلاقيات) التي يتعين عليها مراقبة تطبيق وتطوير العملية الناتجة، أي لمساعدة الأمين العام في تنفيذها؛
- 2' من حيث الجوهر، يصبح الوقف عن العمل غير قابل للتطبيق دون إمكانية تحديد مستوى الإهمال في التنفيذ؛
- 3' عندما تتناول العملية كياناً في أعلى الهرم، يشارك في عمليات الموظفين، لا يبدو النظام التأديبي محمياً بشكل كافٍ من احتمال التلاعب.

137 وقد بينت جميع أوجه القصور هذه في الإجراءات التأديبية ضعف نظام العقوبات وخصوصاً عدم كفاية قدرة الرد لدى الإدارة لحماية الاتحاد، كما اكتشفنا في حالات محددة.

138 ويجدر بالذكر أن الأمين العام طلب في حالة واحدة محددة توضيحاً من مسؤول أعلى، من خلال رسالة، بشأن التورط المفترض (المباشر أو غير المباشر) لهذا المدير في سلسلة من الأنشطة الاحتمالية التي نُقِّدت في مكتب إقليمي بالاقتران مع طلب توضيحات للوقائع الناشئة عن تقرير استقصائي سبق أن عُرض على الأمين العام. ولكن لم يُقدِّم أي رد إلى الأمين العام، وسمح لهذا المسؤول في وقت لاحق بمغادرة الاتحاد دون التأكد مما إذا كان يتحمل أي مسؤولية، كما تبيّن على ما يبدو من التقرير الاستقصائي المذكور أعلاه.

139 وفيما يتعلق بقسم الخدمات القانونية، أخبر المستشار القانوني المسؤول فريقنا أنه امتنع عن الإدلاء بدلوه في المسألة بداعي الصداقة التي تربطه بالشخص الذي يتناوله موضوع الطلب. وفيما يتعلق بقسم الموارد البشرية، كان الشخص المعني هو رئيس المكتب لذلك كانت هناك إشكالية تضارب مصالح.

140 على الرغم من أن ذلك الفرد كان عليه الامتناع عن الإدلاء برأي (حتى وإن لم تكن هناك وثيقة بشأن السجل الخاص بهذه المسألة)، كان ينبغي لكل خدمة القيام بعملها، ولكن لم تكن هناك قاعدة تفرض ذلك، ولم يُتخذ أي إجراء. وكان لغياب قواعد دقيقة، تبيّن أي كيان يجب أن يساعد إدارياً هذا النوع من النشاط، أن أفصى إلى غياب أي تسجيل أو تقييم رسمي في القطاعات الأخرى.

141 وعلاوةً على ذلك، على الرغم من أن التقرير الاستقصائي كان يحدد بدقة المسؤوليات الإدارية الجسيمة في عدم منع الاحتمالات، فقد تبين عدم اتخاذ أي إجراء تأديبي (ولا تعليق احترازي للواجبات، ولا إجراءات تأديبية)، وقد أذن لهؤلاء المديرين الكبار بالمغادرة المبكرة، بل والانتفاع من إجراء الإنهاء المبكر للخدمة مع الفوائد (يرجى الرجوع إلى القسم المخصص أعلاه)، دون أي عقوبة.

142 ويتناول هذا التقرير على وجه التحديد الضرر الناجم عن الاحتمال. إذ لم يقدم النموذج التأديبي الذي يستخدمه الاتحاد حماية كافية لمصالح الاتحاد، مما أسفر عن عملية تعوزها بالكفاءة، حيث توجد إدارة للمعلومات رسمياً ولكن استعمالها لأغراض الإجراءات التأديبية أصبح غير مثمر جراء الافتقار إلى قواعد المسح الزمني ومعايير توزيع المهارات التي تدعم الأمانة العامة.

### التوصية رقم 8

143 نوصي بتعزيز كفاءة وفعالية العملية التأديبية، وفرض عقوبات قادرة على حماية الاتحاد من المخاطر الناجمة عن السلوكيات الاحتمالية للموظفين، ولا سيما عندما تكون هناك خسارة مالية.

144 ونوصي أيضاً بتعزيز قدرة الاتحاد على التعامل مع السلوك الاحتمالي للموظفين، ولا سيما استكشاف إمكانية مقاضاة الموظفين الذين تثبت إدانتهم بعد مغادرتهم، ليس لأغراض الاسترداد فحسب، بل أيضاً لإدراج أي قواعد بيانات الأمم المتحدة المشتركة القائمة ذات الصلة بالأشخاص المتورطين بشكل مباشر أو غير مباشر في التسبب بخسائر مالية.

### تعليقات من الأمين العام

تُقبل هذه التوصية. وستستعرض المنظمة الإجراءات التأديبية والآليات المتصلة بها على النحو المذكور في التوصية. وستستكشف المنظمة أيضاً جدوى اتخاذ تدابير فيما يتعلق بالموظفين الذين ارتكبوا الاحتمال والذين غادروا المنظمة قبل تطبيق عقوبة تأديبية، بما في ذلك للإدراج في أي قواعد بيانات للأمم المتحدة حيثما كان ذلك ممكناً ومتاحاً.

### نفقات الخدمات التعاقدية وإطار اتفاق الخدمة الخاصة

145 بلغ إجمالي الإنفاق على الخدمات التعاقدية للاتحاد في عام 2020، 14,5 مليون فرنك سويسري. ويغطي هذا البند الإنفاق على موظفين خارج ملاك الموظفين لكنهم مؤهلين كمستشارين. وفي الواقع، يستخدم الاتحاد في مهمته أيضاً قوى عاملة غير منتظمة، في شكل: موظفين لفترات قصيرة، ومدربين داخليين، وصناديق استثمارية (FIT)، وموظفي مشاريع، وإعارات، وعقود الخدمة الاستشارية.

146 وترد حالة المبلغ أعلاه في الملاحظة 24 من تقرير الإدارة المالية (الإبلاغ عن كل شريحة) ويمكن تفصيلها على النحو التالي: أموال الميزانية العادية (1000 و1010) = 11 425 656,90 فرنك سويسري؛ والأموال من خارج الميزانية (3020 و3040) = 2 966 081,00 فرنك سويسري؛ وصندوق الاتصالات 3000 = 120 386,27 فرنك سويسري. وترتبط خدمة الاستشاريين بإجمالي عدد عقود الاستشاريين في الاتحاد البالغ 857 في عام 2020.

147 وقد كان هذا النوع من النفقات موضع اهتمامنا الخاص، بالنظر إلى أن البنود المدرجة في عام 2020 تبين المخاطر التي سبق تسليط الضوء عليها في عمليات المراجعة السابقة (التوصية رقم 17/2018، التوصية 20/2018).

148 ونظراً لخصائصها ومددها المتغيرة، كانت بعض العقود التي استُهلكت في السنة المالية السابقة لا تزال سارية أو اختُتمت في عام 2020. وتشير النفقات المذكورة إلى جزء من المدفوعات التي حدثت في عام 2020. وفي اتفاقات الخدمة الخاصة "اتفاقات الخدمة الخاصة وتوظيف الاستشاريين/الخبراء" (المرجع 20100211 الصادر في 11 فبراير 2010) يشار إلى أن معلمة الدفع هي عدد الأيام المتعاقد عليها (المعدل اليومي).

الوصف	2019	2020	% للتغير
نفقات الخدمات التعاقدية	13 821 417,00 فرنك سويسري	14 512 124,00 فرنك سويسري	+5,0%
نفقات الخدمات التعاقدية في اتفاقات الخدمة الخاصة	6 335 624,00 فرنك سويسري	8 551 685,00 فرنك سويسري	+35,0%
إجمالي عدد عقود اتفاقات الخدمة الخاصة	817	816	-0,1%
إجمالي عدد الموظفين في اتفاقات الخدمة الخاصة	514	492	-4,3%
إجمالي عدد الأيام المتعاقد عليها بموجب اتفاقات الخدمة الخاصة	36 021	45 234	+25,6%
<b>عدد عقود الاستشاريين حسب القطاع عام 2020</b>			
القطاع	عدد العقود		
الأمانة العامة	293		
مكتب الاتصالات الراديوية	30		
مكتب تنمية الاتصالات	456		
مكتب تقييس الاتصالات	78		
المجموع	857		
	(* عدد الموظفين: 492 ** 15 من العقود "غير المخصصة" مستبعدة)		
<b>عدد عقود المترجمين حسب القطاع في عام 2020</b>			
القطاع	الدائرة	عدد العقود	
الأمانة العامة	دائرة المؤتمرات والمنشورات	70	
	دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء	1	
المجموع		71	
		(* عدد الموظفين: 47)	

149 وزاد إجمالي أيام عقود اتفاقات الخدمة الخاصة في عام 2020، مما قد يفسر سبب زيادة الإنفاق على اتفاقات الخدمة الخاصة بنسبة 35,0% بالمقارنة مع عام 2019.

**الإطار الحالي لتعيين الاستشاريين من خلال اتفاق الخدمة الخاصة لا يقدم الحماية الكافية للاتحاد من المخاطر المالية ومخاطر الإضرار بالسمعة**

150 أبلغتنا دائرة إدارة الموارد البشرية أن عملية التوظيف لاتفاقات الخدمة الخاصة (مستشارون وخبراء) تُدار حالياً بواسطة خدمة إدارة الموظفين (SAS) ضمن دائرة إدارة الموارد البشرية ومديري التوظيف (HM) في مكاتب الأمانة العامة ودوائرها. وفي السنوات الماضية، وكمشروع تجريبي، كُلفت خدمة التصميم والتوظيف التنظيمي (ODR) في إطار دائرة إدارة

الموارد البشرية بنشر إشعارات الوظائف الشاغرة (VN) وفق اتفاقات الخدمة الخاصة. وعند إغلاق نشر الوظائف الشاغرة، ترسل خدمة التصميم والتوظيف التنظيمي الطلبات إلى مديري التوظيف. وتدار عملية الاختيار والتوظيف بواسطة خدمة إدارة الموظفين ومديري التوظيف.

151 وأبلغتنا دائرة إدارة الموارد البشرية أيضاً بأنه يجري حالياً إعداد مشروع سيحري فيه نقل جميع تطبيقات تكنولوجيا المعلومات الإدارية للمكتب إلى نظام تخطيط الموارد في المؤسسة/إدارة علاقات العملاء (ERP/CRM) الخاص المؤسسي، وتقوم دائرة إدارة الموارد البشرية أيضاً بإعداد مبادئ توجيهية بشأن التوظيف وتبديل نظام إدارة التوظيف (RMS) الخاص بها بهدف مواصلة تعزيز الرقابة الداخلية على تعيين استشاريين وخبراء في الاتحاد. وستحري مراجعة هذه العمليات الجديدة عند تشغيلها بالكامل.

152 أثناء مراجعتنا، اكتشفنا أن البيانات المتعلقة باتفاق الخدمة الخاصة (SSA) غير متاحة مباشرة في دائرة إدارة الموارد البشرية، بل ينبغي، على العكس من ذلك، أن تُطلب من وحدة أخرى من خلال استعلام عبر برمجيات SAP؛ لذلك، لا سبيل مباشراً لدائرة إدارة الموارد البشرية للقيام بالمراقبة المستمرة الكافية، ونرى أن هذه الرقابة الداخلية ينبغي أن تتعزز.

153 الأمر الإداري المذكور أعلاه (المرجع 20100211 الصادر في 11 فبراير 2010)، لا يزال سارياً حالياً ولا يزال ينظم عقود اتفاقات الخدمة الخاصة الموقعة في عام 2020، ولا تشمل عملية المراجعة المذكورة.

154 نرى في حال عدم مراجعة هذا الأمر الإداري بشكل كافٍ، وكذلك في ضوء عملية منع الاحتيال المعززة، أن ذلك سيقوض قدرة الاتحاد على الحماية ضد الاستخدام الاحتيالي للتوظيف وفق اتفاق الخدمة الخاصة (SSA) وأيضاً لأن الإطار الحالي لا ينظر في كيفية حماية الاتحاد من مخاطر مثل التحايل أو التواطؤ في سوء السلوك أو تضارب المصالح أو السلوك التعسفي.

155 وبالإضافة إلى ذلك، يضع هذا الأمر الإداري "المعايير العامة" لدفع مستحقات الخبراء الاستشاريين وفق أسعار الأجور اليومية، مع تحديد الفاصل بين الحد الأدنى والحد الأقصى المرتبط بالمستويات المهنية؛ ومع ذلك، تبين لنا، من عينات الملفات التي خضعت للفحص، تعذر تتبع وإعادة حساب المبلغ المدفوع للاستشاري بسهولة وفق المعايير المدرجة في الأمر الإداري.

156 وطبقاً لهذه "المعايير العامة"، يقوم رئيس الوحدة/المكتب المعني بتحديد الأجر الدقيق، إلى جانب المسؤول عن الميزانية، في حين لن يكون على دائرة الشؤون الإدارية والمالية إلا الموافقة على الأجر المقترح. وعلاوةً على ذلك، لا يوجد، في جميع الملفات التي قمنا بفحصها، دليل على القرار الذي يحدد مستوى مختلفاً من الأجر (الدرجة، السعر اليومي، وما إلى ذلك) لمستشار مختلف يقوم بأعمال مماثلة.

157 وبدون بيان واضح لمستوى تعقيد العمل الذي ينبغي القيام به، يصعب لاحقاً التثبت من صحة الأجور الممنوحة.

158 وفي نهاية المطاف، تركز هذه العملية إلى حد كبير سلطة الإذن باتخاذ القرار في وحدة واحدة أو حتى في أحد الموظفين. ومن ثم، بدون فصل مناسب للواجبات، قد تستفحل المخاطر في الاتحاد. فمثلاً، خلق هذا التركيز لسلطة التخويل الأرضية لاحتيايل ذي صلة في مكتب إقليمي.

159 وعلاوةً على ذلك، فإن التركيز المذكور لسلطة اتخاذ القرار في وحدة/موظف واحد يفاقم من المخاطر المذكورة أعلاه، لأن المخاطر لا تتعلق بمجرد الحساب الصحيح لأجور المستشارين، وإنما تتعلق أيضاً بإمكانية أن تؤثر الوحدة المبادرة فيما يلي، على سبيل المثال، '1' عملية الاختيار (من خلال تحديد المعايير وتحديد الحد الأدنى من المهارات المطلوبة للوظيفة الشاغرة)، '2' إدارة قائمة الاستشاريين، '3' التقييم وتقدير أداء العمل الذي يقوم به الاستشاريون، '4' تجديد العقد.

160 فعلى سبيل المثال، كشفت عملية المراجعة التي أجريناها عدم المواظبة على تحديد المهام وإدراجها بشكل صحيح، وعدم وضع أي أهداف محددة وقابلة للقياس، تليها مؤشرات أداء رئيسية دقيقة، وعدم ربط الأهداف بمراحل رئيسية، وعدم طلب الإبلاغ الزمني وغياب أدوات المراقبة التي من شأنها أن تيسر إجراء تقييم أكثر موضوعية للأداء مما يقلل إلى أدنى حد من المخاطر التي قد تتعرض لها الوحدة الطالبة في اتفاق احتيالي مع الاستشاريين، كما تبين أيضاً في عدة اتفاقات خدمة خاصة خلال التحقيق بشأن الاحتيايل في المكاتب الإقليمية.

161 علاوةً على ذلك، فإن الدرس المستفاد فيما يتعلق بالاحتيايل المذكور أعلاه، بعد مراجعة عدة عقود اتفاقات خدمة خاصة على مستوى المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية، يدعم أهمية الفصل بين الواجبات عند تعيين الاستشاريين لدى الاتحاد: فعلى سبيل المثال، فيما يتعلق بالاحتيايل، تبين لنا أن سلسلة الموافقة الحالية، من خلال تراتبية محددة، لم تعمل على النحو الصحيح، لأنها شكلت تسلسلاً بسيطاً من التأشيرات والتوقيعات، دون إجراء أي تفحص موضوعي و/أو مؤتمت، وأيضاً بدون وجود نظام سليم لتفويض الواجبات قادر على تحديد أي عدم توافق و/أو تضارب محتمل في المصالح.

162 لذلك نعتبر أن من المهم للمراجعة الجديدة للتوظيف وفق اتفاقات الخدمة الخاصة ولعملية تقييم الأداء ذات الصلة أن تعالج هذه المخاطر على النحو المحدد أعلاه.

- 163 وقمنا أيضاً بمقارنة الهيكل القانوني الحالي لعقد الموظفين ضمن الملاك مع عقد وفق اتفاق الخدمة الخاصة، بل وفهمنا الاختلافات القانونية المنطقية بينهما، ثم لاحظنا غياب التوقيع على مدونة الأخلاقيات في اتفاق الخدمة الخاصة.
- 164 على وجه الخصوص، لاحظنا أن الموظفين المعيّنين في الاتحاد يخضعون تلقائياً لقواعد وأحكام الموظفين بالاتحاد (لأن العقد يشير إليهم مباشرة في هذا الصدد أو لأن هذه القواعد والأحكام تنطبق عليهم بشكل غير مباشر نظراً لوضعهم كموظفين معيّنين). أما في حالة الاستشاريين، فلا ترد جميع الالتزامات المذكورة أعلاه في العقد، رغم الأمر الإداري رقم 11/02 المؤرخ 22 فبراير 2011 الصادر عن الأمين العام بشأن مدونة الأخلاقيات السارية على موظفي الاتحاد. فهو يشمل جميع الأشخاص الذين يؤدون أي شكل من أشكال العمل بالاتحاد، بمن فيهم العاملون في إطار اتفاق الخدمة الخاصة.
- 165 وجدنا، في جميع ملفات اتفاقات الخدمة الخاصة (SSA) التي خضعت للتحليل، أن هناك عدة بنود غير موجودة، وهذا يعرّض الاتحاد لمخاطر الخسارة في حالة التقاضي ولمخاطر دفع أتعاب الاستشاري حتى في حالة سوء الأداء.
- 166 وفي الختام، لا يقدم نظام الإدارة الحالي لاتفاق الخدمة الخاصة الحماية الكافية للاتحاد من الاحتيال والخسائر المالية، مما يزيد من مخاطر عجز الضوابط الداخلية عن كشف المخالفات في عملية الدفع للمستشارين و/أو في أداء العمل المنجز.

### التوصية رقم 9

- 167 بغية التخفيف من المخاطر المالية ومخاطر الإضرار بالسمعة والاحتيال التي قد تؤثر على الأموال المتاحة للاتحاد، نوصي بتعزيز إطار توظيف الاستشاريين، خاصة لتحديد المبلغ المستحق والراتب اليومي الذي ينبغي دفعه للاستشاريين، بطريقة تسمح لمختلف الموظفين المشاركين في الإشراف على عملية الرقابة الداخلية بإعادة حساب المبلغ المستحق.
- 168 ونوصي على وجه الخصوص بما يلي:
- '1' ينبغي تعزيز تقييم أداء الاستشاريين بضوابط تتضمن بيانات تراتبية للمساءلة بشأن جودة العمل المنجز، مسترشدة بأهداف محددة وواقعية وقابلة للقياس، وبمؤشرات أداء رئيسية دقيقة تتفق عليها الأطراف حسب الأصول، وينبغي إدراجها في عقد اتفاق الخدمة الخاصة؛
- '2' ينبغي لدائرة إدارة الموارد البشرية أن تزيد من قدرتها على مراقبة اتفاقات الخدمة الخاصة، ولا سيما قبل أي تجديد، من خلال النفاذ إلى قواعد البيانات الداخلية وقواعد بيانات الأمم المتحدة التي يمكن أن تسلط الضوء على المخاطر المحتملة المتصلة باستشاري محدد؛
- '3' ينبغي أن تتضمن الشروط التعاقدية المتعلقة بعقود اتفاقات الخدمة الخاصة مراجع واضحة، من خلال فقرات محددة توجه الاستشاريين للالتزام بالإطار الأخلاقي للاتحاد، بما في ذلك الإشارة المباشرة إلى أن الأجر رهن بتقييم الأداء؛
- '4' بمجرد تنفيذ الإطار المشترك المعزز، وفي حال تطلبت أي لوائح محلية مجموعة مختلفة من القواعد الخاصة بالعقود، ينبغي أن يكون الاتحاد مستعداً لتكييف ذلك، بل وتوحي أدوات مخصصة لتقييم تطابق العمل المنجز مع الأهداف والتزامها بها على النحو المنصوص عليه في عقد اتفاق الخدمة الخاصة و/أو بنود تعاقدية إضافية لحماية الاتحاد في هذا السياق القانوني المحدد.



### تعليقات من الأمين العام

تُقبل هذه التوصية. وستراجع المنظمة إطارها الداخلي للسياسات والإجراءات لضمان ما يلي: '1' وجود إطار لتحديد الأسعار التي يتقاضاها الاستشاريون، '2' استعراض أداء الخبير الاستشاري، بما في ذلك البيانات التراتبية للمساءلة بشأن جودة العمل المنجز، '3' إدراج أهداف محددة وواقعية وقابلة للقياس، ومؤشرات أداء رئيسية دقيقة في عقد اتفاق الخدمة الخاصة، '4' استعراض قواعد البيانات الداخلية وقواعد بيانات سوء السلوك لدى الأمم المتحدة (حيثما تكون متاحة) قبل تقديم العقد إلى استشاري (العقد الأول أو عند التجديد)، '5' أن تتضمن الشروط التعاقدية بشأن اتفاقات الخدمة الخاصة الالتزام بإطار الأخلاقيات بالاتحاد، بما في ذلك إشارة مباشرة إلى أن الأجور تخضع لتقييم الأداء، '6' تكييف القواعد إذا ومتى تطلبت اللوائح المحلية ذلك. ولا يستبعد الاتحاد استخدام كيان ثالث مستقل لتقييم عمل الاستشاريين.

