

ETF – PROGRAMMA DI LAVORO 2005

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELL'ETF

Introduzione

Il 1° luglio 2004, subito dopo la celebrazione del X anniversario dell'Agenzia, ho assunto l'incarico di direttore della Fondazione europea per la formazione professionale. L'ETF ha fatto molto in questi dieci anni, ed il programma di lavoro 2005 fa leva sui risultati acquisiti: continueremo ad assistere i nostri Paesi confinanti nei loro sforzi intesi a creare sistemi solidi ed efficaci nei settori dell'istruzione e formazione professionale e del mercato del lavoro.

Nel corso del 2005, facendo uso delle nostre conoscenze specialistiche e dell'esperienza maturata nell'area dell'istruzione e della formazione professionale e del mercato del lavoro in tutti i nostri paesi partner, assisteremo la Commissione europea nella preparazione dei nuovi strumenti e programmi di relazioni esterne e nell'agevolare il processo di transizione in vista dell'entrata in vigore dei nuovi programmi nel 2007.

Continueremo a sostenere il processo d'allargamento mediante il potenziamento delle capacità nei Paesi candidati, l'attività degli osservatori nazionali e la stretta e costante collaborazione con il Cedefop, per contribuire a garantire una transizione morbida dallo status di Paese candidato a quello di Stato membro. Per quanto riguarda la nostra attività nei Balcani occidentali, faremo in modo che i progetti CARDS nel campo dello sviluppo delle risorse umane siano concepiti, mirati e monitorati in maniera adeguata e faremo altresì in modo che la Carta europea per le piccole imprese sia efficacemente messa in atto. Nella regione del Mediterraneo realizzeremo le prime fasi del programma regionale denominato "Istruzione e formazione per l'occupazione"; continueremo anche a rispondere alla richiesta di fornire servizi di consulenza, sia sugli sviluppi politici, sia sul potenziamento delle capacità alle delegazioni CE ed ai loro beneficiari prima e durante la concezione e l'attuazione d'interventi correlati allo sviluppo delle risorse umane. Continueremo ad operare in Asia centrale, riconoscendo la crescente importanza degli Stati del Caucaso meridionale, sostenendoli nella raccolta di dati affidabili utili per le riforme politiche da impostare. In questi Paesi, presteremo particolare attenzione al fatto di massimizzare l'impatto dell'assistenza UE per ridurre la povertà. In tutte le regioni nelle quali operiamo, cercheremo di aumentare la consapevolezza degli sviluppi politici dell'UE, in particolare dei processi di Lisbona e Copenaghen. Intendiamo anche collaborare con altri donatori ed altre organizzazioni operanti nei Paesi partner per incoraggiare la coerenza nei processi di riforma.

Uno dei risultati dell'adesione dei nuovi Stati membri è l'aumento del numero delle candidature relative a Tempus; anzi, prevediamo che, nel 2005, batteremo tutti i record. Il nostro obiettivo è di continuare a fornire servizi a livello altrettanto elevato al quale i partecipanti sono abituati, facendo in modo che, per far fronte al volume dell'attività, siano individuate ed applicate tutte le possibili soluzioni informatiche. La reputazione dell'ETF dipende interamente dalla qualità delle persone che inviamo sul campo, dai consigli che esse sono in grado di dare, dalle azioni che esse intraprendono, dalle pubblicazioni che producono e dalla loro capacità di interagire con altre organizzazioni di esperti. Se l'ETF vuole continuare ad essere ricercata come risorsa specialistica, occorre proseguire gli sforzi per creare una squadra il più possibile forte nell'ambito della nostra area di competenza. Nel 2005 saranno realizzate, riviste e potenziate, per quanto necessario le strategie già individuate.

A supporto dell'attività operativa, abbiamo ricevuto un riscontro positivo rispetto alle nostre procedure finanziarie ed amministrative, sotto forma del positivo scarico del bilancio 2002 e della relazione della Corte dei conti. Guardando al 2005, è nostra intenzione migliorare la qualità di queste procedure rendendole il più possibile efficienti e snelle e riducendo al minimo le spese generali, pur nel rispetto delle disposizioni imposte dalla Commissione e dal nostro quadro normativo. E' un punto cruciale, perché in aggiunta al budget ETF di base, si prevede che la Commissione e gli stati membri dell'UE continueranno a richiedere all'ETF di gestire convenzioni e contratti per loro conto. Questo includerà per esempio l'assistenza tecnica al programma Tempus e il progetto regionale MEDA per la Commissione. Si prevede inoltre che le contribuzioni da parte degli stati membri dell'UE saranno incluse ed inserite nel budget al Titolo 4.

Il 2005 sarà un altro anno impegnativo, in quanto oltre al normale budget dell'ETF, prevediamo che la Commissione europea e gli Stati membri continueranno ad affidarci la gestione di convenzioni e contratti specifici. Fra questi, ad esempio, l'assistenza tecnica al programma Tempus e il progetto regionale MEDA della Commissione. Si prevede inoltre di includere nel titolo IV del budget possibili sovvenzioni provenienti dagli Stati membri. La nostra capacità di risposta a queste sfide è fortemente aiutata dal supporto che riceviamo dai membri del consiglio di amministrazione, dai colleghi della Commissione, dai nostri partner nei vari Paesi e dal comitato consultivo. Esprimo i miei più vivi

ringraziamenti a tutti voi per l'assistenza fornita sinora, in attesa che la nostra collaborazione continui nel corso del 2005.

Muriel Dunbar
Direttore

Indice

Introduzione.....	3
Indice.....	5
ETF Sintesi del programma di lavoro 2005.....	7
La