### الفعالية في التحقيق في الاحتيال والكشف عنه وتحديد كميًا

169 في الفقرة 140 وما يليها، قمنا بتحليل الإطار التأديبي الحالي وما إذا كان فعالاً في منع مخاطر الاحتيال وما ينجم عنه من خسائر مالية وكيفية ذلك. علاوةً على ذلك، أبلغنا في تقرير العام الماضي عما إذا كان إطار الأخلاقيات الحالي، بدلالة الإطار القانوني والعمليات، كافياً وفعالاً في دعم الإبلاغ عن المخالفات ومنع سوء السلوك، وقدمنا عدة توصيات إلى الاتحاد بهذا الصدد. 170 في يونيو 2019، لفتنا انتباه الإدارة والمجلس إلى موقفنا بشأن حالة التحقيق من خلال تقريرنا الخاص بعنوان "مواجهة الاحتيال في الاتحاد: ما هي الإجراءات اللازمة لزيادة فعالية الإدارة؟" 172 وسنوضح في الفقرات التالية الحالة الراهنة فيما يتعلق بتوصياتنا وكيف نُفذت وما إذا كان تنفيذها فعالاً.

### صدر تقريرنا الخاص في يونيو 2019 بشأن الإدارة الفعالة للاحتيال: ولا تزال هناك عدة إجراءات عاجلة مطلوبة تجاه الموظفين ذوي المسؤولية الإدارية

173 وفيما يتعلق بتقريرنا الخاص الصادر في يونيو 2019 بعنوان "مواجهة الاحتيال في الاتحاد: ما هي الإجراءات اللازمة لزيادة فعالية الإدارة؟"، أصدرنا 16 توصية.

174 ومن بين هذه التوصيات، نذكر بالتوصية رقم 10 بعنوان "التأكد من غياب رقابة قوية"، وأفدنا فيها بما يلي: "من أجل تحسين إطار منع الاحتيال وردعه، نوصي الإدارة بإجراء مزيد من التحقيق، دون تأخير، في الأسباب التي أدت إلى جعل الضوابط الهرمية غير فعالة البتة في اكتشاف الاحتيال الذي ارتكب على مدى سنوات عديدة. وعلى وجه الخصوص، ينبغي للإدارة تقييم إلى أي مدى كان سلوك المشرفين على الموظف المتورط مناسباً من حيث معايير اليقظة والمهارات الإدارية التي يمكن توقعها من المشرفين في مواقعهم، والتحقق فيما إذا كان هناك أشخاص آخرون متورطين في ممارسات احتيالية".

175 لاحظنا أن عملية التحقيق الموصى بها أعلاه المتعلقة بمسؤوليات الإدارة لم ترد، منذ يونيو 2019، إلا في تقرير استقصائي<sup>1</sup>، ولم تستجد أي تطورات في الوقت الراهن. علاوةً على ذلك، لاحظنا، كما ورد أيضاً في الفقرة 124 والتوصية رقم 8، أن بعض المسؤولين، حتى وهم قيد التحقيق "كمسؤولين محتملين عن الإغفال و/أو عدم الفعالية فيما يتعلق بالاحتياط الواجب بما يرقى إلى أوجه قصور فردية ونظامية على السواء بالإضافة إلى التقصير في مسؤوليات الإدارة"<sup>2</sup> سمح لهم الاتحاد بالانفكاك الطوعي عن الخدمة، مستفيدين من البرنامج الذي نال الموافقة بموجب مقرر المجلس الاستثنائي رقم 582 بتاريخ 2014.11.12 والأميرين الإداريين 2019/014 و2019/017 (انظر أعلاه، في الفقرة 113 وما يليها).

176 ونقر بأن الاتحاد طلب من مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية (UN-OIOS) تقديم المساعدة بشأن مهام محددة؛ ولكننا نعتبر أن تقديم طلب إلى هذا المكتب بشأن تعاون مهيكّل (من قبيل مذكرة تفاهم أو ولاية متعددة السنوات ممولة بالكامل من الاتحاد) كان يمكن أن يحظى بفرص أكبر للاتفاق عليه.

### التوصية رقم 10

1 نشير إلى التقرير المكتوم، الصادر عن محقق خارجي - بموجب تعليمات الاتحاد الدولي للاتصالات ورئيس/وحدة المراجعة الداخلية (IAU) - في أوائل عام 2020 (ما يسمى "التقرير الإضافي").

2 انظر "التقرير الإضافي" المذكور.

- 177 تماشياً مع توصيتنا 10/SR2019، حيث أوصينا بما يلي: "من أجل تحسين إطار منع الاحتيال وردعه، نوصي الإدارة بإجراء مزيد من التحقيق، دون تأخير، في الأسباب التي أدت إلى جعل الضوابط الهرمية غير فعالة البتة في اكتشاف الاحتيال الذي ارتكب على مدى سنوات عديدة. وعلى وجه الخصوص، ينبغي للإدارة تقييم إلى أي مدى كان سلوك المشرفين على الموظف المتورط مناسباً من حيث معايير اليقظة والمهارات الإدارية التي يمكن توقعها من المشرفين في مواقعهم، والتحقيق فيما إذا كان هناك أشخاص آخرون متورطين في ممارسات احتيالية".
- 178 وبالنظر إلى التوصية رقم 6 الواردة أعلاه المتعلقة برزمة الانفكاك الطوعي من الخدمة؛
- 179 وبالنظر أيضاً إلى أن ثمة خطراً يتمثل في عدم التثبت بعد من مسؤوليات جميع الأشخاص المتورطين في الاحتيال بشكل مباشر أو غير مباشر، بمن فيهم موظفو الاتحاد في "خط الدفاع الأول والثاني والثالث"<sup>3</sup> ذوو الواجبات الإشرافية،
- 180 ونوصي بما يلي:
- (1) الاستمرار في التحقيق مع جميع الموظفين الذين تحملوا "مسؤوليات إدارية" (أي تقصير في مسؤوليات الإدارة في مجال الرقابة والإشراف) بشأن الاحتيال، واستكمال التحقيق أيضاً مع المديرين الذين تقاعدوا مبكراً أو انفكوا من الخدمة طوعياً؛
- (2) استكشاف أي إمكانية قانونية في منظومة الأمم المتحدة أو من خلال مساعدة السلطات القضائية الوطنية لبدء إجراءات فعالة قادرة على استرداد أي مبلغ مدفوع دون داع، ولا سيما، إذا اعتُبر الموظف مسؤولاً، وأيضاً بحق الموظفين ذوي المسؤولية الإدارية الذين غادروا المنظمة جراء التقاعد المبكر أو الانفكاك الطوعي من الخدمة؛
- (3) وإقراراً بأن الأمر الإداري 19/10 بشأن "المبادئ التوجيهية للتحقيق بالاتحاد" ينص حالياً على إسناد قضايا التحقيق إلى هيئات تحقيق خارجية في الظروف التي يتعذر فيها إجراء التحقيق داخلياً؛ وفي حال عدم امتلاك وظيفة التحقيق الجديدة في الاتحاد ما يكفي من الخبرة و/أو قدرة الموظفين اللازمة لاتخاذ الإجراءات المذكورة أعلاه، ينبغي استكشاف إمكانية إبرام مذكرة تفاهم على وجه السرعة مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية (OIOS) لإجراء هذه التحقيقات في الوقت المناسب وتحديد أي مبلغ مدفوع دون داع.

### تعليقات من الأمين العام

تُقبل هذه التوصية. ولكن يجدر بالذكر أن إدارة الاتحاد طلبت مراراً مساعدة مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية (UN-OIOS) دون جدوى. وفي ضوء وصول رئيسة وحدة التحقيق واستناداً إلى خبرتها والبرنامج السنوي، لن يستبعد الاتحاد إمكانية وضع اتفاق إطار مع مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية في المستقبل. وسيواصل الاتحاد استعراض النظام المعني بأكمله.

إن مقرر المجلس 613 الذي يطلب إجراء مراجعة محاسبية جنائية تظطلع بها مؤسسة خارجية خاصة متخصصة في التحقيق في الجرائم المالية حل محل توصيتنا بشأن طلب تحقيق متعمق من مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

181 في تقريرنا الخاص المذكور، الصادر في يونيو 2019، كانت التوصية 11/SR2019 بعنوان "خبراء مستقلون من أجل تحقيق متعمق"، قد أوصت (...) بالنظر على وجه السرعة في خيار تكليف "خبير متخصص في مجال التحقيق"، يكون مستقلاً عن إدارة الاتحاد، بإجراء تحليل أكثر عمقاً. وقد يكون من المناسب، على سبيل المثال، التواصل مع مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية (OIOS) للإحاطة بإمكانية المشاركة بشكل مباشر أو تقديم المساعدة للاتحاد للوصول إلى المحقق الأنسب".

182 وفي أعقاب هذه التوصية، وبموجب المقرر رقم 613، قرر المجلس تكليف "مؤسسة خارجية متخصصة في التحقيق في الجرائم المالية" بإجراء مراجعة محاسبية جنائية للاتحاد الدولي للاتصالات، وتخصيص مبلغ أولي قدره 1,1 مليون فرنك سويسري لتمويل هذه المراجعة الجنائية من وفورات تنفيذ ميزانية 2018.

183 ولكن استُكملت توصيتنا مباشرةً لتدعو إلى قيام كيان عام للأمم المتحدة (مكتب خدمات الرقابة الداخلية (OIOS)) بإجراء هذا التحقيق المتخصص. ووفقاً لهذا المقرر، لم تتصل إدارة الاتحاد بمكتب خدمات الرقابة الداخلية وبدأت عملية مناقصة لخدمات المراجعة المحاسبية الجنائية.

3 نشير إلى منشور "نموذج الخطوط الثلاثة لمعهد المراجعين الداخليين (IIA) - تحديث لخطوط الدفاع الثلاثة"، الذي نشره معهد المراجعين الداخليين في عام 2020.

184 بالنظر إلى المبلغ ذي الصلة الذي أتاحه المجلس من ميزانية الاتحاد لإجراء المراجعة المحاسبية الجنائية، توقعت الإدارة وأصحاب المصلحة إجراء تحقيق فعال قادر إجمالاً على: '1' تحديد المحيط المالي للاحتيال بهدف حجز مخصص بشكل صحيح في البيانات المالية؛ '2' التحقق من أي احتيال آخر في المكاتب الإقليمية أو على مستوى المقر الرئيسي؛ '3' العثور على "الإغفال و/أو عدم الفعالية فيما يتعلق بالاحتياط الواجب بما يرقى إلى أوجه قصور فردية ونظامية وكذلك التقصير في مسؤوليات الإدارة" كما جاء في الفقرة 189 السابقة.

185 وقد تابعنا أثناء مراجعتنا الإجراءات التي اتخذتها الإدارة للتأكد من مستوى تنفيذ توصيتنا من خلال حضور عدة اجتماعات وإصدار رسائل موجهة إلى الأمين العام.

186 ونقر بأن الأمين العام كان دائماً مستجيباً لتوصياتنا. وبعد تلقي تقرير المراجعة المحاسبية الجنائية من مقدم الخدمة الخارجي المختار، اعتُبر التقرير غير شامل حتى لتعريف محيط الاحتيال؛ ولهذا السبب، كلف الأمين العام، تحت إشرافه المباشر، موظفين داخليين بعمل خاص لهذا الغرض.

187 ونقر أيضاً بأن اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة كانت دائماً داعمة للغاية؛ وقد أجرينا حواراً مستمراً ومفتوحاً لمتابعة أي عمل يصب في مصلحة الاتحاد.

188 نسلط الضوء على أن الإدارة لا تزال تحلل تقرير مقدم الخدمة الخارجي، سواء قدمت المراجعة المحاسبية الجنائية إشارة مباشرة أو غير مباشرة إلى أي مسؤولية إدارية أم لا. وتنتظر الإدارة أيضاً أن يباشر محقق الاتحاد الجديد أعماله.

### إلى عناية المجلس (1)

189 نوجه عناية المجلس إلى ما يلي: بعد أن أسندت المراجعة المحاسبية الجنائية لمقدم خاص بدلاً من مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية (OIOS) الخبير في قواعد وإجراءات الأمم المتحدة، فإن ذلك يؤثر على اطمئنان الاتحاد بشأن الإطار الزمني لتقديم النواتج، إذ ينبغي الآن أن تقوم الإدارة بتقييم النشاط المنجز تقييماً نوعياً وكمياً.

### يتعين تقييم خط الدفاع الثالث بشأن ما إذا كان فعالاً تماماً في كشف الاحتيال

190 كما ورد أعلاه، أشرنا إلى أن الإدارة لا تزال تحلل تقرير مقدم الخدمة الخارجي المتعلق بالمراجعة المحاسبية الجنائية؛ ونقر أيضاً بالنشاط الذي نفذه الأمين العام مباشرةً للتحديد الكمي لمحيط للاحتيال وتعريفه بدقة في المكتب الإقليمي في بانكوك.

191 وكشف عمل التحديد الكمي الذي أجري حتى الآن أن المدير السابق لمكتب تنمية الاتصالات أبلغ الأمين العام رسمياً، منذ عام 2016، بوجود شكوك بشأن الشفافية والانتظام في تعيين الخبراء في مكتب بانكوك، وخص بالذكر المشروع الذي يضم دولتين من الدول الأعضاء، وأوصى بإجراء استعراض مكثبي لجميع العقود الموقعة على مدى السنوات الثلاث أو السنوات الخمس الماضية. وأيد الأمين العام هذا الطلب وكلف وحدة المراجعة الداخلية (IAU) بالاضطلاع بمهمة الاستعراض. وقد أجرت وحدة المراجعة الداخلية تفتيشاً انتهى إلى عدد من التوصيات؛ ولكن لا يوجد دليل على نتائج المتابعة التي نفذتها وحدة المراجعة الداخلية بفعالية، كما كان من شأن شدة ونوع التفتيش المنفذ أن يتطلبه. ولم يلجأ في ذلك الوقت إلى تعليق عمل أي من الاستشاريين أو وضعه في قائمة سوداء.

192 أظهر العمل المنفذ الآن أن الغالبية العظمى من الاستشاريين المشار إليهم في القائمة التي أعدها مكتب تنمية الاتصالات في عام 2015 (دون أن يبلغها مدير مكتب تنمية الاتصالات إلى الأمين العام أو إلى وحدة المراجعة الداخلية) كانوا على صلة مباشرة أو غير مباشرة بالاحتيال، ولذلك استفحل الاحتيال خلال السنوات الماضية، بعد عام 2016؛ ومن ثم، فإننا نعتبر فهم سبب عجز التفتيش عن اكتشاف الأنشطة الاحتيالية ذو صلة بالأمر.

193 وعلاوةً على ذلك، بعد صدور تقريرنا الخاص في يونيو 2019، وأكثر من ذلك، بعد رسالة الإدارة التي قدمناها إلى الأمين العام على هامش الدورة الأخيرة للمجلس لعام 2018، المنعقدة في دبي في 27 أكتوبر 2018، لم تجر وحدة المراجعة الداخلية أي تحقيقات إضافية فيما يتعلق بالاحتيال في بانكوك؛ وبرأينا، كان ينبغي أن تدعو الحاجة إلى إجراء تحقيقات فيما يتعلق بمنع الاحتيال.

194 ونحن نفهم أن الاتحاد ما زال ينتظر الانتهاء من المراجعة المحاسبية الجنائية، ولكن نظراً لأهمية الاحتيال، ربما يستصوب أن تسعى وحدة "مستقلة" بشكل مستقل، حتى بالتوازي مع المراجعة المحاسبية الجنائية، لتنفيذ أنشطة إضافية ترمي إلى متابعة أي إجراء كان يمكن أن يصون مصلحة الاتحاد.

195 وعلاوةً على ذلك، فإن هذه الإجراءات المنفذة "كخط الدفاع الثالث" كان من شأنها أن تساعد الأمين العام وتحصنه ضد اتخاذ قرار يمكن أن يتسبب في مدفوعات غير مستحقة، كما ورد أعلاه، من قبيل التخويل المذكور بدفع حزمة تعويض الانفكالك من الخدمة لأشخاص يغادرون الاتحاد رغم عدم استكمال التحقيق في أمرهم.

196 وطبقاً "لنموذج خطوط الدفاع الثلاثة"، يرى معهد المراجعين الداخليين أن "المراجعة الداخلية تقدم ضمانات ونصائح مستقلة وموضوعية بشأن كفاية وفعالية الإدارة وإدارة المخاطر. وتحقق ذلك من خلال التطبيق الكفء للعمليات والخبرات والبصيرة المنهجية والمنضبطة. وتبلغ النتائج التي تتوصل إليها إلى الإدارة والهيئة الناظمة لتعزيز وتسهيل التحسين المستمر. وعند القيام بذلك، قد تنظر في ضمانات من مقدمي خدمات داخليين وخارجيين آخرين".

197 بجدد بالذكر أننا سنقوم بتقييم وظيفة المراجعة الداخلية وفقاً لممارسات الأمم المتحدة ومبادئها التوجيهية؛ ولكننا نرى أن الحاجة تدعو إلى عملية تقييم محددة لأسباب عدم كون وحدة المراجعة الداخلية في ظرف يسمح لها بالعمل بشكل سليم "كخط دفاع ثالث" في الوضع الموضح، لا سيما فيما يتعلق بوظيفة التحقيق التي أسندت إلى وحدة المراجعة الداخلية في ذلك الوقت، وفيما يتعلق بالقدرة على حماية الأمين العام بفعالية.

### التوصية رقم 11

198 وفقاً لاعتباراتنا وتوصياتنا السابقة، نوصي بالبدء في أقرب وقت ممكن في إجراء تقييم محدد للسبب الذي أعجز وحدة المراجعة الداخلية، التي كُلفت أيضاً بسلطة التحقيق، عن رصد هذه المخاطر الرئيسية في المنظمة في الوقت المناسب (أي المخاطر المالية ومخاطر الاحتيال والإضرار بالسمعة)، وأعجزها عن تقديم حماية فعالة للأمين العام في أداء واجباته. وتكتسي هذه العملية أهمية خاصة أيضاً بالنظر إلى وضع عدة إجراءات جديدة تماشياً مع توصياتنا، وهي لا تزال مفتوحة ومستمرة، ومنها على سبيل المثال الإجراءات في مكتب تنمية الاتصالات وشعبة المشتريات ودائرة إدارة الموارد البشرية وما إلى ذلك، وهناك حاجة ملحة لأن يدعم الاتحاد خدمات ضمان فعالة.

### تعليقات من الأمين العام

تُقبل هذه التوصية. وسيسعى الاتحاد إلى البحث عن خيارات بشأن كيان مستقل للقيام بعمل التقييم لوحدة المراجعة الداخلية.

### بيان التغييرات في صافي الأصول للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2020

199 الجدول III "بيان التغييرات في صافي الأصول" لا يمثل فقط تحركات الأموال المتراكمة المخصصة وغير المخصصة، وتأثيرات المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، بل يمثل أيضاً التحركات لكل صندوق خاص، كما ورد في الملاحظة 3 (انظر أيضاً الفقرة 68).

### جدول التدفقات النقدية للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2020

200 يحدد جدول التدفقات النقدية مصادر التدفقات النقدية الواردة، والبنود التي تم إنفاق النقد عليها خلال فترة التقرير، والرصيد النقدي كما في تاريخ التقرير.

201 في عام 2020، أبلغ الاتحاد عن تدفق نقدي سالب من الأنشطة التشغيلية قدره 21,1 مليون فرنك سويسري، حيث كان في نهاية عام 2019 بمبلغ -7,5 مليون فرنك سويسري. وتم الإبلاغ عن تدفق نقدي موجب من الأنشطة المالية (2,2 مليون فرنك سويسري)، يمثلته سداد قرض مؤسسة مباني المنظمات الدولية (FIPOI).

202 وأظهر صافي التدفقات النقدية من الأنشطة الاستثمارية (-62,2 مليون فرنك سويسري) تغييراً سالباً عن عام 2019 (12,3 مليون فرنك سويسري). ويرجع ذلك كلياً إلى زيادة الاستثمارات التي انتقلت من 33,3 مليون فرنك سويسري في عام 2019 إلى 95,5 مليون فرنك سويسري في عام 2020.

203 وتبين ذلك في النتيجة الصافية للنقد ومعادلاته التي أظهرت انخفاضاً قدره 79,45 مليون فرنك سويسري في عام 2020، من 178,85 مليون فرنك سويسري في بداية العام إلى 99,4 مليون فرنك سويسري في نهاية العام. وقمنا بفحص البيانات الأساسية المدخلة عن طريق اختيار عينات من بعض الحسابات. وكانت النتيجة أن جميع المعاملات المختارة كانت مدعومة بشكل صحيح بالوثائق الداعمة. وبالتالي تم التحقق من بيان التدفق النقدي وتأكيده.

## مقارنة المبالغ المدرجة في الميزانية والمبالغ الفعلية للفترة المالية 2020

- 204 أُعد الجدول ٧ "مقارنة المبالغ المدرجة في الميزانية والمبالغ الفعلية للفترة المالية 2020" طبقاً للمعيار 24 من المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، والذي يتطلب إدراج هذه المقارنة، الناشئة عن تنفيذ الميزانية نفسها، في البيانات المالية. كما ينص المعيار على الإفصاح عن الأسباب المتعلقة بالفروق الجوهرية التي تحدث بين الميزانية والمبالغ الفعلية.
- 205 ويتضمن الجدول ٧ أيضاً تسوية محاسبية للاختلافات بين تنفيذ الميزانية (المبالغ الفعلية) والمبالغ المسجلة في بيان المحاسبة. ويرد مزيد من التفاصيل في الملاحظة 26 من تقرير التشغيل المالي ونشير أيضاً إلى تعليقات الأمين العام الواردة في تقرير الإدارة المالية.

## صندوق التأمينات لموظفي الاتحاد

- 206 تم الإبلاغ عن صندوقين في الملحق باء 3 من تقرير الإدارة المالية: "الصندوق الاحتياطي والتكميلي" (إجمالي للأصول بلغ 5,8 مليون فرنك سويسري (مقابل 6,2 مليون فرنك سويسري في عام 2019) و"صندوق المساعدة" (إجمالي للأصول بلغ في عام 2020 حوالي 0,3 مليون فرنك سويسري، مثل 2019).
- 207 بالنسبة "للصندوق الاحتياطي والتكميلي" في الخصوم، يسجل مخصص إكتواري قدره 54 ألف فرنك سويسري تحت بند "مزايا الموظفين"، بما يتماشى مع التقييم الإكتواري الذي تم إجراؤه في عام 2010.
- 208 وكما ورد في الملاحظة 2 من تقرير الإدارة المالية، فإن هذين الصندوقين "هما مجموعة الصناديق التي تضمن معاشات الموظفين الذين كانوا في الخدمة قبل 1 يناير 1960، وهو التاريخ الذي أصبح فيه الاتحاد عضواً في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة". وفي عام 2020، دفع الصندوق الاحتياطي والتكميلي 16 معاشاً تقاعدياً (كانت 21 معاشاً في 2019) و16 معاشاً للورثة (كانت 17 معاشاً في 2019)؛ وقد عمل صندوق المساعدة على مساعدة الموظفين والمتقاعدين الذين تعرضوا لأوضاع مالية صعبة".
- 209 في عام 2020، ولتجنب الفوائد السالبة على الفرنك السويسري، تم شراء واستثمار 5 ملايين دولار أمريكي وهو ما أفضى إلى خفض مبلغ الأموال النقدية وما يعادلها؛ مما أدى إلى فائض قدره 7 984 فرنكاً سويسرياً في الصندوق الاحتياطي والتكميلي.

## برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، وصندوق تنمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT-DF)، والصناديق الاستثمارية

- 210 في الملاحظة 20 من تقرير الإدارة المالية، يوجد تفصيل لهاتين الفئتين من الخصوم غير الجارية: "أموال خارجية مخصصة" و "أموال خارجية قيد التخصيص". كما يبين الجدول الأموال الخاصة بالاتحاد المخصصة للمشاريع الممولة من خارج الميزانية.
- 211 تنص القاعدة 5 من الملحق 2 باللوائح المالية على "أن يفتح حساب منفصل لكل مساهمة طوعية أو صندوق استثماري في حساب خاص للاتحاد".
- 212 يعرض الملحق باء4 بتقرير الإدارة المالية مشاريع الصناديق الاستثمارية، الممولة من الصندوق الخاص للتعاون التقني (SFTC) - المصمم لتلبية احتياجات البلدان النامية التي تطلب مساعدة عاجلة وعلى أساس المساهمات الطوعية - وجزئياً، عن طريق السحب من صندوق تنمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بناءً على قرار من اللجنة التوجيهية للصندوق. وتُمول المشاريع الأخرى بمساهمات طوعية محددة (موضحة في الملحق باء5) وتخضع لاتفاقيات مع الجهات المانحة. ويعرض الملحق باء6 قائمة بالمشاريع المتعلقة بالصندوق ICT-DF.
- 213 كما يتبين من الجدول المذكور أعلاه تحت الملاحظة 20، لدى الاتحاد صناديق مخصصة للمشاريع زادت في عام 2020 إلى 8 مليون فرنك سويسري عن قيمة عام 2019 التي بلغت 5,3 مليون فرنك سويسري.
- 214 وزاد أيضاً مجموع إجمالي أموال الأطراف الثلاثة في عام 2020 (42,8 مليون فرنك سويسري) مقارنة بعام 2019 (38,3 مليون فرنك سويسري). ويرجع ذلك إلى زيادة المساهمات الخارجية، التي عُوضت جزئياً بانخفاض في تنفيذ المشاريع المخصصة من جانب الأطراف الثلاثة، بسبب الوضع الناجم عن الجائحة. وزادت أموال الأطراف الخارجية رهن التخصيص في عام 2020 إلى 4,4 مليون فرنك سويسري (كانت 3,2 مليون فرنك سويسري في عام 2019).

## متابعة التوصيات والاقتراحات السابقة

215 يجمع الملحق ا جميع التوصيات السابقة والتعليقات التي وردت من إدارة الاتحاد وقت تقديم التقرير. ويظهر الملحق II متابعة جميع الاقتراحات.

216 إن التوصيات التي جرى تقييمها على أنها "مغلقة" لن تدرج مجدداً في تقرير المراجع للسنة القادمة ما لم تكن بحاجة إلى متابعة سنوية.

## الملحق 1 - متابعة التوصيات الواردة في تقاريرنا السابقة

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	التعليقات التي وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
التوصية 1/2019	ألف) نوصي بأن تقوم الإدارة بجمع معلومات حول موقع معدات تكنولوجيا المعلومات، مما يجعل فرادي الموظفين مسؤولين عن تحديث سجلات الجرد الخاصة بهم بهذه المعلومات. (باء) وفي هذا الصدد، نوصي بتعزيز هذه المسؤولية بقواعد أكثر صرامة.	سيتم تحديد موعد "الجرد الفعلي" السنوي في أواخر عام 2020، أوائل عام 2021. ومن المفترض أن يسمح ذلك للاتحاد بإعادة تجميع المعلومات حول المعدات. وينص الأمر الإداري 17/10 على مسؤولية فرادي موظفي الاتحاد في التحقق من صحة سجلات الجرد الخاصة بهم وتحديثها، وهو ما يمكن القيام به إلكترونياً عبر بوابة الاتحاد على الإنترنت. ويبحث الاتحاد عن طريقة محسنة لتذكير الموظفين بطلبات تأكيد الجرد المعلقة. ونحن نبحث في كيفية تطبيق الأمر الإداري 17/10 بشكل أفضل.	<b>تحديثات مارس 2021:</b> ألغي الجرد الفعلي لعام 2020 بقرار من الأمين العام، نتيجة للوضع المتعلق بكوفيد-19. وسيستعرض الاتحاد طرق تذكير الموظفين بطلبات تأكيد الجرد المعلقة. ونواصل النظر في كيفية تطبيق الأمر الإداري 17/10 بشكل أفضل. <b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> سوف يُضطلع بالجرد الفعلي في نوفمبر وديسمبر 2021.	مستمرة
التوصية 2/2019	في حالة اندماج بائعين، نوصي بتحديث قاعدة بيانات الموردين على الفور بمجرد الكشف عن الاندماج.	يوافق الاتحاد على ضرورة تحديث قاعدة بيانات الموردين في حينه في حالة اندماج بائعين. علاوةً على ذلك، سوف يبحث الاتحاد في الآثار القانونية والتقنية وكيفية تنفيذ هذه التوصية.	<b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> بمجرد أن يعلم الاتحاد باندماج بائعين، يطلب الاتحاد من البائعين، تزويده بنسخة محدثة من استمارة تسجيل الموردين، ويقوم بتحديث البيانات الوصفية للبائعين في النظام SAP وفقاً لذلك.	مغلقة
التوصية 3/2019	نوصي، أن يتم بالنسبة لكل إشعار عقد منشور على الموقع الإلكتروني <a href="https://www.ungm.org/">https://www.ungm.org/</a> ، بمجرد منح العقد، ملء جميع الحقول المتعلقة بالعطاء، خاصة قيمة العقد، من أجل الشفافية.	يرى الاتحاد أنه يحقق الشفافية من خلال إرسال خطاب تأسف إلى جميع مقدمي العطاءات غير الفائزين يحتوي على قيمة العقد للبائع الذي أُرسي عليه العطاء.	<b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> قيمة العقد مبينة في إشعار منح العقد في بوابة الأمم المتحدة العالمية للمشتريات (UNGM).	مغلقة
التوصية 4/2019	لوحظ أن الأعمال المتأخرة السابقة قد سويت بالكامل. ومع ذلك، فإن الجهد الهادف مطلوب الآن لتحديث البيانات الإدارية بشكل منهجي دون التسبب في تراكم جديد. لذلك نوصي بضمان معالجة الوثائق الداعمة لاستحقاقات الموظفين في الوقت المناسب، وإدخال إجراءات تبنيه آلية لدفع الامتثال. وتحقيقاً لهذه الغاية، إذا	يؤيد الاتحاد التوصيات المتعلقة بتعزيز دمج عمليات الأعمال الحالية في نظام تخطيط الموارد المؤسسية (ERP) لتقليل المعالجة اليدوية وإدخال المزيد من الأتمتة بهدف التبسيط وتقليل وقت المعالجة والحد من المخاطر. وتعمل دائرة إدارة الموارد البشرية مع دائرة خدمات المعلومات على مشروع لتعزيز النظام SAP للموارد البشرية يعطي الأولوية لقائمة تضم 73	<b>تحديثات مارس 2021:</b> تُبذل جهود متواصلة لإدراج جميع الوظائف في نظام تخطيط الموارد المؤسسية (مثلاً، يجري انتقال إدارة توظيف الخبراء في مكتب تنمية الاتصالات إلى النظام SAP) بهدف الاستفادة من نظام متكامل لتخطيط الموارد المؤسسية؛ وهناك زيادة في أتمتة العمليات وفي التحقق من قواعد الأعمال مع وجود واجهات مستخدم أكثر حداثة لتحسين تجربة المستخدمين.	مستمرة

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	التعليقات التي وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
	<p>لم تكن مشمولة بالفعل بالواجبات الحالية، قد يكون من المناسب تكليف أحد المديرين بمسؤوليات محددة في هذا المجال.</p> <p>كما نكرر توصيتنا بتبسيط الخطوات اللازمة في خطة عمل على وجه السرعة لحل المشكلات المتعلقة بإدخال الوظائف الجديدة في نظام تخطيط الموارد المؤسسية بشكل مرض. وينبغي أن يشمل ذلك الدعم من الموارد الخارجية الإضافية، عند الحاجة لتحقيق التحسينات المطلوبة.</p> <p>في غضون ذلك، نوصي بالتحديد الكمي للأثر المحتمل لعمليات الاسترداد بأثر رجعي على حسابات الاتحاد والكشف عنه بشكل صحيح.</p>	<p>بنداً يجب معالجتها، بدءاً من تصحيح الأخطاء إلى تطوير وظائف جديدة.</p>	<p>وسيتم نشر آخر عمليات لتصحيح الأخطاء في أبريل 2021. ونمت قائمة التحسينات منذ التقرير الأخير في عام 2020 من 73 بنداً إلى 101 من البنود التي استُكمل/نُفذ منها ما يقارب 70 بنداً.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b></p> <p>ستقوم دائرة إدارة الموارد البشرية (HRMD)، بالتعاون مع دائرة خدمات المعلومات (ISD) ودوائر أخرى حسب الاقتضاء، بصيانة النظام SAP HR وحل مشاكله وتحديثه استناداً إلى نطاقات العمل المتفق عليها مسبقاً، ويقتضي هذا العمل جهداً متواصلًا.</p>	
<p>مستمرة</p>	<p>نوصي أيضاً بالنظر في تعزيز مشروع الحفظ الإلكتروني للملفات وتطوير وتنفيذ نظام حقيقي لإدارة المعلومات، بما في ذلك من خلال الاستثمار في خدمات خارجية.</p>	<p>يؤيد الاتحاد هذه التوصية، بشكل عام، ولكن أيضاً بشكل أكثر تحديداً في سياق بيئة العمل التي تم تطويرها في حالة جائحة كوفيد-19، مع تضاعف الوثائق التي يتم إنتاجها ومعالجتها بنسق إلكتروني، ولكن لا تتم إدارتها في إطار نظام ما، بما في ذلك النظام ERP HR.</p>	<p><b>تحديثات مارس 2021:</b></p> <p>تستعرض دائرة إدارة الموارد البشرية حالياً التكنولوجيات والخدمات الخارجية (بما في ذلك مع وكالات أخرى للأمم المتحدة) التي يمكن استعمالها لضمان حفظ جميع وثائق الموارد البشرية محفوظة بطريقة مناسبة وأمنة. ويشمل ذلك جميع ملفات الموظفين والإجراءات المتعلقة بهم.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b></p> <p>بالتعاون مع قسم إدارة المعلومات في دائرة خدمات المعلومات، تعمل دائرة إدارة الموارد البشرية على تنظيف الملفات الورقية وتحديد ما يجب الاحتفاظ به وتخزينه في محفوظات الاتحاد ومدة التخزين، وما يتعين إبقاؤه في دائرة إدارة الموارد البشرية، تحديداً بالنظر إلى الانتقال إلى مبنى المقر الجديد في 2027. وهناك أيضاً عملية إضافية لإدارة المعلومات على نطاق الاتحاد تشارك فيها دائرة الموارد</p>	<p><b>التوصية 5/2019</b></p>



الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	التعليقات التي وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
			البشرية، وستتيح هذه العملية فرصة للحفاظ الإلكتروني للملفات باستخدام نظام لإدارة المعلومات.	
مستمرة	<p><b>التحديثات مارس 2021:</b></p> <p>الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية (HRSP) هي وثيقة التخطيط الرئيسية التي ترمي إلى تفعيل استراتيجية الموارد البشرية وتتضمن <b>نواتج وأطر زمنية واضحة</b>. وقد تم الإبلاغ عن التقدم المحرز في تنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية في الوثيقة C21/54 "تقرير مرحلي عن تنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية والقرار 48 (المراجع في دبي، 2018). وتم تحقيق عدد من التحسينات في العملية؛ وتم وضع سياسات جديدة ومحدثة.</p> <p>وفي إطار غايات الموارد البشرية وأهدافها المتعلقة بتحسين قدرة الاتحاد على تحقيق النتائج، اختتمت المبادرات من خلال الدعامات الأربع التالية: (1) قوى عاملة نقي بالعرض وتتسم بالتنوع والمرونة (مواءمة القوى العاملة في الاتحاد مع غايات الاتحاد)، (2) موظفون ملتزمون، (3) خدمات الموارد البشرية القائمة على التميز، (4) بيئة عمل تمكينية؛ ونفذت الأنشطة وأسفرت عن النواتج المبينة في العمود F من الجدول المرفق بالوثيقة.</p> <p>وخضع مكتب تنمية الاتصالات لتقييم ثقافة القيادة ويعمل حالياً على تطوير خطة عمل لمعالجة المجالات التي تتطلب مزيداً من التعزيز.</p> <p>ويتم تناول سياسة تنقل الموظفين أيضاً في استعراض مؤسسة PwC.</p>	<p><b>تحديثات مارس 2021:</b></p> <p>الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية (HRSP) هي وثيقة التخطيط الرئيسية التي ترمي إلى تفعيل استراتيجية الموارد البشرية وتتضمن <b>نواتج وأطر زمنية واضحة</b>. وقد تم الإبلاغ عن التقدم المحرز في تنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية في الوثيقة C21/54 "تقرير مرحلي عن تنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية والقرار 48 (المراجع في دبي، 2018). وتم تحقيق عدد من التحسينات في العملية؛ وتم وضع سياسات جديدة ومحدثة.</p> <p>وفي إطار غايات الموارد البشرية وأهدافها المتعلقة بتحسين قدرة الاتحاد على تحقيق النتائج، اختتمت المبادرات من خلال الدعامات الأربع التالية: (1) قوى عاملة نقي بالعرض وتتسم بالتنوع والمرونة (مواءمة القوى العاملة في الاتحاد مع غايات الاتحاد)، (2) موظفون ملتزمون، (3) خدمات الموارد البشرية القائمة على التميز، (4) بيئة عمل تمكينية؛ ونفذت الأنشطة وأسفرت عن النواتج المبينة في العمود F من الجدول المرفق بالوثيقة.</p> <p>وخضع مكتب تنمية الاتصالات لتقييم ثقافة القيادة ويعمل حالياً على تطوير خطة عمل لمعالجة المجالات التي تتطلب مزيداً من التعزيز.</p> <p>ويتم تناول سياسة تنقل الموظفين أيضاً في استعراض مؤسسة PwC.</p>	<p><b>التوصية 6/2019</b></p> <p>نوصي بإعطاء زخم لإنفاذ الإطار الاستراتيجي الجديد، من خلال خطط تشغيلية وإطار زمني لتنفيذها.</p>	

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	التعليقات التي وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
التوصية 7/2019	<p>نحدد توصيتنا رقم 21/2018 "بأن يضمن مسؤول الأخلاقيات درجة كافية من السرية من خلال توفير حماية أفضل لهوية المبلغين عن المخالفات"، كما ينبغي للاتحاد أن يوفر أيضاً ضماناً بالحماية إزاء السلطات القضائية الوطنية. ونوصي أيضاً بإنشاء مسار داخلي لضمان التقييم السريع والسري للادعاءات من قبل محققين مستقلين (بالإضافة إلى تقييم أولي يجريه مسؤول الأخلاقيات). ومن الضروري أن يعهد داخل الاتحاد بوظيفة التحقيق إلى كيان خاص مستقل عن أي مكتب آخر داخل المنظمة مع خط واضح للإبلاغ. وفيما يتعلق بالادعاءات التي لا يمكن التعامل معها داخلياً، لأنها تكون على سبيل المثال، موجهة ضد الإدارة العليا أو لأنها تتطلب مهارات خاصة (تكنولوجيا المعلومات، والأدلة الجنائية، وما إلى ذلك) لا يمتلكها الاتحاد، فينبغي إدارتها من قبل محققين متخصصين خارجيين (مثل مكتب خدمات الرقابة الداخلية).</p>	<p>صدر الأمر الإداري الجديد 20/06، سياسة وحماية الإبلاغ عن سوء السلوك (الإبلاغ عن المخالفات) في سبتمبر 2020. ويحتوي الأمر الإداري 20/06 على أحكام معززة تصف السرية التي يتم توفيرها للمبلغين من أجل ضمان درجة كافية من السرية لتوفير حماية أفضل لهوية المبلغين عن المخالفات ولضمان درجة مناسبة من السرية عندما تكون هناك طلبات من السلطات القضائية.</p> <p>وينص الأمر الإداري 19/10، المبادئ التوجيهية للتحقيق بالاتحاد، حالياً على إسناد قضايا التحقيق إلى هيئات تحقيق خارجية في الظروف التي يتعذر فيها إجراء التحقيق داخلياً.</p>	<p><b>تحديثات مارس 2021:</b> تم إنشاء وظيفة رئيس وحدة التحقيق، برتبة P5، وقد أُعلن عن الوظيفة الشاغرة في 26 فبراير 2021. ويتمتع رئيس وحدة التحقيق بالاستقلالية وسيكون مسؤولاً عن التحقيقات. وبالإضافة إلى وظيفة P5، يمكن الاستعانة بمحققين متخصصين خارجيين في ادعاءات معينة من قبيل الادعاءات التي يتعذر التعامل معها داخلياً.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> تم الإعلان عن الوظيفة الشاغرة وسينضم الرئيس الجديد لوحدة التحقيق إلى الاتحاد في يناير 2022.</p>	منفذة جزئياً
التوصية 8/2019	<p>للتأكيد على حقيقة أن "التقرير الإضافي" يقدم تأكيداً جديداً لاتتقاداتنا لأنظمة الرقابة الداخلية في المكتب الإقليمي، نوصي الاتحاد بما يلي:</p> <p>(أ) توسيع التحقيق ليشمل المحيط الكامل للأنشطة التي نفذها المحتمل لتحديد ما يلي: '1' ما إذا كان ينبغي النظر في شمول المزيد من الموظفين وغيرهم من الأشخاص من خارج الاتحاد بالتحقيق؛ '2' المبلغ الفعلي المستحق نتيجة لسوء سلوك المحتمل (بما في ذلك من</p>	<p>يود الأمين العام أن يلفت انتباه المراجع الخارجي إلى جانب معين من جهود الاتحاد لمسألة المسؤولين عن الاحتيال (وليس فقط الشخص المسؤول الرئيسي عنه) التي قد لا يكون المراجع الخارجي على علم بها. يرجى العلم أن الأمين العام يعتزم رفع دعاوى قانونية أمام المحاكم التايلاندية المحلية ضد مرتكب الاحتيال والمتواطئين معه. وتحقيقاً لهذه الغاية، ظلت وحدة الشؤون القانونية بالاتحاد على اتصال بالسلطات</p>	<p><b>تحديثات مارس 2021:</b> (1) أنهى من الإجراءات التأديبية وصدرت العقوبات ونُفذت. (2) استكمل مكتب المحاماة الذي عينه الاتحاد الشكوى التي سُتُرفِع أمام المحاكم الوطنية في تايلاند. وينتظر الاتحاد بعض التوضيحات الإجرائية النهائية من السلطات التايلاندية قبل بدء الإجراءات القانونية. (3) فيما يتعلق بالجزء ج) من التوصية 8/2019، سيتم ذلك في إطار تفكير أشمل بشأن إصلاح العمليات والإجراءات التأديبية الداخلية.</p>	مستمرة

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	التعليقات التي وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
	<p>خلال طلب تعاون سلطات التحقيق الوطنية في البلدان المعنية؛</p> <p>ب) استكمال الإجراءات التأديبية الجارية حالياً بأسرع وقت ممكن، وذلك لضمان إمكانية حدوث آثار ملموسة نتيجة لها؛</p> <p>ج) النظر في إضافة حكم في النظام الأساسي للموظفين على غرار مجموعة الأمم المتحدة للتدابير التأديبية لتقنين استرداد الخسائر المالية من الموظفين الذين ثبت أن سوء سلوكهم هو سبب الخسائر في سياق الإجراءات التأديبية.</p>	<p>الوطنية التايلاندية لعدة أشهر، وستواصل جهودها لالتماس التوجيه والمساعدة منها.</p> <p>وفيما يتعلق بالتوصية رقم 8، يعلق الأمين العام بشكل أكثر تحديداً بما يلي:</p> <p>فيما يتعلق بالجزء أ) من التوصية: الاتحاد الدولي للاتصالات ليس مجهزاً ولا مختصاً في الوقت الراهن للتحقيق في البنود الهامة المحددة. ومع ذلك، يمكن دراسة هذه العناصر في سياق شكوى ترفع أمام المحاكم التايلاندية المحلية؛</p> <p>فيما يتعلق بالجزء ب) من التوصية: سيتم الانتهاء من الإجراءات التأديبية الجارية في الأسابيع القليلة المقبلة من أجل ضمان إمكانية تحقق آثار ملموسة عن هذه الإجراءات؛</p> <p>فيما يتعلق بالجزء ج) من التوصية: لا يوجد حكم كهذا في الإطار التنظيمي للاتحاد ولا تنطبق لوائح الأمم المتحدة في حد ذاتها على الاتحاد. وسيكون الأمين العام على استعداد للنظر في إمكانية إدراج مثل هذا الحكم في النظام الأساسي والنظام الإداري لموظفي الاتحاد.</p>	<p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b></p> <p>تم تقديم شكوى رسمية إلى سلطات مكافحة الفساد التايلاندية ضد الجاني والمتواطئين معه المحتملين.</p>	
<p>التوصية 1/2018</p>	<p>نجدد توصيتنا 1/2012، وبالتالي نوصي بالتوقيع المزدوج على الأقل كقاعدة عامة لإدارة الحسابات المصرفية وبذل الجهود اللازمة، في جميع الأحوال، لضمان الامتثال لشروط التوقيعات المشتركة والفردية فوق عتبة 5 000 دولار أمريكي.</p>	<p>نأخذ علماً بهذه التوصية. والتوقيع المزدوج موجود بالفعل في جميع المصارف كما أن جميع المعاملات التي يقوم به الموظفون تظهر بجلاء. وستقوم باستعراض جميع مصارفنا للتأكد من أن تعليماتنا مسجلة على نحو سليم.</p>	<p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b></p> <p>لقد قمنا بمراجعة كاملة للمفوضين بالتوقيع للتأكد من أن تعليماتنا مسجلة بشكل صحيح.</p> <p>سنتابع هذا الملف بداية عام 2020 من خلال مراجعة تأكيدات المصارف حتى 2019.12.31.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b></p> <p>لم تسجل بعض المصارف تعليماتنا حتى الآن، لذلك ما زلنا نقوم بمتابعة منتظمة لهذه المسألة.</p>	<p>مستمرة</p>

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	التعليقات التي وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
			<p><b>تحديثات مارس 2021:</b> إضافة إلى تأكيد نهاية العام، أُجري استعراض كامل للموقعين المسجلين لدى المصارف.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> العملية جارية، ويتم رصد الموقعين لدى المصارف بعناية، ويظهر كل تغيير من خلال إرسال تعليمات إلى المصارف.</p>	
<b>التوصية 7/2018</b>	نوصي بأن تستحدث شعبة المشتريات نظاماً يسمح بتحديد مقدم طلب أمر الشراء فوراً وتلقائياً.	تمت الموافقة عليها، سيكلف الموظف الذي ينشئ عربة التسوق بإنشاء عربة التسوق باستعمال الوظيفة المعيارية: "باسم مقدم الطلب". وسيُنفذ التبليغ التلقائي بالبريد الإلكتروني لمقدم الطلب.	<p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b>  قيد التنفيذ.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b>  قيد التنفيذ.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b>  أثناء تنفيذ هذه التوصية، اتضح أنها ستطرح تحديات غير متوقعة وغير مرغوبة عند استلام السلع في المقر. ولهذا السبب، يقترح الاتحاد أن تنفذ التوصية في المكاتب الإقليمية فقط حيث يمكن التعرف على الشخص الذي يطلب السلع/الخدمات بسهولة في النظام SRM من خلال ملء حقل "الشراء باسم" في عربة التسوق. وسيتم إبلاغ الحقل ذي وفقاً لذلك.</p>	مغلقة
<b>التوصية 9/2018</b>	في ضوء ما ذكر أعلاه، نوصي بوضع إجراء لفحص عينة من بيان الذمة المالية وإعلانات عدم تضارب المصالح بطريقة عشوائية في كل سنة، بغية التحقق من صحة المعلومات التي يُعلن عنهافرادى الموظفين.	يكلف الأمر الإداري 11/03 المؤرخ 22 فبراير 2011 الموظف المعني بالأخلاقيات بتقديم توجيهات ومشورة سرية لجميع الموظفين فيما يتعلق بالإقرار المالي وباستعراض انتباههم كذلك إلى أي تعارض أو أوجه تضارب محتملة في المصالح تظهر في الإقرارات المالية. وهذا يعني أن الموظف المعني بالأخلاقيات ليس متلقي وأمين تلك الإقرارات المالية فحسب بل وأيضاً الشخص الذي يتحقق من أن الإعلان كاملاً	<p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b>  خلال دورة المجلس لعام 2019، التزم الاتحاد الدولي للاتصالات بتعزيز استمارة الإقرار المالي السنوية في مجالين: ضمان تأكيد الموظفين الذين يقومون بملء الاستمارة مسؤوليتهم أمام الاتحاد وتوسيع نطاق تغطية الإقرار المالي. بناءً على هذا الالتزام، قام مكتب الأخلاقيات بصياغة نموذج إقرار منقح يؤكد فيه الموظفون ما إذا كانوا يمثلون سياسات وإجراءات الاتحاد ذات الصلة، ويؤكدون مسؤوليتهم</p>	مغلقة

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	التعليقات التي وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
	<p>ويقوم أيضاً باستعراض التبليغات المقدمة لتقييم ما إذا كانت المتابعة مطلوبة أم لا للتصدي لأي أوجه تضارب محتملة. وإذا خُصَّ الموظف المعني بالأخلاقيات إلى أن الإعلان قد يحتوي على قضايا بسيطة لا يمكن حلها من خلال طلب توضيح من الموظف المعني، ولكن يمكن أن توصف بأنها معلومات غير دقيقة عن عمد أو كاذبة، أو أنه يشك في حالة محتملة لتضارب المصالح، أو حالة أو إجراء يكشف سوء سلوك محتمل، أو مخالفة أو ممارسة محظورة أو سلوك محظور، يمكن التحقق من القضية وفقاً للمبادئ التوجيهية للتحقيق المنشورة في الأمر الإداري 19/10 المؤرخ 2 مايو 2019 الذي نُشر مؤخراً.</p>	<p>تجاه الاتحاد وإزاء هذه القواعد، ويفصحون عن أي ظروف ينبغي لفت انتباه الاتحاد إليها بحيث يتم تخفيف ذلك. وستناقش لجنة التنسيق ورقة المفاهيم الخاصة بالتعديلات المقترح إدخالها على الإقرار في ديسمبر 2019.</p> <p>وسيظل مكتب الأخلاقيات هو الأمين على الإقرارات المالية وسيواصل مراجعة كل إقرار من أجل تحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى أي متابعة أخرى.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b></p> <p>نُشرت في سبتمبر 2020 سياسة منقحة للإقرار المالي، سياسة الاتحاد بشأن إعلان المصالح (الأمر الإداري 20/07). وسيتم توسيع ممارسة الإقرار المالي الجديدة لتشمل جميع الموظفين اعتباراً من يناير 2021 وتتضمن استمارة إقرار جديدة.</p> <p>ويستكمل مكتب الأخلاقيات حالياً عملية الإقرار المالي لاستمارات الإقرار لعام 2019 ويواصل مراجعة كل إقرار لتحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى أي متابعة أخرى.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b></p> <p>صدرت سياسة الاتحاد بشأن إعلان المصالح في سبتمبر 2020. وُشِع في تطبيق إعلان المصالح وبيان الامتثال الجديدين على جميع موظفي الاتحاد في الربع الأول من عام 2021. وسيقدّم في أبريل 2021 تدريب على سياسة إعلان المصالح والسياسات الأخرى المتعلقة بالأخلاقيات.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b></p> <p>في الربع الأول من عام 2021، أتاح مكتب الأخلاقيات إعلان المصالح وبيان الامتثال وطلب أن يقوم الموظفون بملء الاستمارة السنوية الخاصة بهم. وتوشك هذه العملية على الانتهاء إذ يعمل مكتب الأخلاقيات على استعراض الاستمارات المقدمة وإجراء متابعة مع الموظفين عند الضرورة. وقُدّمت للموظفين</p>		

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	التعليقات التي وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
			دورات تدريبية على سياسة إعلان المصالح في أبريل ويونيو وسبتمبر وأكتوبر 2021.	
<b>التوصية 11/2018</b>	نوصي بإنشاء نظام رصد موحد من خلال قوائم مرجعية أو أدوات موجهة بتكنولوجيا المعلومات تبين الطريقة التي ينبغي بها إشراك المدير الإقليمي ومكتب تنمية الاتصالات على نحو فعال في التقييم اللاحق لفعالية النفقات.	أحاط الاتحاد علماً بالتوصية 11 وسيواصل دراسة المشاركة الفعالة للمديرين الإقليميين في تقييم فعالية نفقات الاتحاد بخصوص المناطق المعنية.	<p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b></p> <p>تعد المشاركة الفعالة للمديرين الإقليميين في تقييم فعالية نفقات الاتحاد في مناطقهم مهمة للغاية. وقد عزز مكتب تنمية الاتصالات أنشطته التخطيطية على أساس الإدارة القائمة على النتائج لعام 2020، بما في ذلك الأنشطة الإقليمية. بالإضافة إلى ذلك، يقوم مكتب تنمية الاتصالات بمراجعة أدوات دعم تكنولوجيا المعلومات الخاصة به في تخطيط ومراقبة نفقاته. وينبغي أن يوفر التخطيط المعزز وأدوات الاتحاد المحسنة أساساً جيداً لتقييم فعالية نفقات الاتحاد في المناطق المعنية.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b></p> <p>يدرس مكتب تنمية الاتصالات ودائرة خدمات المعلومات جدوى إدراج التقارير على المستوى القطري في النظام SAP.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b></p> <p>تم تعزيز التقارير الإقليمية من خلال عملية التخطيط المتعلقة بالخطة التشغيلية لعام 2021. وسيتم تنفيذ عملية تقديم تقارير كاملة على المستوى القطري مع تنفيذ النظام SAP فيما يخص الخطة التشغيلية لمكتب تنمية الاتصالات، المقرر أن يتم في نهاية عام 2021.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b></p> <p>التقدم مستمر في تنفيذ النظام SAP فيما يخص الخطة التشغيلية لمكتب تنمية الاتصالات، مع تراجع طفيف في التنفيذ الكامل الذي أصبح من المقرر أن يتم في نهاية يناير 2022.</p>	مستمرة

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	التعليقات التي وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
التوصية 12/2018	<p>بغية تعزيز نظام الرقابة الداخلية على المستوى الإقليمي أيضاً، نوصي بأن يضع الاتحاد مبادئ توجيهية محددة أو أن ينشر، وفقاً لأفضل الممارسات، دليلاً تشغيلياً إقليمياً مفصلاً حيث يتم توحيد جميع العمليات من قبيل إدارة النقدية وتسجيل الأصول وغيرها، من خلال إجراءات وقوائم مرجعية محددة لضمان نظام رقابة داخلية فعال على المستوى الإقليمي.</p>	<p>نحيط علماً بهذه التوصية. وتوجد بالفعل المبادئ التوجيهية المتعلقة بالمكاتب الإقليمية/مكاتب المناطق. وستقوم دائرة إدارة الموارد المالية ومكتب تنمية الاتصالات/شعبة الشؤون الإدارية باستعراض كامل لهذه المبادئ التوجيهية لتحسين العمليات والرقابة الداخلية. وأنشأ مدير مكتب تنمية الاتصالات فريق عمل داخلياً لتعزيز الضوابط الداخلية. ويتألف الفريق من موظفين من مكتب تنمية الاتصالات ودائرة إدارة الموارد المالية (الشؤون المالية والمشتريات)، والوحدة القانونية، ودائرة إدارة الموارد البشرية، والأخلاقيات ودائرة خدمات المعلومات.</p>	<p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b> هناك عدد من المبادئ التوجيهية قيد الاستعراض حالياً. وسيأخذ هذا الاستعراض في الاعتبار عمل فريق العمل الداخلي المعني بتعزيز الضوابط الداخلية.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b> تم تبادل المبادئ التوجيهية المنقحة لإدارة النقدية مع المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق وتم تنظيم جلسات إعلامية. وأعدت مبادئ توجيهية بشأن شراء أصول المشاريع وجرى أصول المشاريع الواقعة تحت وصاية الاتحاد. وتم تشكيل النظام SAP وأصبح جاهزاً لإدراج أصول المشاريع الواقعة تحت وصاية الاتحاد في نظام الجرد.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b> ظل الوضع على حاله. وبعد تنفيذ إدارة النقدية وسجل الأصول وإدارة المشاريع، لا يخطط حالياً لأي مبادئ توجيهية إقليمية إضافية.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> لا توجد أي تحديثات أخرى، تُعتبر التوصية منقذة.</p>	مغلقة
التوصية 13/2018	<p>بغية تحسين نظام الرقابة الداخلية على المستوى الإقليمي، نوصي بأن تضع الإدارة قائمة محددة ومفصلة بالنفقات التي يمكن أن يأذن بها المديرون الإقليميون أو يستبعدونها.</p>	<p>ستؤخذ هذه التوصية بعين الاعتبار أثناء استعراض المبادئ التوجيهية.</p>	<p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b> ستؤخذ هذه التوصية بعين الاعتبار عند وضع وتنفيذ الخطط التشغيلية لمكتب تنمية الاتصالات في عام 2020.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b> في يوليو 2020، وفي إطار عملية الإدارة القائمة على النتائج، أصدر مكتب تنمية الاتصالات وثيقة لتفويض السلطة تحتوي على عتبات الموافقة المطبقة على المديرين الإقليميين، حيث حددت عتبة قدرها 15 000 دولار أمريكي للموافقات على</p>	مستمرة

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	التعليقات التي وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
			<p>الإنفاق على مستوى المدير الإقليمي مع خطوط مساءلة واضحة.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b></p> <p>تم دمج تنفيذ مستويات السلطة في عملية توظيف الخبراء، ولكن لا بد من التزامن الكامل مع جميع عمليات المشتريات الجارية.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b></p> <p>العمل جار على وضع إطار تفصيلي لتفويض السلطة يتضمن سلطات محددة للإنفاق وفقاً لتقرير استعراض الحضور الإقليمي. ومن المتوقع الانتهاء من ذلك في الربع الأول من عام 2022.</p>	
<p>مغلقة</p> <p>سنختبر التنفيذ الفعلي في مراجعاتنا المقبلة</p>	<p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b></p> <p>وجهت مديرة مكتب تنمية الاتصالات في 23 أغسطس 2019 مذكرة داخلية بشأن "تعزيز الضوابط الداخلية" إلى جميع موظفي مكتب تنمية الاتصالات في الفئتين الفنية والعليا. وتغطي هذه المذكرة مواضيع مثل الحسابات المصرفية والنفقات الثرية وبدل التمثيل، من بين أمور أخرى. وبالإضافة إلى ذلك، قامت دائرة إدارة الموارد المالية بمراجعة إدارة النقد والمبادئ التوجيهية المالية للمكاتب الإقليمية/مكاتب المناطق.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b></p> <p>في الصيغة المنقحة من المبادئ التوجيهية الخاصة بإدارة النقد والشؤون المالية في المكاتب الإقليمية/مكاتب المناطق، يمكن إجراء عمليات التحقق غير المعلنة من قبل المديرين الإقليميين أو دائرة إدارة الموارد المالية.</p>	<p>نحيط علماً بهذه التوصية ولكن نود الإشارة إلى حقيقة أن النفقات الثرية تخضع للمراقبة والتوقيع شهرياً من رئيس المكتب الإقليمي/مكتب المنطقة قبل أن يقدمها إلى المقر. وسيواصل التحقق من جدوى عمليات التحقق غير المعلنة تماشياً مع التوصية 12 من التقرير الخاص لعام 2018 بشأن تقوية الحضور الإقليمي.</p>	<p>بغية تحسين نظام الرقابة الداخلية على المستوى الإقليمي، نوصي بأن يجري المديرين الإقليميون عمليات تحقق غير معلنة لسجل المبالغ النقدية الصغيرة في مكاتب المناطق والاحتفاظ بسجل المراجعة لعمليات التحقق التي يقومون بها في نموذج موحد ينبغي أن يحال على الفور إلى المقر ودائرة إدارة الموارد المالية.</p>	<p><b>التوصية 14/2018</b></p>



الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	التعليقات التي وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
			<p><b>تحديثات مارس 2021:</b> سيتم إصدار تذكير في شهر أبريل للمديرين الإقليميين بضرورة إجراء عمليات تحقق مخصصة من وقت لآخر. وستصدر تذكيرات دورية مستقبلاً.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> تم إصدار تذكير آخر في اجتماع دائرة إدارة الموارد المالية مع المديرين الإقليميين خلال الأسبوع من 8 إلى 12 نوفمبر 2021.</p>	
<b>التوصية 15/2018</b>	<p>بغية تعزيز فعالية الضوابط على السفر في مهام رسمية المتصل بالحضور الإقليمي، نوصي بإقامة رصد برنامجي وتقني فعال من خلال مؤشرات أداء دقيقة ومتينة ومتسقة لتقييم ما إذا كان الرحلة الرسمية المعنية ضرورية للاتحاد أم لا، مع إمكانية وجود هيئة/وحدة مستقلة تُعنى بتقييم ما إذا كانت الرحلة الرسمية قد حققت أهدافها المخططة أم لا.</p>	<p>أحاط الاتحاد علماً بالتوصية 15 وسيدرس المزيد من التحسينات في مجال رصد السفر في مهام رسمية. ويرجى ملاحظة أنه يتعين تقديم كل نموذج من نماذج طلب القيام ببعثة لموظفي مكتب تنمية الاتصالات إلى المشرف المسؤول بما في ذلك المديرين الإقليميين للموافقة عليه. والنموذج المعتمد لطلب القيام ببعثة إلزامي للحصول على إذن إلكتروني بالسفر.</p>	<p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b> تم وضع خطط للمهام السنوية وسيتواصل ذلك في عام 2020.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b> كان من المخطط أن يتم تنفيذ ذلك في عام 2020، ولكن بسبب جائحة Covid، تم تعليق جميع رحلات السفر لمهام رسمية. وسيستأنف التنفيذ بمجرد استئناف السفر في فترة التعافي من جائحة Covid.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b> عدم حدوث أي تغيير.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> استأنف لفترة وجيزة السفر في مهام رسمية حتى نهاية عام 2021، ويعمل مكتب تنمية الاتصالات على دمج التخطيط في عملية الخطة التشغيلية لعام 2022.</p>	مستمرة
<b>التوصية 16/2018</b>	<p>نظراً إلى واقع أن موظفي الاتحاد يسافرون إلى بلدانهم الأصلية وينفذون مشاريع فيها بصورة متكررة قد يشكل إخلالاً محتملاً باستقلالية الاتحاد فيما يتعلق بالدول الأعضاء، نوصي بأن يبادر المديرين الإقليميين والمقر إلى إجراء دراسة متأنية قبل إرسال الموظفين في مهام</p>	<p>أحاط الاتحاد علماً بالتوصية رقم 16 وسيخضعها للاستعراض.</p>	<p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b> قيد الاستعراض.</p>	مستمرة

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	التعليقات التي وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
	رسمية إلى بلدانهم الأصلية وفي الوقت نفسه مراقبة جميع الأسفار في مهام رسمية على نحو كافٍ، وذلك لتفادي احتمال تضارب المصالح.		<p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b></p> <p>لا تزال هذه التوصية قيد الاستعراض نظراً لتعليق جميع السفريات في مهام رسمية. وسيستأنف التنفيذ بمجرد استئناف السفر في فترة التعافي من جائحة Covid.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b></p> <p>عدم حدوث أي تغيير.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b></p> <p>يجري استعراض هذه التوصية لتنفيذها في عام 2022.</p>	
<b>التوصية 17/2018</b>	في رأينا، يجب اتخاذ إجراءات في كل مجال من المجالات التي تم النظر فيها. ونوصي، دون المساس بملاحظات وتوصيات أكثر تفصيلاً يجري تقديمها في مرحلة لاحقة، بأن تعزز الإدارة على وجه السرعة مستوى الرقابة الداخلية على الموارد البشرية، لا سيما فيما يتعلق بالاستعانة بخبراء استشاريين، بواسطة نظام يشمل رصد أنشطتهم من خلال مؤشرات الأداء الرئيسية واعتماد أدلة تشغيل ومبادئ توجيهية وقوائم مرجعية محددة يمكن أن تساعد في تقييم الحاجة إلى الاستعانة بخبراء استشاريين وتقييمهم لاحقاً.	<p>يخضع الموظفون الميدانيون لنفس السياسات والإجراءات المتصلة بإدارة الأداء وتطويره على النحو الوارد في الأمر الإداري 18/06 المؤرخ 19 أبريل 2018. وتشمل هذه السياسات كمبدأً أساسي موازنة الأهداف الفردية مع أهداف المنظمة المنصوص عليها في الخطط التشغيلية القطاعية.</p> <p>وفيما يتعلق بالرصد الفعال للأهداف المسندة إلى الموظفين الميدانيين أثناء تصميم وتنفيذ النظام الجديد لتقييم الأداء (E-PMDS)، تعمل دائرة إدارة الموارد البشرية على تعزيز تحديد أهداف العمل من خلال تطوير عناصر توصيف أقوى ترتبط بتلك الأهداف (وصف الأهداف والأنشطة ذات الصلة ومؤشرات الأداء الرئيسية والإطار الزمني والشركاء والموارد والقيود).</p> <p>فيما يتعلق بتعزيز سياسات وإجراءات توظيف وإدارة الاستشاريين والخبراء، تعمل دائرة إدارة الموارد البشرية ومكتب تنمية الاتصالات على وضع إجراءات أقوى وتراعي كذلك التوصيات التي تضعها وحدة التفتيش المشتركة في استعراضها لإدارة الاتحاد فضلاً عن التوصيات التي تضعها وحدة المراجعة الداخلية.</p>	<p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b></p> <p>لا تزال التعليقات المعرب عنها سارية.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b></p> <p>يتقدم العمل على تعزيز وتبسيط السياسات والإجراءات في تلك المجالات، في سياق العمل الذي يقوم به الفريق المعني بالضوابط الداخلية الذي يديره مكتب تنمية الاتصالات. وهو يغطي المجالات المذكورة في عمود التعليقات.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b></p> <p>نفذ مكتب تنمية الاتصالات إجراءات وأنظمة معززة لتوظيف الخبراء، ابتداءً من 30 مارس 2021. ويعالج ذلك مواطن الضعف المحددة. وتشمل التغييرات ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تم تنظيف القائمة وتقليصها لإزالة الازدواجية والبيانات الوصفية البائدة والبيانات الوصفية التي لم يتم التحقق منها مؤخراً؛</li> <li>• تم تنقيح عملية توظيف الخبراء وتبسيطها لمساعدة موظفي مكتب تنمية الاتصالات في توظيف الخبراء بطريقة فعالة وفي الوقت المناسب؛</li> </ul>	مستمرة

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	التعليقات التي وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
		<p>وتعمل دائرة إدارة الموارد البشرية على إجراء عملية "تنظيف" للقائمة الحالية، ستشمل التحقق من المؤهلات الأكاديمية والجهات المرجعية لجميع المرشحين. وإن إدارة الموارد البشرية على اتصال مع الأمم المتحدة فيما يتعلق باستخدام مركز التحقق من الجهات المرجعية التابع للأمم المتحدة الذي أنشئ حديثاً في بون.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• صُممت عملية توظيف الخبراء الجديدة بحيث تكون عادلة وشفافة وتلتزم بالقيم الأساسية للنزاهة والمهنية واحترام التنوع وتلتزم كذلك بالنظام الأساسي لموظفي الاتحاد.</li><li>• تم أيضاً تحديث نظام البيانات الوصفية والتقييمات الخاص بقائمة الخبراء لضمان الجودة والشفافية والكفاءة.</li></ul> <p>سيتم إدخال مزيد من التحسينات على الأتمتة في نهاية عام 2021، إلى جانب انتقال أدوات تكنولوجيا المعلومات الخاصة بمكتب تنمية الاتصالات إلى النظام SAP.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b></p> <p>من المقرر تنفيذ النظام SAP لمكتب تنمية الاتصالات في يناير 2022.</p>	

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الرسالة الإدارية الموجهة من المراجع الداخلي SG-SGO/IA/19-09	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بالرسالة الإدارية للمراجع الداخلي)	التوصيات السابقة التي قدمها المراجع الخارجي في تقاريره المطولة وتقاريره الخاصة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بتوصيات المراجع الخارجي)	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
<b>المرجع: توصيات بشأن الإجراءات غير الصالحة لمشتريات المشاريع/الصناديق الاستثنائية</b>							
التوصية 18/2018 (إحالة إلى الجدول 2 من التقرير C19/40)	نوصي بأن تتخذ الإدارة إجراءات عاجلة لتنفيذ التوصيات المفتوحة المقدمة من المراجعين الداخلي والخارجي بشأن الأنشطة الإقليمية، مع إيلاء اهتمام خاص للمشتريات.	يحيط الاتحاد الدولي للاتصالات علماً بهذه التوصية.	1/19-09/ML: نوصي بأن تعيد دائرة إدارة الموارد المالية/شعبة المشتريات، بالتشاور مع مديرة مكتب تنمية الاتصالات، النظر في مدى ملاءمة وصلاحيات القواعد الأساسية لمشتريات المعدات المتصلة بمشاريع الاتحاد للتعاون والمساعدة التقنيين، وكذلك في مدى قدرة هذه القواعد على احتواء المخاطر.	الوثيقة المرجعية CWG-FHR 10/15 (سبتمبر 2019): النقطة 7 تم التنفيذ ألغى المجلس في دورته لعام 2019 هذه القواعد الأساسية واستعاض عنها بدليل المشتريات الجديد.	التقرير رقم C17/40 مراجعة البيانات المالية لعام 2016 التوصية رقم 4 إننا نوافق المراجع الخارجي الرأي ونوصي باعتماد ما يلي: ألف) دليل مشتريات يغطي جميع مراحل عملية الشراء وفقاً لأفضل ممارسات الأمم المتحدة بشأن الموضوع؛ باء) تدابير التنفيذ المقترنة بالسياسات والإجراءات التي ينبغي أن يسترشد بها جميع الموظفين المشاركين في مختلف مراحل عملية المشتريات.	تحديثات أبريل 2018: جارية. جاري صياغة دليل المشتريات. تحديثات ديسمبر 2018: تم إدراج ذلك في دليل المشتريات الذي تمت صياغته ويتوقع نشره في أوائل عام 2019. تحديثات أبريل 2019: لا توجد تحديثات ديسمبر 2019: تم التنفيذ. نشر دليل مشتريات الاتحاد في يونيو 2019. تحديثات سبتمبر 2020: تم التنفيذ تحديثات أكتوبر 2021: تُعتبر منفذة	مغلقة
			02/19-09/ML: لضمان رفع مستوي الشفافية والمساءلة، يوصي المراجع الداخلي بأن يستخدم رئيس دائرة إدارة الموارد المالية أسلوباً	الوثيقة المرجعية CWG-FHR 10/15 (سبتمبر 2019): النقطة 7 تم التنفيذ انظر أعلاه	التقرير رقم C17/40 مراجعة البيانات المالية لعام 2016 التوصية رقم 5 نوصي بالتالي بأن يعتمد الاتحاد إجراءً مكتوباً يتعين على الموظفين اتباعه في حالات	تحديثات ديسمبر 2019: تم التنفيذ طبقاً لدليل مشتريات الاتحاد الصادر في يونيو 2019. تحديثات سبتمبر 2020:	مغلقة

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الرسالة الإدارية الموجهة من المراجع الداخلي SG-SGO/IA/19-09	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بالرسالة الإدارية للمراجع الداخلي)	التوصيات السابقة التي قدمها المراجع الخارجي في تقاريره المطولة وتقاريره الخاصة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بتوصيات المراجع الخارجي)	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
				واحداً في إدارة المشتريات في جميع قطاعات الاتحاد، بإصدار دليل مشتريات الاتحاد المنتظر على الفور.	المشتريات التي تقل عن 20 000 فرنك سويسري. <b>الاقتراح رقم 2</b> علاوة على ذلك، نقترح أن يراجع الاتحاد العتبة المحددة لالتماس ثلاثة عروض على الأقل من أجل ضمان الإدارة المالية السليمة للعملية.	تم التنفيذ تحديثات أكتوبر 2021: تُعتبر منفذة	
	مغلقة حلت محلها التوصيات الواردة في هذا التقرير		03/19-09/ML: يوصى بأن يُجري رئيس دائرة إدارة الموارد المالية/شعبة المشتريات بانتظام رسداً للمدفوعات التراكمية المستحقة لشركات البيع كجزء من عملية التحقق لضمان عدم انسلات المبالغ الصغيرة في إطار أي من عتبات الاستعراض المحددة.	الوثيقة المرجعية CWG-FHR 10/15 (سبتمبر 2019): النقطة 8 تم التنفيذ نفذت شعبة المشتريات إجراءات جديدة للقيام بذلك على أساس شهري	التقرير رقم C18/40 مراجعة البيانات المالية لعام 2017 التوصية رقم 7 نوصي بأن تقوم شعبة المشتريات بإعداد مبادئ توجيهية تغطي جميع جوانب عملية الشراء التي تقل قيمتها عن 20 000 فرنك سويسري كي تُلغ إلى الموظفين المعنيين. فعلى سبيل المثال، ينبغي أن تأخذ المبادئ التوجيهية في الاعتبار ما يلي: 1) العناصر الدنيا في طلبات الشراء؛ 2) كيفية تحديد الموردين المحتملين؛ 3) لزوم تقديم العطاءات والسعي إلى عدد أدنى من عروض الأسعار، ما لم يبرر خلاف ذلك بشكل مناسب من جانب العميل/مقدم الطلب ويحصل على موافقة شعبة المشتريات مسبقاً؛ 4) كيفية إجراء	تحديثات ديسمبر 2019: تم التنفيذ طبقاً لدليل مشتريات الاتحاد الصادر في يونيو 2019. تحديثات سبتمبر 2020: تم التنفيذ تحديثات أكتوبر 2021: تُعتبر منفذة	

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الرسالة الإدارية الموجهة من المراجع الداخلي SG-SGO/IA/19-09	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بالرسالة الإدارية للمراجع الداخلي)	التوصيات السابقة التي قدمها المراجع الخارجي في تقاريره المطولة وتقاريره الخاصة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بتوصيات المراجع الخارجي)	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
					تقييم لعروض الأسعار؛ 5) كيفية إبرام أمر/ عقد الشراء.		
					<b>التقرير رقم C18/40 لعام 2017 التوصية رقم 8</b> نوصي بأن تكون عملية المشتريات برمتها (من ملف العطاءات إلى العقد المبرم) موثقة على النحو الصحيح لضمان المساءلة والشفافية وقابلية المراجعة.	<b>يناير 2020</b> تم التنفيذ <b>تحديثات سبتمبر 2020:</b> تم التنفيذ <b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> تُعتبر منفذة	مغلقة.
					<b>التقرير رقم C18/40 لعام 2017 التوصية رقم 9</b> نوصي بأن يوقع الموظفون المشاركون في عملية المشتريات إعلان عدم تضارب مصالح (DACI) ينص من جانبهم على غياب أي تعارض في المصالح يمكن أن يؤثر على عملية المشتريات.	<b>تحديثات ديسمبر 2019:</b> تم التنفيذ طبقاً لدليل مشتريات الاتحاد الصادر في يونيو 2019. تم تحديد الموظفين الرئيسيين الذين يتعين توقيعهم على إعلان عدم تضارب المصالح، وفي كل مرة يتقدم فيها البائعون بعروض تزيد عن 5 000 فرنك سويسري، يوقع مقدمو الطلبات على هذا الإعلان. <b>تحديثات سبتمبر 2020:</b> تم التنفيذ <b>تحديثات مارس 2021:</b> تم التنفيذ. إضافة إلى ذلك، يتعين على جميع الموظفين ملء إعلان المصالح وبيان	مغلقة

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الرسالة الإدارية الموجهة من المراجع الداخلي SG-SGO/IA/19-09	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بالرسالة الإدارية للمراجع الداخلي)	التوصيات السابقة التي قدمها المراجع الخارجي في تقاريره المطولة وتقاريره الخاصة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بتوصيات المراجع الخارجي)	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
						الامتنال وفقاً لسياسة الاتحاد بشأن إعلان المصالح التي صدرت في سبتمبر 2020. تحديثات أكتوبر 2021: تُعتبر منفذة	
					التقرير C18/125 تقرير خاص عن الحضور الإقليمي التوصية رقم 15 نوصي بأنه ما دامت القواعد الأساسية أصبحت متقدمة، ينبغي للاتحاد اعتماد دليل جديد للمشتريات يغطي الاعتمادات من كل من الميزانية العادية ومن خارج الميزانية، على السواء.	تحديثات ديسمبر 2019: تم التنفيذ طبقاً لدليل مشتريات الاتحاد الصادر في يونيو 2019. تحديثات سبتمبر 2020: تم التنفيذ تحديثات أكتوبر 2021: تُعتبر منفذة	مغلقة
					التقرير C18/125 تقرير خاص عن الحضور الإقليمي التوصية رقم 17 نوصي، بأن تتولى شعبة المشتريات تشكيل فريق التقييم طبقاً للمبادئ التوجيهية لإدارة المشاريع، الفقرة ج) من الفصل 2.2.4، التي تنص على أن مسؤولية عملية المشتريات للسلع والخدمات بالكامل تقع على عاتق شعبة المشتريات.	تحديثات ديسمبر 2019: أخذت هذه النقطة بعين الاعتبار في دليل المشتريات الجديد. أنشئت وظيفة جديدة في مكتب تنمية الاتصالات للتقييم والإبلاغ. تحديثات سبتمبر 2020: تم التنفيذ تحديثات أكتوبر 2021: تُعتبر منفذة	مغلقة

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الرسالة الإدارية الموجهة من المراجع الداخلي SG-SGO/IA/19-09	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بالرسالة الإدارية للمراجع الداخلي)	التوصيات السابقة التي قدمها المراجع الخارجي في تقاريره المطولة وتقاريره الخاصة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بتوصيات المراجع الخارجي)	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
					<p><b>التقرير C18/125</b></p> <p>تقرير خاص عن الحضور الإقليمي التوصية رقم 18 لتدنية المخاطر التي يتعرض لها الاتحاد، نوصي أيضاً بعدم تعيين مدراء المشاريع كأعضاء في فريق التقييم وأن تعمل شعبة المشتريات كجهة تنسيق لفريق التقييم بدلاً من مدير المشروع.</p>	<p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b></p> <p>أخذت هذه النقطة بعين الاعتبار في دليل المشتريات الجديد.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b></p> <p>تم التنفيذ</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b></p> <p>تُعتبر منفذة</p>	مغلقة
					<p><b>التقرير C18/125</b></p> <p>تقرير خاص عن الحضور الإقليمي التوصية رقم 19</p> <p>تماشياً مع توصيتنا رقم 11 الواردة في الصيغة المطولة من تقريرنا بشأن مراجعة البيانات المالية للاتحاد لعام 2016، نوصي بأن يقدم جميع الأفراد المشاركين في عملية المشتريات إعلاناً محدداً ومفصلاً بعدم تضارب المصالح (DACI) موقعاً على النحو الواجب.</p>	<p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b></p> <p>أخذت هذه النقطة بعين الاعتبار في دليل المشتريات الجديد.</p> <p>وجاري مراجعة الورقة المفاهيمية لتحسين استمارة الإقرار المالي لإضافة إشارة محددة إلى المساءلة وتوسيع نطاق الالتزام بحيث يشمل سنوياً جميع الموظفين.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b></p> <p>نُفذت سياسة جديدة للإقرار المالي.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b></p> <p>تُعتبر منفذة</p>	مستمرة: كشف اختبار المراجعة الذي أجريناه أن الاستشاريين المعنيين لم يوقعوا إعلان عدم تضارب المصالح، في بعض الحالات.
					<p><b>التقرير C18/125</b></p>	<p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b></p>	مغلقة



الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الرسالة الإدارية الموجهة من المراجع الداخلي SG-SGO/IA/19-09	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بالرسالة الإدارية للمراجع الداخلي)	التوصيات السابقة التي قدمها المراجع الخارجي في تقاريره المطولة وتقاريره الخاصة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بتوصيات المراجع الخارجي)	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	
					<p><b>تقرير خاص عن الحضور الإقليمي التوصية رقم 20</b></p> <p>نظراً إلى أننا لا نعتبر أن المبادئ التوجيهية لإدارة المشاريع، التي ينبغي ربطها مباشرة وبوضوح بقواعد المشتريات، مفصلة بما فيه الكفاية، نوصي بتعديل المبادئ التوجيهية لإدارة المشاريع بحيث توضح بشكل أفضل دور شعبة المشتريات والإحالة إلى القواعد والإجراءات التي يمكن تطبيقها على المشتريات.</p>	<p>سيبدأ استعراض وتحديث المبادئ التوجيهية الحالية لإدارة المشاريع في يناير 2020، بمجموعة من موظفي الاتحاد الذين شاركوا مؤخراً في التدريب على إدارة المشاريع ومنح الشهادات. وسيشارك ممثل عن شعبة المشتريات.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b></p> <p>تمت الموافقة على دليل إدارة المشاريع الجديد للاتحاد وتم تقديمه في يوليو 2020. وتقوم شعبة دعم المشاريع حالياً بتنفيذ خطة اعتماد لدعم عملية تقديم المبادئ الجديدة التي حددها الدليل.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b></p> <p>تم تنفيذ دليل إدارة المشاريع الجديد، والإدارة جارية وتقوم شعبة دعم المشاريع برصدها.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b></p> <p>منفذة</p>		
<b>التوصيات بشأن نقص وعي موظفي شعبة المشتريات بمخاطر الاحتيال</b>								
	مستمرة: كشفت المراجعة التي أجريناها عن استمرار تجاوز العتبة المحددة		<b>04/19-09/ML</b> : يوصي بأن ينظم رئيس دائرة إدارة الموارد المالية دورات تدريبية توعوية لموظفي شعبة المشتريات بشأن	<b>يناير 2020:</b> سُنِّظم في عام 2020 لموظفي شعبة المشتريات دورات تدريبية توعوية بشأن مواطن الضعف والمخاطر المتصلة	<b>التقرير رقم C18/40</b> <b>مراجعة البيانات المالية لعام 2017 التوصية رقم 5</b>	<b>تحديثات ديسمبر 2018:</b> من المخطط التنفيذ في يناير 2019. <b>تحديثات أبريل 2019:</b>		

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الرسالة الإدارية الموجهة من المراجع الداخلي SG-SGO/IA/19-09	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بالرسالة الإدارية للمراجع الداخلي)	التوصيات السابقة التي قدمها المراجع الخارجي في تقاريره المطولة وتقاريره الخاصة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بتوصيات المراجع الخارجي)	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
			مواطن الضعف والمخاطر المتصلة بنظم الاحتيال التي قد يتعرض لها الاتحاد.	بنظم الاحتيال التي قد يتعرض لها الاتحاد.	نوصي بأن تقوم الإدارة بتحسين الضوابط على أوامر/ عقود الشراء التي ترسو مراراً وتكراراً على المورد نفسه من أجل الحد من مخاطر تجاوز قواعد وإجراءات المشتريات لدى الاتحاد أو عدم تطبيقها بشكل صحيح.	تم التنفيذ. تم في 1 أبريل 2019 إدخال إجراءات جديدة بشأن المشتريات التي تقل عن 20 000 فرنك سويسري. حددت الآن عتبة لالتماس 3 عروض أسعار بقيمة 5 000 فرنك سويسري، وتقتصر عمليات الإرساء دون تقديم عطاءات على 5 000 فرنك سويسري لكل معاملة و20 000 فرنك سويسري لكل سنة تقييمية ولكل بائع. <b>تحديثات ديسمبر 2019:</b> تم التنفيذ في أبريل 2019. <b>تحديثات سبتمبر 2020:</b> تم التنفيذ <b>تحديثات مارس 2021:</b> نُظمت في نوفمبر 2020 دورة تدريبية بشأن مكافحة الاحتيال مفصلة خصيصاً لموظفي شعبة المشتريات. <b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> تُعتبر منفذة	
	مغلقة		05/19-09/ML: يوصي بأن يضيف رئيس دائرة إدارة الموارد المالية إلى التدريب الإلزامي		التقرير رقم C18/40 مراجعة البيانات المالية لعام 2017 التوصية رقم 6	تحديثات ديسمبر 2018:	

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الرسالة الإدارية الموجهة من المراجع الداخلي SG-SGO/IA/19-09	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بالرسالة الإدارية للمراجع الداخلي)	التوصيات السابقة التي قدمها المراجع الخارجي في تقاريره المطولة وتقاريره الخاصة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بتوصيات المراجع الخارجي)	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
			الاعتيادي لموظفي الاتحاد وحدة نمطية عن الوعي بالاحتياط ونظمه.		نوصي الإدارة بتحديث برمجيات إدارة المخاطر الاستراتيجية (SRM) بالاتحاد للسماح بمراقبة أوامر/عقود الشراء المنفذة في حال التخلي عن المنافسة.	هذا جزء من مشروع إدارة العقود المتوقع الانتهاء منه في 2019. <b>تحديثات أبريل 2019:</b> لا توجد <b>التحديثات ديسمبر 2019:</b> تم التنفيذ في يونيو 2019. <b>تحديثات سبتمبر 2020:</b> تم التنفيذ. وتم توفير تدريب إلزامي. <b>تحديثات مارس 2021:</b> منفذة. تم إعداد تدريبات إلزامية، ولا سيما تدريب إلكتروني على مكافحة الاحتياط تم تقديمه في عام 2020. <b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> تُعتبر منفذة	
	مغلقة				<b>التقرير رقم C18/125</b> <b>تقرير خاص عن الحضور الإقليمي</b> نوصي بتنظيم تدريب منتظم لجميع الموظفين المشاركين في عملية المشتريات في المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق.	<b>تحديثات ديسمبر 2019:</b> أجرى الاتحاد أول تدريب شامل مع منح الشهادات على إدارة المشاريع في نوفمبر 2019 لموظفي الاتحاد (في مكتب تنمية الاتصالات - المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية/مكاتب المناطق، والأمانة، ومكتب الاتصالات الراديوية، ومكتب تقييم	

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الرسالة الإدارية الموجهة من المراجع الداخلي SG-SGO/IA/19-09	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بالرسالة الإدارية للمراجع الداخلي)	التوصيات السابقة التي قدمها المراجع الخارجي في تقاريره المطولة وتقاريره الخاصة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بتوصيات المراجع الخارجي)	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	
						<p>الاتصالات) المشاركين في إعداد مشاريع الاتحاد وتخطيطها وتنفيذها ودعمها. ونتيجة لنجاح هذا التدريب الأول، سيتم التخطيط لمجموعة ثانية وتدريب ثان لعام 2020.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b></p> <p>تم البدء في إجراء تدريب على المشتريات لموظفي المكاتب الإقليمية وسيقدم لجميع المكاتب الإقليمية في نوفمبر 2020.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b></p> <p>لا يُخطط لمزيد من التنفيذ. مستمرة حالياً.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b></p> <p>تُعتبر منفذة</p>		
<b>التوصيات بشأن انعدام فعالية الدور الرقابي على صعيد المكاتب الإقليمية</b>								
	مغلقة	<p>06/19-09/ML: يوصى بأن تعزز مديرة مكتب تنمية الاتصالات الرقابة على صعيد المكاتب الإقليمية بتقديم المزيد من التفاصيل عن أدوار المديرين الإقليميين ومسؤولياتهم وأوجه مساءلتهم، وتساؤلهم عن</p>	<p>الوثيقة المرجعية CWG-FHR 10/15 (سبتمبر 2019): النقطة 6</p> <p><b>تم التنفيذ</b></p> <p>وجهت مديرة مكتب تنمية الاتصالات في 23 أغسطس 2019 مذكرة داخلية بشأن "تعزيز الضوابط الداخلية" إلى جميع موظفي مكتب تنمية</p>	<p>التقرير رقم C18/125 تقرير خاص عن الحضور الإقليمي</p> <p><b>التوصية رقم 13</b></p> <p>فيما يتعلق بالعمليات المصرفية، نوصي بتنفيذ إجراء صارم لجميع المكاتب الإقليمية، يتطلب وجود التوقيع الثالث من جانب المدير</p>	<p>أخذ الاتحاد الدولي للاتصالات علماً بالتوصية رقم 13. ومع ذلك، يود الاتحاد أن يؤكد على الصعوبات التي تواجه تنفيذ هذه التوصية بسبب قيود الموظفين وتواجد المديرين الإقليميين. ومن المؤكد أن طلب توقيع ثالث لجميع المعاملات المصرفية سيؤدي</p>			

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الرسالة الإدارية الموجهة من المراجع الداخلي SG-SGO/IA/19-09	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بالرسالة الإدارية للمراجع الداخلي)	التوصيات السابقة التي قدمها المراجع الخارجي في تقاريره المطولة وتقاريره الخاصة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بتوصيات المراجع الخارجي)	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
			<p>تلك المسؤوليات الرقابية (مع الحفاظ على التوازن السليم بين الثقة والمساءلة).</p> <p>الاتصالات في الفئتين الفنية والعليا. تغطي هذه المذكرة مواضيع مثل الحسابات المصرفية والنفقات الثرية وبدل التمثيل، من بين أمور أخرى. بالإضافة إلى ذلك، قامت دائرة إدارة الموارد المالية بمراجعة إدارة النقد والمبادئ التوجيهية المالية للمكاتب الإقليمية/مكاتب المناطق.</p> <p>رسالة من ر. بار بتاريخ 2019/10/18: نسخة من المذكرة المذكورة.</p>	<p>الإقليمي على العمليات المصرفية، حتى وإن كانت العملية تنفذ على مستوى مكتب المنطقة. وبذلك يمكن للمدير الإقليمي تحمّل مسؤولية جميع المعاملات مع المصارف. ونرى أيضاً، ضرورة إجراء مراجعة لهذا الإجراء مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتفادي دخول الحسابات الشخصية للموظفين في أي عمليات للاتحاد.</p>	<p>إلى إبطاء العملية وسيكون له تأثير سلبي على كفاءة المكاتب الميدانية.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b> قدمت المبادئ التوجيهية المنقحة للمصروفات الثرية للزملاء الإقليميين والمحليين. ونظمت جلسات إعلامية بين قسم الشؤون المالية وجميع المكاتب الخارجية لشرح العمليات.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b> لا يُخطط لمزيد من التنفيذ. مستمرة حالياً.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> تُعتبر منفذة</p>		
			<p>الوثيقة المرجعية CWG-FHR 10/15 (سبتمبر 2019): النقطة 9 جاري التنفيذ</p> <p>تم الانتهاء من عملية المشتريات لاختيار شركة لتقديم التدريب على إدارة المشاريع ومنح الشهادات الخاصة بها ومراجعة وتحديث دليل إدارة المشاريع الجديد.</p> <p><b>التحديثات اعتباراً من سبتمبر:</b></p>	<p><b>التقرير رقم C18/125</b></p> <p><b>تقرير خاص عن الحضور الإقليمي التوصية رقم 11</b></p> <p>لأغراض المساءلة، نوصي بإعداد وثيقة تلخص جميع عمليات تفويض السلطة سواء كانت داخلية (من يجب عليه توقيع ماذا) أو خارجية (تفويض بالتوقيع، مثل المعاملات المصرفية والأعمال المصرفية عبر الإنترنت مع تحديد خطوط المسؤولية).</p>	<p>أخذ الاتحاد علماً بالتوصية 11. وفيما يتعلق بالمعاملات المصرفية، فإن هذه الوثيقة موجودة بالفعل ويتم تحديثها في كل مرة يكون هناك حركة للموظفين. كما يتم التنسيق مع البنوك للتأكد من أنها تتبع التعليمات التي تصدر عن المقر الرئيسي. وسيتم التنسيق الداخلي لإعداد وثيقة موجزة لتفويض السلطات.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b></p>	<p>مستمرة - لم تتم الموافقة بعد على إطار المساءلة</p>	

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الرسالة الإدارية الموجهة من المراجع الداخلي SG-SGO/IA/19-09	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بالرسالة الإدارية للمراجع الداخلي)	التوصيات السابقة التي قدمها المراجع الخارجي في تقاريره المطولة وتقاريره الخاصة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بتوصيات المراجع الخارجي)	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
				تمت الموافقة على دليل إدارة المشاريع الجديد للاتحاد وتم إصداره في يوليو 2020. وتقوم شعبة دعم المشاريع حالياً بتنفيذ خطة اعتماد لدعم عملية تقديم المبادئ الجديدة التي حددها الدليل. ويتضمن الدليل الأدوار والمسؤوليات والمساءلة لجميع الجهات الفاعلة المشاركة في المشاريع.		في يوليو 2020، وفي إطار عملية الإدارة القائمة على النتائج، أصدر مكتب تنمية الاتصالات وثيقة لتفويض السلطات تحتوي على اعتبارات الموافقة المطبقة على المديرين الإقليميين، حيث حددت عتبة قدرها 15 000 دولار أمريكي للموافقات على الإنفاق على مستوى المدير الإقليمي مع خطوط مساءلة واضحة. <b>تحديثات مارس 2021:</b> تم تنفيذ تفويض السلطة، ومع ذلك، يجري العمل على جدول تفويض كامل سيتم وضعه تماشياً مع إطار المساءلة في الاتحاد. <b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> تُعتبر منفذة.	
	مستمرة		08/19-09/ML يوصى أيضاً بأن ينفذ رئيس إدارة الموارد البشرية على وجه السرعة، بالتعاون مع مديرة مكتب تنمية الاتصالات، التوصيات الواردة في تقرير التفتيش المقدم من المراجع الداخلي للحسابات في	الوثيقة المرجعية CWG-FHR 10/15 (سبتمبر 2019): النقطة 16 <b>جاري التنفيذ</b> وافق أعضاء لجنة التنسيق التابعة للاتحاد على المبدأ. <b>التحديثات اعتباراً من سبتمبر 2020:</b>			

الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بتوصيات المراجع الخارجي)	التوصيات السابقة التي قدمها المراجع الخارجي في تقاريره المطولة وتقاريره الخاصة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بالرسالة الإدارية للمراجع الداخلي)	الرسالة الإدارية الموجهة من المراجع الداخلي SG-SGO/IA/19-09	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الرقم
			<p>قيد التنفيذ جاري شراء نظام توظيف إلكتروني جديد. <b>تحديثات مارس 2021:</b> يوقع جميع الخبراء (المشمولين باتفاق الخدمة الخاصة (SSA)) مدونة أخلاقيات تتضمن بيان تضارب المصالح. وهدف الاتحاد هو الإعلان عن جميع فرص اتفاقات الخدمة الخاصة. وقد بدأت المنظمة في الإعلان عن جميع الشواغر الجديدة في إطار اتفاق الخدمة الخاصة. ويظل الإعلان عن فرص اتفاقات الخدمة الخاصة مرهقاً ومكلفاً في نظام التوظيف الحالي. وانتهت الدعوة إلى تقديم عطاءات بشأن نظام التوظيف الإلكتروني الجديد وتم اختيار أحد الموردين. ويتوقع أن يكون التنفيذ في الفصل الأخير من عام 2021 ومطلع عام 2022. <b>تحديثات أكتوبر 2021:</b></p>	<p>عام 2016، ومنها وضع إجراءات تنافسية لاختيار الاستشاريين.</p>			
مستمرة			<p>الوثيقة المرجعية CWG-FHR 10/15 (سبتمبر 2019): النقطة 17 <b>يجري التنفيذ</b> <b>تحديثات سبتمبر 2020:</b></p>	<p>09/19-09/ML يوصى بأن يعزز رئيس إدارة الموارد البشرية، بالتعاون مع مديرة مكتب تنمية الاتصالات، نظام/عملية التقييم الواجبة التطبيق</p>			

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الرسالة الإدارية الموجهة من المراجع الداخلي SG-SGO/IA/19-09	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بالرسالة الإدارية للمراجع الداخلي)	التوصيات السابقة التي قدمها المراجع الخارجي في تقاريره المطولة وتقاريره الخاصة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بتوصيات المراجع الخارجي)	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
			عند نهاية كل ولاية للاستشاريين المتعاقد معهم بموجب اتفاق الخدمة الخاصة. وينبغي أن يشمل ذلك إنشاء ما لا يقل عن مستويين من التوقيعات (أي المشرف المباشر على الخدمات المقدمة بموجب اتفاق الخدمة الخاصة/متلقيها المباشر ومدير أعلى لهذا المشرف)، فضلاً عن "إعداد قائمة سوداء" موثقة بأسماء الأفراد الذين لم يكن أداءهم مرضياً من المتعاقد معهم بموجب هذا الاتفاق.	يجري التنفيذ تنشر مخرجات اتفاقات الخدمة الخاصة حالياً على بوابة مكتب تنمية الاتصالات قبل سداد المدفوعات. <b>تحديثات مارس 2021:</b> تم تنفيذ ذلك بالكامل ويمكن التحقق منه في نظام التوظيف. <b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> تُعتبر منفذة			
	مغلقة سنتحقق من ذلك في المراجعة المقبلة		<b>10/19-09/ML</b> : يوصى أيضاً بأن تُقر مديرة مكتب تنمية الاتصالات، بالتعاون مع رئيس إدارة الموارد البشرية، العمل بمبدأ قائمة المواهب المرشحة المتحقق منها مسبقاً، بتجميع قائمة متجددة ونشطة ومحدّثة بأسماء المرشحين المؤهلين للعمل بموجب اتفاق الخدمة الخاصة الذين أكدت سيرهم الذاتية المتحقق	انظر الرسالة المرسلة من ر. بار في 2019/10/9 <b>جاري التنفيذ</b> <b>تحديثات سبتمبر 2020:</b> جاري التنفيذ <b>تحديثات مارس 2021:</b> بدأ تحديث القائمة في 1 يناير 2021، وبدأ تنفيذ عمليات التحديث والصيانة في 1 أبريل			



الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الرسالة الإدارية الموجهة من المراجع الداخلي SG-SGO/IA/19-09	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بالرسالة الإدارية للمراجع الداخلي)	التوصيات السابقة التي قدمها المراجع الخارجي في تقاريره المطولة وتقاريره الخاصة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بتوصيات المراجع الخارجي)	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
				2021. وستصدر دعوة إلى استشاريين جدد في أبريل 2021. تحديثات أكتوبر 2021: تُعتبر منفذة			
	حلت محلها التوصية رقم 9 في هذا التقرير		11/19-09/ML: يوصى كذلك بأن تضمن مديرة مكتب تنمية الاتصالات تحقق رئيس الدائرة المعنية أو المدير الإقليمي المعني من أعمال الخبراء، وحفظ هذه الأعمال في قاعدة بيانات يمكن النفاذ إليها بغية ضمان مساءلة المديرين المتقدمين بطلب توظيفهم والمشرفين على هؤلاء المديرين، وتأكيد وفاء التقارير بمستوى الجودة المطلوب.	تحديثات سبتمبر: جاري التنفيذ تنشر مخرجات اتفاقات الخدمة الخاصة حالياً على بوابة مكتب تنمية الاتصالات قبل سداد المدفوعات. تحديثات مارس 2021: تم تنفيذ ذلك بالكامل، ويجري الآن رصد التقارير وعمليات التحقق وتخزينها في نظام التوظيف. تحديثات أكتوبر 2021: تُعتبر منفذة			

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
<p><b>التوصية 19/2018</b></p>	<p>للإسراع بمعالجة المشاكل المكتشفة منذ أمد طويل، نكرر تأكيد توصياتنا التي تفيد بأنه ينبغي للإدارة الاضطلاع بما يلي منعاً لوقوع خطري عدم دقة معالجة البيانات وتأخر هذه المعالجة:</p> <p>(1) أن تنفذ تدابير استثنائية لإنجاز الأعمال المتراكمة المتصلة بالملفات الشخصية وتحديث جميع هذه الملفات في أقصر مدة ممكنة، وتولي أولوية عليا لهذه المهمة؛</p> <p>(2) أن تتخذ إجراءات عاجلة، بسبل منها الاستثمار في الخدمات الخارجية، لتعزيز نظام تخطيط الموارد المؤسسية (ERP) المتعلق بالموارد البشرية وحل المشاكل أو تصحيح الأخطاء المحددة في خطة التنفيذ في إطار زمني محدد.</p>	<p>نؤيد هذه التوصية.</p> <p>فقد اتُخذت تدابير تنظيمية في دائرة إدارة الموارد البشرية لتوضيح المسؤوليات في مجالي تحديد المستحقات ومعالجتها، وتعزيز القدرات البشرية. كما يُجرى استعراض لعمليات الأعمال المتصلة بها لتبسيط هذه العمليات وتعزيز مراقبة الجودة بتحسين مستوى الفصل بين المسؤوليات في الدائرة.</p> <p>إضافةً إلى ذلك، من الناحية النظامية، أطلقت دائرة إدارة الموارد البشرية ودائرة خدمات المعلومات في مطلع عام 2019 مشروعاً لتعزيز الموارد البشرية مدته سنتان، سيعالج العديد من أوجه القصور المذكورة أعلاه في نظام تخطيط الموارد المؤسسية.</p> <p>ثانياً، أنشأ نائب الأمين العام فرقة عمل تُعنى بأتمتة (الخدمات الذاتية) ورقمنة الأساليب اليدوية التي يستخدمها الموظفون في تفاعلهم مع دائرة إدارة الموارد البشرية بشأن الاستحقاقات والمستحقات والمعاشات والتأمينات، إلخ.</p>	<p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b></p> <p>تمت تسوية الأعمال المتراكمة بمساعدة موارد بشرية إضافية قصيرة الأجل وتحدد، كأولوية، تعزيز دمج العمليات التجارية الحالية في نظام تخطيط الموارد المؤسسية لتقليل المعالجة اليدوية وإدخال المزيد من الأتمتة بهدف التبسيط وتقليل الوقت اللازم للمعالجة والحد من المخاطر. وتعمل دائرة إدارة الموارد البشرية مع دائرة خدمات المعلومات في مشروع تعزيز الموارد البشرية للنظام SAP الذي يعطي الأولوية لقائمة تضم 73 بنداً يجب معالجتها، بدءاً من إزالة الأعطال وصولاً إلى تطوير وظائف جديدة.</p> <p>وقد تم الانتهاء من رقمنة النماذج الإدارية. ويجري العمل على تطوير إضافي مع دائرة خدمات المعلومات لدمجه في بيئة الخدمات الذاتية للموظفين وكذلك في نظام ERP للموارد البشرية.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b></p> <p>انظر إجابة مارس 2021 على التوصية 4/2019</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b></p> <p>انظر إجابة أكتوبر 2021 على التوصية 4/2019</p>	<p>هذه التوصية مستمرة وتحل محلها جزئياً التوصية الجديدة رقم 7 في هذا التقرير</p>
<p><b>التوصية 20/2018</b></p>	<p>ضماناً للنجاح في تنفيذ الإطار الاستراتيجي الجديد، نوصي بأن تضطلع الإدارة عاجلاً بما يلي:</p> <p>(1) أن تبحث سبل ترشيد الإجراءات وطرق سير العمل الحالية المؤثرة على مهام إدارة الموارد البشرية، وتبنت في درجة الاستقلالية المرجوة لهذه الإجراءات والعمليات بهدف رفع مستوي الكفاءة</p>	<p>نؤيد هذه التوصية. وكما دُكر بشأن التوصية رقم 19، تُستعرض حالياً العمليات وطرق سير العمل القائمة بغية ترشيدها وتبسيطها وأتمتها، وتحسين مستوى اندماجها في بيئة نظام تخطيط الموارد المؤسسية.</p> <p>أما عن حصر الكفاءات التقنية، الذي يمثل الدعامة الثالثة لإطار الكفاءات المنفَّذ حديثاً، فاستكمال هذه الممارسة جزء من تنفيذ الخطة الاستراتيجية الجديدة للموارد البشرية،</p>	<p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b></p> <p>(1) تم دمج هذا الهدف بالكامل في المشروع المشار إليه في الرد على التوصية 19/2018</p> <p>(2) تم الانتهاء من تطوير الدعامة الثالثة لإطار الاتحاد المتعلق بالكفاءات. وتم تحديد</p>	<p>لا يزال الجزء (1) مستمراً يُعتبر الجزء (2) (بخط مائل) "مغلَقاً"؛ وما الغرض من الإبلاغ عنه هنا سوى تقديم التوصية كاملة</p>

الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الرقم
	<p>الكفاءات التقنية من المجالات الرئيسية لخبرة منظمتنا وتم تجميعها في فهرس. ويتم تقسيم كل مجال مجدداً حسب المسمى الوظيفي مع قائمة الكفاءات المقابلة المرفقة به. ويجري دمج فهرس الكفاءات التقنية للاتحاد ضمن إطار الاتحاد المتعلق بالكفاءات للاتحاد (الأمر الإداري 18/03) والنظام الإلكتروني الجديد لإدارة الأداء وتطويره (e-PMDS). وسيتم تقييم جميع موظفي الاتحاد الذين يعدون تقاريرهم في النظام e-PMDS لعام 2020 إزاء هذه الكفاءات التقنية.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b> لا توجد أي تحديثات أخرى.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> سيجري تنفيذ نظام جديد لإدارة التوظيف ونشره في أواخر عام 2021 ومطلع عام 2022 استجابةً للعناصر المتعلقة بتوظيف الاستشاريين.</p>	<p>الموضوعة لتقديمها إلى دورة المجلس لعام 2019 ليوافق عليها، ومن أنشطة تخطيط تعاقب الموظفين.</p>	<p>والمساءلة (بدءاً بالإجراءات التي كُشف عن وجود مواطن ضعف رئيسية فيها، كإجراء توظيف الاستشاريين)؛</p> <p>(2) أن تستكمل حصر الكفاءات، بما فيها الكفاءات ذات الطبيعة التقنية، إذ قد يكون ذلك الأساس الوحيد لتحديد الإمكانات الداخلية الحالية من الموارد البشرية والمهارات التشغيلية الإضافية اللازمة للوفاء بالمعايير العالية لمستوى العمل المرجو في الاتحاد.</p>	
مستمرة	<p><b>تحديثات ديسمبر 2018:</b> بالفعل، تستند الخيارات المتعلقة بتصميم المبنى الجديد وأبعاده وما إلى ذلك إلى التوقعات بشأن عدد الموظفين (المعيينين وغير المعيينين) الذين يمكن أن يكونوا في الخدمة بتاريخ تسليم ذلك المبنى الجديد.</p> <p><b>تحديثات أبريل 2019:</b> حدد مجلس إدارة مشروع البناء أبعاد المبنى الجديد وفقاً للاحتياجات المتوقعة وقت الافتتاح، فيما يتعلق بجميع فئات الذين</p>	<p>أخذ مجلس إدارة مشروع البناء علماً بهذه التوصية. وتهدف المناقشات والدراسات الجارية إلى دعم عملية صنع القرار بشأن عدد معين من الخيارات المتعلقة بتصميم المبنى الجديد وأبعاده وما إلى ذلك، والتي تستند إلى التوقعات بشأن عدد الموظفين (المعيينين و غير المعيينين) الذين يمكن أن يكونوا في الخدمة بتاريخ تسليم ذلك المبنى الجديد.</p>	<p>نوصي بأن تراعي الإدارة، في عملية تقييم المشاريع والدراسات المتعلقة بتنفيذ مبنى المقر الجديد، احتياجات الاتحاد لفترة طويلة الأجل، مع مراعاة الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية بالاتحاد.</p>	<b>التوصية 1/2017</b>

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
	<p>سيشغلون المبنى، ومن المتوقع أيضاً أي يكون ذلك كافياً للاحتياجات الطويلة الأجل.</p> <p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b></p> <p>تمت الموافقة على تصميم المشروع والميزانية وعدد أماكن العمل في جلسة المجلس الإضافية في سبتمبر 2019. وقد تم تحديد أبعادها بناءً على توقعات عدد الموظفين (المعينين وغير المعينين) المقدمة من دائرة إدارة الموارد البشرية ومن المتوقع أن تكون كافية لاحتياجات المنظمة على المدى الطويل.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b></p> <p>نتيجة لجائحة COVID-19، سيتغير مكان العمل إلى الأبد. حيث سيعدل بنظرة إستراتيجية، تتضمن ممارسات جديدة وبروتوكولات جديدة وتكنولوجيات جديدة.</p> <p>وستشمل هذه التغييرات الدروس المستفادة من الوقت الطويل في العمل من المنزل. وفي سياق الجائحة، أثبت الاتحاد أنه قادر على العمل بفعالية باستخدام أساليب العمل عن بعد وإلكترونياً، إلى أقصى قدر ممكن.</p> <p>لمعالجة الجانب الأخير من الجوانب التي يجب معالجتها، أوصت الأمانة بأنه قد يلزم التعاقد مع خبراء استشاريين.</p> <p>وبناءً على ذلك، تم طرح مناقصة في بداية سبتمبر لتعيين شركة متخصصة لوضع خطة تنفيذ لظروف عمل موظفي الموارد البشرية. وبالنظر إلى آخر تأثيرات جائحة Covid-19 على ممارسات العمل التي أصبح من بينها العمل عن بعد، والعمل من المنزل ضرورياً، سيتضمن المخرج الأول النواتج والنتائج الأولية المتعلقة</p>			

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
		<p>بملفات توصيف وظائف الاتحاد وممارسات العمل والتوصيات التي يجب مراعاتها عند تنفيذ مقترح نقل الموظفين وتخصيص و/أو تصميم المساحات المكتبية بالمبنى الجديد.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b></p> <p>أُبرم عقد مع الشركة الاستشارية المتخصصة D&amp;S. وخطط عقد اجتماع استهلاكي لبدء تقديم النتائج الأولية في شهر أبريل. ومن المتوقع أن توفر النواتج الأولية مبادئ توجيهية بشأن تصميم بيئة العمل لما بعد جائحة كوفيد-19 لتقديم تقرير بهذا الشأن إلى دورة المجلس في يونيو 2021.</p> <p>انشاء فريق متعدد الاختصاصات للتعامل مع إدارة التغيير وتنفيذ أساليب عمل جديدة يتألف من أعضاء من شعبة مشروع المبنى ودائرة إدارة الموارد البشرية وشعبة الاتصالات الاستراتيجية والمكتبية.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b></p> <p>أُحرز تقدم في العمل مع الفريق متعدد الاختصاصات بشأن إدارة التغيير، بيد أن العمل مع الشركة الاستشارية D&amp;S توقف قبل الأوان لأن فهمها لما يحتاجه الاتحاد لم يتماش مع توقعاتنا واتفاقنا التعاقدية معها.</p>	<p>بملفات توصيف وظائف الاتحاد وممارسات العمل والتوصيات التي يجب مراعاتها عند تنفيذ مقترح نقل الموظفين وتخصيص و/أو تصميم المساحات المكتبية بالمبنى الجديد.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b></p> <p>أُبرم عقد مع الشركة الاستشارية المتخصصة D&amp;S. وخطط عقد اجتماع استهلاكي لبدء تقديم النتائج الأولية في شهر أبريل. ومن المتوقع أن توفر النواتج الأولية مبادئ توجيهية بشأن تصميم بيئة العمل لما بعد جائحة كوفيد-19 لتقديم تقرير بهذا الشأن إلى دورة المجلس في يونيو 2021.</p> <p>انشاء فريق متعدد الاختصاصات للتعامل مع إدارة التغيير وتنفيذ أساليب عمل جديدة يتألف من أعضاء من شعبة مشروع المبنى ودائرة إدارة الموارد البشرية وشعبة الاتصالات الاستراتيجية والمكتبية.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b></p> <p>أُحرز تقدم في العمل مع الفريق متعدد الاختصاصات بشأن إدارة التغيير، بيد أن العمل مع الشركة الاستشارية D&amp;S توقف قبل الأوان لأن فهمها لما يحتاجه الاتحاد لم يتماش مع توقعاتنا واتفاقنا التعاقدية معها.</p>	
التوصية 2/2017	<p>لتخفيف مخاطر أوجه عدم الدقة، نوصي بأن تقوم الإدارة بما يلي:</p> <p>1) تنفيذ تدابير استثنائية (كتشكيل فريق مهام مخصص) لإزالة تراكم الملفات الشخصية في أقرب وقت ممكن؛</p>	<p>التوصيات مؤيَّدة بالكامل. وما برحت دائرة إدارة الموارد البشرية تعمل على سلسلة من الإجراءات (قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل) بهدف معالجة المسائل المختلفة التي أثارها المراجعون الخارجيون، بما في ذلك:</p> <p>- إعادة تنظيم دائرة الموارد البشرية، التي اكتملت في عام 2017؛</p>	<p><b>تحديثات ديسمبر 2018:</b></p> <p>قُدمت القائمة الكاملة بمتطلبات الموارد البشرية من تكنولوجيا المعلومات إلى دائرة خدمات المعلومات، وأطلق مشروع يسمى "تحسينات دائرة إدارة الموارد البشرية للفترة 2019-2020".</p>	مستمرة

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
<p>(2) ترشيد التدفقات في تخزين البيانات وإدارتها، وبالتالي تصحيح التشتت الحالي؛</p> <p>(3) الاستثمار في موارد تكنولوجيا المعلومات، للاستغناء عن أي مدخلات يدوية تتعلق بحزمة التعويضات الجديدة، باتباع قائمة من الحالات الملحة المحددة مسبقاً؛</p> <p>(4) تعزيز وظيفة دفع المرتبات بإدخال المزيد من الضوابط على كشوف المرتبات.</p>	<p>استعراض سير الأعمال لتقييم العمليات والإجراءات القائمة، بهدف تبسيط العمليات القائمة وإنشاء العمليات الجديدة المطلوبة، لدعم تنفيذ حزمة التعويضات الجديدة، على سبيل المثال، (وعلى الأخص خطة منحة التعليم الجديدة)؛</p> <p>استكمال قائمة متطلبات شاملة من تكنولوجيا المعلومات، للتحقق بشأنها مع دائرة خدمات المعلومات، ولوضع خطة عمل تغطي أوجه النقص الموجودة في الأنظمة، وتطوير ميزات وظيفية جديدة، وأتمتة العمليات اليدوية القائمة، وتطوير المزيد من وظائف الخدمات الذاتية للموظفين (ESS)، وما إلى ذلك؛</p> <p>استعراض، وإذا لزم الأمر، إعادة تصميم، مشروع تقديم الطلبات إلكترونياً الذي أُطلق في عام 2010 لنزع الطابع المادي عن المعلومات التي تديرها دائرة إدارة الموارد البشرية، مع دمج هذه المعلومات في نظام إدارة معلومات أكثر قوة وشمولية.</p>	<p>ويتمثل الهدف الرئيسي للمشروع في إضافة ميزات وظيفية جديدة وتحسين العملية القائمة و"إصلاح العيوب" في الوحدات الحالية للنظام SAP HRMD التي تشمل إدارة الموظفين (إدارة الموارد البشرية، والمزايا والاستحقاقات، إلخ)، وكشوف المرتبات، والخدمات الذاتية للموظفين/المديرين والواجهات الإلكترونية مع الأنظمة الخارجية من قبيل الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (UNJSPF) وCigna.</p> <p>ويغطي المشروع الأنشطة الرئيسية التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 استعراض قائمة المتطلبات (انظر جدول البيانات xyz) المقدمة من دائرة إدارة الموارد البشرية.</li> <li>2 إعداد خطة للتنفيذ.</li> <li>3 الحصول على خدمات خارجية، إذا دعت الحاجة إلى ذلك.</li> <li>4 تصميم وتطوير حلول للمتطلبات المحددة في قائمة المتطلبات.</li> <li>5 دعم دائرة إدارة الموارد البشرية خلال المشروع وبعد مرحلة التفعيل.</li> </ol> <p>وبالتوازي مع هذا المشروع، يخطط أيضاً لإطلاق "مشروع تقديم الطلبات إلكترونياً" في عام 2019.</p> <p><b>تحديثات أبريل 2019:</b></p> <p>أُخذت آخر التدابير المتعلقة بعمليات إعادة تنظيم دائرة إدارة الموارد البشرية في شهري أبريل/مايو 2019. وتشمل هذه التدابير تعزيز قسم المرتبات. وإضافةً إلى الإعلان عن وظيفة برتبة P2، تم تعيين موظف في الوظيفة الحالية برتبة G5 التي كانت شاغرة. وتشمل ولاية</p>	<p>1 استعراض قائمة المتطلبات (انظر جدول البيانات xyz) المقدمة من دائرة إدارة الموارد البشرية.</p> <p>2 إعداد خطة للتنفيذ.</p> <p>3 الحصول على خدمات خارجية، إذا دعت الحاجة إلى ذلك.</p> <p>4 تصميم وتطوير حلول للمتطلبات المحددة في قائمة المتطلبات.</p> <p>5 دعم دائرة إدارة الموارد البشرية خلال المشروع وبعد مرحلة التفعيل.</p> <p>وبالتوازي مع هذا المشروع، يخطط أيضاً لإطلاق "مشروع تقديم الطلبات إلكترونياً" في عام 2019.</p> <p><b>تحديثات أبريل 2019:</b></p> <p>أُخذت آخر التدابير المتعلقة بعمليات إعادة تنظيم دائرة إدارة الموارد البشرية في شهري أبريل/مايو 2019. وتشمل هذه التدابير تعزيز قسم المرتبات. وإضافةً إلى الإعلان عن وظيفة برتبة P2، تم تعيين موظف في الوظيفة الحالية برتبة G5 التي كانت شاغرة. وتشمل ولاية</p>	

الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الرقم
	<p>الوحدة المعززة تعزيز آلية المراقبة وتحسين التجزؤ بين الوظائف المتعلقة بتحديد الاستحقاقات والوظائف المتصلة بحساب هذه الاستحقاقات.</p> <p>وكلف رئيس وحدة المرتبات بإدارة مشروع تقديم الطلبات إلكترونياً، من أجل إعادة هيكلة النظام الحالي وتوسيعه ليشمل دائرة إدارة الموارد البشرية بأكملها.</p> <p>وتم تحويل قائمة المتطلبات من تكنولوجيا المعلومات المشار إليها في التقرير الأخير إلى مشروع لتحسين نظام SAP-HR لدائرة إدارة الموارد البشرية/دائرة خدمات المعلومات.</p> <p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b></p> <p>كان لا بد من تأجيل المشاريع المشار إليها أعلاه، حيث كان لابد من تحديد الأولويات من قبل وحدة كشوف المرتبات وكذلك قسم دائرة خدمات المعلومات المسؤول عن أنظمة تخطيط الموارد المؤسسية المتعلقة بالموارد البشرية لتنفيذ الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية الخاص بمسألة تسوية مقر العمل في جنيف، وكذلك للانتقال من نظام التأمين الصحي الحالي (-CMIP) إلى نظام التأمين الصحي (CIGNA) اعتباراً من 1 يناير 2020. ستستأنف الأنشطة المتعلقة بتحسينات مشاريع دائرة إدارة الموارد البشرية للفترة 2019-2020 في عام 2020.</p> <p>وفي نفس الوقت، تم شغل جميع الوظائف الشاغرة في وحدة كشوف المرتبات. كما أوشكت عملية إعادة النظر في توزيع</p>			

الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الرقم
	<p>المسؤوليات بين قسم إدارة الموظفين وقسم كشوف المرتبات.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b></p> <p>على الرغم من أن جائحة COVID-19 كان لها تأثير على مختلف المشاريع، استمرت مراجعة وظائف الاتحاد المتعلقة بالموارد البشرية وأصبحت بعض الأولويات المحددة على وشك الانتهاء، مثل دمج خطة منحة التعليم في الوحدة النمطية SAP-HRM.</p> <p>وجاري إعادة تقييم مشروع الحفظ الإلكتروني للملفات، حيث كان لابد من إدارة الغالبية العظمى من أعمال الموارد البشرية عن بُعد وفي شكل إلكتروني. وقد زاد مستوى إزالة الطابع المادي للوثائق بشكل كبير في سياق العمل عن بعد الذي يفرضه الحجر بسبب جائحة COVID-19. وهذا يعزز الحاجة إلى وضع معمارية وسياسات وأدوات قوية لإدارة المعلومات.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b></p> <p>انظر إجابة مارس 2021 على التوصية 6/2019</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b></p> <p>أكمل مشروع تحسين الموارد البشرية للفترة 2019-2020. والتحسينات المستمرة لا تنتهي أبداً. وستقوم دائرة إدارة الموارد البشرية (HRMD)، بالتعاون مع دائرة خدمات المعلومات (ISD) ودوائر أخرى حسب الاقتضاء، بصيانة النظام SAP HR وحل مشاكله وتحديثه استناداً إلى نطاقات العمل المتفق عليها مسبقاً.</p>			



الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
<p>التوصية 3/2017</p>	<p>نوصي بتنفيذ نشاط تحضيريّ مكثف يسبق الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية، لكيلا يؤخّر تنفيذها عند اعتمادها في ربيع عام 2019. وينبغي أن يشمل ذلك: '1' تحليل شامل لفجوة المهارات فيما يتعلق بالإمكانات الداخلية للموارد المتاحة، بما في ذلك المهارات التقنية، استناداً إلى نتائج أداة التقييم الجديدة وإطار الكفاءات؛ '2' تحديد المناصب الحساسة وإعداد خطة التعاقب عليها للأجلين القصير والمتوسط؛ '3' تبسيط الخدمات والعمليات قبل تحديد العدد الأدنى من الموظفين المطلوبين لأداء الوظائف المؤسسية، '4' معايير التوظيف من الداخل مقابل التوظيف من الخارج واستخدام الأفراد من غير الموظفين، والموظفين بعقود قصيرة الأجل.</p>	<p>هذه التوصية مؤيَّدة. وتعد العناصر المدرجة في إطار الفقرات من '1' إلى '4' جزءاً أساسياً من إعداد الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية المقرر تقديمها إلى دورة المجلس لعام 2019 للموافقة عليها، بناءً على الخطة الاستراتيجية والخطة المالية للاتحاد اللتين وافق عليهما مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 في دبي.</p>	<p><b>تحديثات ديسمبر 2018:</b> أيد مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 إعداد خطة استراتيجية للموارد البشرية من خلال إدراجها في القرار 48 المتعلق بإدارة الموارد البشرية وتميئتها. وتعكف الموارد البشرية حالياً على إعداد الخطة بالتشاور مع جميع الشركاء الداخليين (مكاتب القطاعات والدوائر ولجنة التنسيق ومجلس الموظفين واللجنة الاستشارية المشتركة ...) من أجل تقديمها إلى المجلس في دورته لعام 2019 بغرض الموافقة عليها. وستشمل الخطة جميع العناصر المشار إليها في التوصية.</p> <p><b>تحديثات أبريل 2019:</b> أعدت دائرة إدارة الموارد البشرية استراتيجية الاتحاد المتعلقة بالأشخاص والخطة الاستراتيجية للموارد البشرية (2020-2023) استناداً إلى عملية تشاورية أجريت من 15 يناير إلى 15 مارس 2019 مع مكاتب القطاعات والأمانة العامة (GS) ومع مجلس الموظفين. وتمثلت هذه العملية التشاورية في اتصال مكثف من خلال مذكرات تفاهم وعروض بشأن استراتيجية الاتحاد الجديدة المتعلقة بالأشخاص وبشأن الهيكل والمحتوى المحتملين للخطة الاستراتيجية للموارد البشرية. وعقب هذه العروض، طُلب من كل مكتب للقطاعات/دائرة للأمانة العامة ومن مجلس الموظفين تقديم مُدخلات قبل 15 مارس 2019 بشأن الأقسام السردية لاستراتيجية الاتحاد المتعلقة بالأشخاص وبشأن الاحتياجات المحددة التي ينبغي إبرازها</p>	<p>مستمرة</p>

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
	<p>في الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية. وأستلمت مدخلات وتعليقات في جميع القطاعات وأدرجت في هذه الوثيقة النهائية. واكتست هذه العملية أهمية أساسية لترجمة أولويات وأهداف استراتيجية الاتحاد المتعلقة بالأشخاص (الدعامات 1 و 2 و 3 و 4 على النحو المبين في القسم 5 من استراتيجية الاتحاد المتعلقة بالأشخاص للفترة 2020-2023 الواردة في الملحق) إلى خطة استراتيجية للموارد البشرية قائمة على الاحتياجات المحددة لمكاتب القطاعات/دوائر الأمانة العامة ومتماشية مع أولويات وأهداف الاتحاد الشاملة.</p> <p>انحصر نطاق العملية التشاورية التي أجرتها مكاتب القطاعات ودوائر الأمانة العامة في ضمان تحديد الاحتياجات المحددة من أجل نهج أكثر استهدافاً، في حين تهدف الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية إلى دعم المنظمة من خلال وظائف الموارد البشرية لتكون بمثابة "اتحاد موحد الأداء". وكان ذلك أيضاً ما أوصى به أصحاب المصلحة الداخليون بشدة وأفضى إلى "الخطة الاستراتيجية الموحدة للموارد البشرية".</p> <p>جميع العناصر المشار إليها في التوصية مدمجة في المنتج النهائي الذي أصبح جاهزاً لتقديمه إلى المجلس في دورته لعام 2019.</p> <p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b></p> <p>وافق المجلس في دورته لعام 2019 على الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية للفترة 2020-2023 الناتجة عن العملية الموضحة أعلاه. ويجري تنفيذها وسترفع تقارير عن حالة هذا التنفيذ إلى دورة المجلس لعام 2020.</p>			

الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الرقم
	<p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b> لا تزال تعليقات سبتمبر 2019 سارية المفعول. وقد أعد تقرير لتقديمه إلى دورة المجلس لعام 2020 ولكن لم تنظر فيه المشاورة الافتراضية لأعضاء المجلس في يونيو 2020. وقد تم تأجيله وتحديد موعد النظر فيه في دورة المجلس المقبلة.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b> يُجري الاتحاد تحليلاً شاملاً لفجوة المهارات لتحديد المهارات التي هو في أمس الحاجة إليها لضمان قدرته على الحفاظ على أهميته في المدى الطويل وتعزيز ثقافة تنظيمية سليمة لموظفيه. ويهدف هذا المشروع أيضاً إلى إنشاء خط أساس للمستوى الحالي في الاتحاد مقابل كلٍّ من المهارات ذات الصلة، وتحديد أكبر الفجوات التي يتعين معالجتها. وفي الأخير، ستؤدي هذه المبادرة إلى تصميم وتنفيذ أفضل مجموعة من الإجراءات لمعالجة الفجوات على نحو مستدام وبناء الموارد من المواهب الضرورية للمستقبل.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> لا توجد أي تحديثات أخرى منذ مارس 2021.</p>			

<p>مغلقة سنجري اختباراً في المراجعات المقبلة</p>	<p><b>تحديثات نهاية أبريل 2017:</b> أجريت تحسينات من خلال التعاون الوثيق بين الدوائر المختلفة من حيث اتساق البيانات في وحتي SAP المعدّتين لمحاسبة الأصول وإدارة المعدات في المقر وفي المكاتب الإقليمية. وبالإضافة إلى ذلك، صدر أمر إداري بشأن جرد معدات الاتحاد وحفظها.</p> <p><b>تحديثات أبريل 2018:</b> تمت الآن مزامنة البيانات المختلفة في نظام معدات SAP ووحدة SAP لإدارة الأصول. بيد أن مطابقة البيانات هي ممارسة دائمة ومنتظمة ستستمر الإدارات المعنية في القيام بها.</p> <p><b>تحديثات ديسمبر 2018:</b> يجري استعراض الإجراءات والعمليات الحالية ومن المخطط مواءمة العمليات المراجعة في 2019.</p> <p><b>تحديثات أبريل 2019:</b> من المخطط تنفيذ برمجة الجرد ونظام المسح الجديدين لنظام SAP في 2019.</p> <p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b> تم تثبيت برمجة الجرد ونظام المسح الجديدين لنظام SAP. وتم تزويد جميع المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق بأجهزة المسح.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b> قام فريق ISD/ERP بتثبيت برمجة الجرد ونظام المسح الجديدين لنظام SAP ويعملان حالياً بصورة جيدة. وتم تزويد جميع المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق بأجهزة المسح.</p>	<p>ستواصل الأمانة الجهود التي تبذلها بالفعل لضمان تسجيل جميع الأصول في قواعد البيانات ذات الصلة.</p>	<p><b>ضرورة تعزيز دقة سجل الأصول</b> نوصي بهذا الصدد أن تبادر الإدارة إلى زيادة جهودها لتحديد الأصول الثابتة الموجودة في الاتحاد وتسميتها وتحديد قيمتها، للحصول على سجل أدق للأصول، من خلال إجراءات وعمليات تحفز التنسيق بين الإدارات المختلفة.</p>	<p><b>التوصية 1/2015</b></p>
--	--	--	---	----------------------------------

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
			تحديثات أكتوبر 2021: عملية التنفيذ جارية	
التوصية 2/2015	<p><b>ضرورة مراجعة معاملات الاستهلاك</b></p> <p>نوصي بهذا الصدد بأن تراجع الإدارة عمر الفئات المختلفة والاستهلاك الذي تتعرض له، بناءً على ممارسات الأمم المتحدة. وفيما يخص الفئات المحدثة، سيتوجب تعديل صافي القيم الدفترية المتبقية الخاصة بها.</p>	<p>ستواصل الأمانة تحليل هذه التوصية وآثارها المحتملة.</p>	<p><b>تحديثات نهاية أبريل 2017:</b></p> <p>أجريت دراسة بشأن العمر النافع فيما يتعلق بالمنظمات الدولية الأخرى التي يوجد مقرها في جنيف. ويجري النظر في التغيير المحتمل في بعض أعمار الفئات، وقرار تنفيذ هذه التوصية مرتبط ببناء المبنى الجديد للاتحاد.</p> <p><b>تحديثات أبريل 2018:</b></p> <p>لا توجد</p> <p><b>التحديثات ديسمبر 2018:</b></p> <p>يجري استعراض معلمات الاستهلاك الحالية ويخطط لتنفيذها.</p> <p><b>تحديثات أبريل 2019:</b></p> <p>تم توظيف خبير استشاري لنظام SAP من أجل تنفيذ التعديلات التي أدخلت على نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) والتي يبدأ نفاذها في 2020.</p> <p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b></p> <p>لا توجد</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b></p> <p>يتم تطبيق معايير الاستهلاك الجديدة للمباني اعتباراً من 1 يناير 2020 وفقاً لممارسات الأمم المتحدة. وستجرى تعديلات على صافي القيمة الدفترية وفقاً لذلك في الفترة المالية 2020.</p> <p>تم اقتراح تعديلات على القواعد واللوائح المالية على المجلس لإلغاء العتبة 5 000 فرنك سويسري، وهو ما سيمكن الاتحاد من تحديد عتبة رسملة أقل داخلياً ورسملة البنود منخفضة القيمة.</p>	مستمرة

الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الرقم
	<p><b>تحديثات ديسمبر 2020:</b> وافق المجلس في المشاورة الافتراضية الثانية لأعضائه على التعديلات المدخلة على اللوائح المالية والقواعد المالية فيما يتعلق بعتبة الرسملة التي ستمكّن الاتحاد من تحديد عتبة رسملة أقل داخلياً ورسملة البنود منخفضة القيمة. وسيبدأ تنفيذ ذلك في عام 2021.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b> شُرع في تنفيذ عتبة الرسملة الجديدة في يناير 2021.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> يجري تحديث تشكيل نظام SAP واستعراض عتبة الرسملة لكل فئة من فئات الأصول.</p>			
مغلقة	<p>رحبت السلطات المختصة في البلد المضيف بطلب الاتحاد من حيث المبدأ وأكدت اهتمامها وأن المزيد من التطورات ستحدث جراء القرارات المتعلقة باستبدال مبنى فارامبييه، والتي لا تزال حالياً قيد المناقشة.</p> <p>قرر مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2014 إنشاء فريق عمل تابع للمجلس. وسيقوم فريق العمل بدعم من الأمانة العامة بدراسة حالة مباني مقر الاتحاد، ومواصلة تحليل الخيارات التي قُدمت حتى الآن وأي مقترحات أخرى من الدول الأعضاء، بغية التعامل الرشيد مع المباني في الأجل الطويل، بغرض إعداد توصية للمجلس. وقد عُقد الاجتماع الأول لفريق العمل التابع للمجلس في 28 يناير 2015.</p> <p><b>تحديثات نهاية يناير 2016:</b> ما زال فريق العمل التابع للمجلس يعمل على الخيارات المطروحة</p>	<p>في يناير 2013 أجرى المستشار القانوني اتصالات مع سلطات البلد المضيف المختصة من أجل الشروع في عملية التفاوض.</p>	<p><b>"حق الانتفاع بالأرض"</b> بالنظر إلى أن من المهم ومن مصلحة الاتحاد تمديد "حق الانتفاع بالأرض" الذي منحه دولة جنيف للاتحاد منذ سنة 1967، فإننا نوصي الإدارة بالبدء في أقرب فرصة ممكنة في إجراء المفاوضات بهذا الشأن مع سلطات البلد المضيف المختصة.</p>	<p><b>التوصية 3/2012</b></p>

الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الرقم
	<p>لمباني مقر الاتحاد على المدى الطويل. وعقد اجتماع ثان في 28 سبتمبر 2015.</p> <p><b>تحديثات نهاية أبريل 2017:</b> قرر المجلس بموجب مقرره 588، الاستعاضة عن مبنى فاراميه بمبنى جديد من شأنه أن يشمل أيضاً مكاتب ومرافق مبنى البرج وأن يكمل مبنى مونبريان. وفي هذا السياق، سيتعين إعادة التفاوض مع السلطات السويسرية بشأن "حق الانتفاع بالأرض" الذي يتمتع به الاتحاد حتى 2079 بالنسبة إلى جميع مبانيه. ومع ذلك، حصل الاتحاد بالفعل على ضمانات من السلطات السويسرية تفيد بأن الشروط الممنوحة حالياً للاتحاد لا يمكن أن تُخفف وأن الموعد النهائي المحدد في عام 2079 لن يُناقش بأي حال من الأحوال. وسيُنشأ في أوائل 2017 فريق عمل يتألف من ممثلين عن الاتحاد وكاتون جنيف (صاحب الأرض) والاتحاد السويسري ومؤسسة مباني المنظمات الدولية (FIPPOI) لكي يناقش مسألة "حق الانتفاع بالأرض" على وجه التحديد.</p> <p><b>تحديثات أبريل 2018:</b></p> <p>عقد فريق عمل المعني بالاتحاد الدولي للاتصالات/البلد المضيف المعني بحق الانتفاع بالأرض اجتماعه الأول في 15 نوفمبر 2017. وركزت المناقشات على العناصر التالية:</p> <p>(1) ينبغي ألا يتأثر توزيع مساحات الأرض، وفق الاتفاق، ببناء المبنى الجديد.</p> <p>(2) عرض قدمه ممثلو البلد المضيف عن "حق الانتفاع بالأرض" الساري بموجب</p>			

الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الرقم
	<p>التشريع السويسري الجديد الصادر مؤخراً.</p> <p>وقد سبق أن حصل الاتحاد على تأكيد بأن المدة الحالية لحق الانتفاع بالأرض (الممتدة حتى عام 2079) لن يُطعن فيها على الرغم من التنظيم الجديد الذي يحدد مدة الحق القصوى بخمسين سنة.</p> <p>وقد تلقى الاتحاد أيضاً تأكيداً بأن العناصر الأساسية للحق، مثل الانتفاع المجاني بالأرض لن يُطعن فيها.</p> <p>(3) وصاغ البلد المضيف نموذجاً بشأن "حق الانتفاع بالأرض". وسيُرسَل هذا النموذج سريعاً إلى الاتحاد كي يستعرضه ويعلق عليه. وأكد ممثلو البلد المضيف استعدادهم للدخول في مناقشات بشأن أحكام هذا النموذج.</p> <p>(4) وينبغي في الحالة المثالية استكمال مشروع "حق الانتفاع بالأرض" بحلول أكتوبر 2018.</p> <p><b>تحديثات ديسمبر 2018:</b></p> <p>أُجِلت المناقشات في إطار فريق العمل المعني بالبلد المضيف ريثما يحصل الاتحاد على توضيحات خطية من البلد المضيف بشأن الأساس القانوني والأسباب الكامنة وراء خفض مدة "حق الانتفاع بالأرض" من 99 عاماً إلى 50 عاماً. وتجرى حالياً مشاورات في هذا الشأن بين السلطات المختصة للبلد المضيف. ومن المتوقع الحصول على رد في بداية 2019.</p> <p><b>تحديثات أبريل 2019:</b></p>			



الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
			<p>يجري التفاوض على مشروع عقد "حق الانتفاع بالأرض" في إطار فريق العمل المعني بالاتحاد الدولي للاتصالات/البلد المضيف. وفي هذا السياق، طلب الاتحاد توضيحاً خطياً من السلطات السويسرية المختصة بشأن الأسباب والأساس القانوني لإمكانية خفض مدة "حق الانتفاع بالأرض" من 99 عاماً (المدة الحالية) إلى 50 عاماً (المدة الجديدة المحتملة). ومن المتوقع استلام هذه التوضيحات قريباً.</p> <p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b></p> <p>تم استلام التوضيح المطلوب في منتصف سبتمبر 2019 (استكمل في منتصف أكتوبر 2019). وينص على ما يلي: "خفضت دولة جنيف مدة الحق المتميز والدائم ("الحق المتميز والدائم" - DDP) الذي تمنحه إلى 60 عاماً كحد أقصى. والهدف من ذلك هو تمكين دولة جنيف من السيطرة بشكل أفضل على أراضيها وعدم إعاقة تنفيذ سياستها المتعلقة بالأراضي بعقود طويلة الأجل للغاية من شأنها أن تنطوي على تعويضات في حالة حدوث تغيير في السياسة. وتتمثل الفكرة في التأكد من أن عقود الحقوق DDP تتوافق مع العمر الافتراضي للمباني لأن المباني تحتاج إلى تجديد كل 60 عاماً على الأقل. وفي الواقع، تتضمن عقود الحقوق DDP بند تعويض (للمباني) في حالة إعادة الأرض مبكراً إلى كاتون جنيف. وهذا البند، الذي لم يكن موجوداً في العقود السابقة غير المحددة المدة، لن يكون له معنى بالنسبة للعقود التي تبلغ مدتها 100 عام". وقد تم التأكيد على أن هذا التغيير يرجع إلى تغيير في سياسة سلطات كاتون جنيف المختصة. وستستمر المفاوضات في ضوء هذه التوضيحات.</p>	

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
			<p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b> لم تحدث تطورات أخرى منذ العام الماضي.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b> أُتفق مع سلطات البلد المضيف على أن ليس من الضروري، في هذه المرحلة، تعديل العقد الحالي بشأن "حق الانتفاع بالأرض" (الحق المتميز والدائم (DDP)) حتى تتم تسوية القضايا العالقة ذات الصلة بأمن المحيط، والوضع المتعلق بالحق المتميز والدائم، والبيع المحتمل للبرج.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> لم تحدث أي تطورات أخرى منذ مارس الماضي.</p>	
التوصية 4/2012	<p><b>تدوين الأصول في السجل</b> [...] أجرينا فحصاً مادياً للمخزونات على بعض فئات الأصول الثابتة مثل عينة من بنود الأثاث ومعدات تكنولوجيا المعلومات التابعة للاتحاد، وتتبعناها في الحسابات. ولاحظنا أن المسؤولين في الاتحاد في شعبة إدارة المرافق (دائرة إدارة الموارد البشرية) لم يعثروا على بعض الأصول خلال الفحص المادي للمخزونات في نهاية السنة (حوالي 0,73 في المائة من قيمة حيازة الأصول المعنية). ونحن ندرك أن الضوابط الرقابية اكتشفت أن جزءاً من هذه الأصول لم يعثر عليه عند نهاية السنة، إلا أننا نوصي الإدارة بمواصلة بحثها وبإسقاط البند الذي لا يعثر عليه في عام 2013.</p>	<p>سأصدر أوامري لدائرة إدارة الموارد المالية بأن تنسق مع شعبة إدارة المرافق لضمان تواصل الجهود في عام 2013 وتوضيح وجود ومعالجة البنود التي لا يعثر عليها في فحص المخزونات.</p>	<p>بدأت عملية تحديد وتوطين و/أو شطب الأصول التي لم يعثر عليها خلال فحص المخزون في السنوات الماضية وهي تسيير وفقاً للخطة.</p> <p><b>في نهاية عام 2014:</b> انخفضت قيمة الأصول غير الممولة بشكل كبير عن قيمتها في عام 2012 بنسبة 83 في المائة.</p> <p><b>تحديثات نهاية يناير 2016:</b> سُيعرف مستوى تحديد الأصول التي لم يُعثر عليها عند استكمال مخزونات الجرد الفعلي في 31 ديسمبر 2015.</p> <p><b>تحديثات نهاية أبريل 2017:</b> شهد وضع الأصول المستردة في 31 ديسمبر 2016 تحسناً بالمقارنة مع 2014 والسنوات السابقة. وبُذلت الجهود ذاتها خلال 2016، وعلى سبيل المقارنة، بلغت قيمة الأصول التي لم يُعثر عليها في 31 ديسمبر 2012،</p>	مستمرة

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
	<p>مقدار 392 744 فرنكاً سويسرياً بالمقارنة مع 22 024 فرنكاً سويسرياً في 31 ديسمبر 2016.</p> <p><b>تحديثات أبريل 2018:</b></p> <p>بلغت قيمة الأصول التي لم يُعثَر عليها في 31 ديسمبر 2017 29 792 فرنكاً سويسرياً، ويعود 3 901 فرنكاً سويسرياً منها إلى فترة عام 2016.</p> <p>وسيستمر البحث في السنة المالية 2018 لاسترداد أكبر عدد ممكن من الأصول التي لم يُعثَر عليها.</p> <p><b>تحديثات ديسمبر 2018:</b></p> <p>يجري استعراض الإجراءات والعمليات الحالية بما في ذلك العملية المتعلقة بالأصول التي لم يُعثَر عليها.</p> <p><b>تحديثات أبريل 2019:</b></p> <p>ضمت مخزونات الجرد الفعلي لعام 2018 ما مجموعه 313 من الأصول التي لم يُعثَر عليها، أي ما يقابل قيمة حيازية بمبلغ 164 575 فرنكاً سويسرياً. ولم تتأثر مخزونات الجرد في المكاتب الميدانية حيث جميع الأصول موجودة في مكانها.</p> <p><b>تحديثات ديسمبر 2019:</b></p> <p>يجب أن يقلل نظام الجرد الجديد الذي نُفذ في 2019 إلى أدنى حد الأصول التي لا يعثر عليها.</p> <p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b></p> <p>بالنسبة إلى شعبة إدارة المرافق، لم يتم العثور على 82 من أصول مخزونات الجرد الفعلي لعام 2019، بقيمة حيازية قدرها 34 576 فرنكاً سويسرياً. ولم يتأثر جرد المكاتب الميدانية، حيث تم تحديد مكان جميع الأصول.</p> <p>بالنسبة لمعدات تكنولوجيا المعلومات، لم يُعثَر على نحو 600 من أصول مخزونات الجرد الفعلي</p>			

الرقم	التوصية التي تقدم بها ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	الوضع حسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي
			<p>لعام 2019، بقيمة حيازية تبلغ 588 781 فرنكاً سويسرياً بالنسبة للمقر و16 264 فرنكاً سويسرياً للمكاتب الإقليمية.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b></p> <p>أُلغي الجرد الفعلي لعام 2020 بقرار من الأمين العام، نتيجة للوضع المتعلق بكوفيد-19.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b></p> <p>سوف يُضطلع بالجرد الفعلي في نوفمبر وديسمبر 2021.</p>	

## الملحق II - متابعة الاقتراحات الواردة في تقاريرنا السابقة

الوضع بحسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الاقتراح الذي تقدم به ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	
مغلقة	<b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> نُشرت في بوابة الأمم المتحدة العالمية للمشتريات عمليات إرساء العقود المتعلقة بالمناقصات المنشورة في البوابة.	يوافق الاتحاد على أنه بالنسبة لجميع المناقصات التي تزيد قيمتها عن 20 ألف فرنك سويسري، والتي تنشر على موقع بوابة الأمم المتحدة العالمية للمشتريات، يجب أيضاً نشر منح العقد على موقع بوابة الأمم المتحدة العالمية للمشتريات.	لدواعي الشفافية، نقترح نشر جميع إشعارات إرساء العقود التي تزيد عن 20 ألف على الموقع <a href="http://www.ungm.org">www.ungm.org</a> .	<b>الاقتراح 1/2019</b>
مغلقة	<b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> راجع الاتحاد عقد الخدمات الخارجية لدعم مشروع البناء ذي المرجع CTR-S-HQP-2019-011 (RFP-HQP-2018-050) الذي نُشر في نوفمبر 2018). وستكون العملية والنتيجة مماثلتين إن طبقنا المبادئ التوجيهية والقواعد الجديدة. وسيحدد الاتحاد العقود الأخرى عالية القيمة والتي لا تزال سارية ويتحقق من تأثير تطبيق دليل المشتريات الجديد.	يوافق الاتحاد على تحديد بعض العقود الاستراتيجية كبيرة الحجم وإجراء مراجعة لها كما هو مقترح.	بالنظر إلى أنه تمت الموافقة على العديد من العقود التي لا تزال سارية وفقاً للقواعد السابقة، بالرغم من وجود قواعد أكثر صرامة في الوقت الحالي (دليل المشتريات)، نقترح بدء مراجعة العقود التي تتجاوز عتبة معينة، والتحقق من تأثير تطبيق المبادئ التوجيهية والقواعد الجديدة عليها.	<b>الاقتراح 2/2019</b>
مستمرة	<b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> تجري حالياً إعادة تصميم الموقع الإلكتروني للاتحاد وسيتابع مكتب الأخلاقيات زيادة إظهار رابط "الإبلاغ عن سوء السلوك".	سيقتراح الاتحاد زيادة ظهور رابط "الإبلاغ عن سوء السلوك" في إطار إعادة التصميم المقبل للموقع الإلكتروني للاتحاد.	مع الإقرار بأنه تم توفير رابط بخصوص "الإبلاغ عن سوء السلوك" على الموقع الإلكتروني للاتحاد، نقترح زيادة ظهور هذا الرابط، على سبيل المثال من خلال عرضه في أعلى كل صفحة من الصفحات الإلكترونية للاتحاد.	<b>الاقتراح 3/2019</b>
مغلقة	<b>يناير 2020:</b> تعمل الإدارة بالتعاون الوثيق مع الدول الأعضاء من أجل خفض ديون أعضاء القطاعات والمنتسبين. وانخفضت هذه الديون المحددة بنسبة 24% في 2018. وتتعلق الديون المتبقية أساساً بأعضاء القطاعات والمنتسبين غير النشطين الذين تم إلغاؤهم بالفعل من قائمة الأعضاء. ولا يمكن للإدارة أن تقرر توقيع اتفاق السداد وإنما اقتراحه فقط.	تعمل الإدارة بالتعاون الوثيق مع الدول الأعضاء من أجل خفض ديون أعضاء القطاعات المحددة والمنتسبين. وانخفضت هذه الديون المحددة بنسبة 24% في 2018. وتتعلق الديون المتبقية أساساً بأعضاء القطاعات والمنتسبين غير النشطين الذين تم إلغاؤهم بالفعل من قائمة الأعضاء. ولا يمكن للإدارة أن تقرر توقيع اتفاق السداد وإنما اقتراحه فقط.	نقترح أن تواصل الإدارة جهودها الرامية إلى التفاوض بشأن خطط السداد مع أعضاء القطاعات والمنتسبين.	<b>الاقتراح 1/2018</b>

الوضع بحسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الاقتراح الذي تقدم به ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	
	<p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b> لا توجد تعليقات أخرى. انظر أعلاه.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> لا توجد تعليقات أخرى. انظر أعلاه.</p>			
منفذة جزئياً	<p><b>تحديثات سبتمبر 2020:</b> تم التوقيع على اتفاق رسمي للبلد المضيف لمكتب المنطقة في إندونيسيا (لم يكن هناك اتفاق رسمي بشأنه) في أبريل 2017 بعد 8 سنوات من التفاوض. وهو قابل للتطبيق مؤقتاً منذ التوقيع عليه من الطرفين، لكنه لم يدخل حيز النفاذ لأن عملية التصديق الداخلية لم تكتمل بعد. وستواصل الأمانة، التي حصلت على هذه المعلومات مؤخراً، مع السلطات الإندونيسية لتسريع العملية. وقد يتم الانتهاء قريباً من مراجعة اتفاق البلد المضيف الساري حالياً للمكتب الإقليمي في بانكوك. وكانت أحدث متابعة من خلال إرسال خطاب تذكير إلى السلطات التايوانية من مديرة مكتب تنمية الاتصالات. وأخيراً، فإن المفاوضات بشأن إبرام اتفاق البلد المضيف لمكتب المنطقة في شيبي ما زالت معلقة.</p> <p><b>تحديثات مارس 2021:</b> لا يزال الوضع على حاله. ولكن، ينبغي أيضاً مراعاة الأفكار الحالية بشأن الحضور الإقليمي في هذا السياق.</p> <p><b>تحديثات أكتوبر 2021:</b> استمرت المناقشات بشأن اتفاقات البلد المضيف للمكاتب المحددة، وكذلك النظر في إجراء تحديثات فيما يتعلق بجميع المكاتب. واعتباراً من 11 مايو 2021، دخل اتفاق البلد المضيف لمكتب جاكارتا حيز النفاذ بموجب</p>	<p>إن الاقتراح رقم 2 اقتراح مقبول ويجري تطبيقه على أرض الواقع منذ سنوات عدة وسيظل يطبق في المستقبل.</p> <p>وبالتالي، فقد أبرم في عام 2013 اتفاق محدد لمكتب المنطقة في هندوراس الذي لم يكن يعتمد على أي اتفاق.</p> <p>وعلى نحو مماثل، ينبغي في المستقبل القريب توقيع اتفاق رسمي لمكتب المنطقة في إندونيسيا (الذي لا يعتمد حالياً على أي اتفاق رسمي)؛ وقد أعطى الطرفان موافقتهم المبدئية على مشروع الاتفاق باستثناء فقرة واحدة لا تزال معلقة بسبب مشاورات داخلية تجرى في حكومة إندونيسيا. وقد يتم أيضاً عمّا قريب الانتهاء من استعراض اتفاق البلد المضيف الساري حالياً للمكتب الإقليمي في بانكوك. وأخيراً، يتم أيضاً التفاوض الآن لإبرام اتفاق مع البلد المضيف لمكتب المنطقة في شيبي.</p> <p>والغرض من المفاوضات الجارية فيما يخص المكاتب الميدانية التي لا تعتمد على اتفاق رسمي مع البلد المضيف هو تقنين الممارسات السائدة بإبرام اتفاق مع البلدان المضيفة المعنية.</p>	<p><b>الاتفاقات المبرمة مع البلدان المضيفة للمكاتب الميدانية</b></p> <p><b>الاقتراح 2/2015</b></p> <p>نقترح بالتالي أن تواصل إدارة الاتحاد استعراضها لاتفاقات البلد المضيف السارية لغرض إضفاء طابع رسمي على "الممارسات المتفق عليها" وتحديد المزايا التي تجنى من هذه الاتفاقات، من أجل تعزيز دور الاتحاد وحماية أصوله.</p>	

الوضع بحسب تقييم ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد	تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة	الاقتراح الذي تقدم به ديوان مراجعة الحسابات الإيطالي	
	<p>مرسوم رئاسي، وبالتالي فقد تمت تسوية هذه المسألة وأصبحت الآن مغلقة.</p> <p>ولا تزال مراجعة اتفاق البلد المضيف لمكتب بانكوك لتضمينه الانتقال والتغيير في جهات الاتصال قيد النظر. ويجري ذلك في إطار الحاجة إلى استعراض وتحديث جميع اتفاقات البلد المضيف. وجدير بالإشارة إلى أن مراجعة لاتفاق البلد المضيف لمكتب هراري اقترحت مؤخراً فيما يتعلق بنقل هذا المكتب وأُتفق عليها من حيث المبدأ بين الاتحاد والبلد المضيف، من أجل اتخاذ مزيد من الإجراءات القانونية ومن جانب المكتب الإقليمي.</p> <p>ولم يطرأ أي تغيير على الوضع المتعلق باتفاق البلد المضيف لمكتب المنطقة في شيلي، ولكن التواصل مستمر.</p>			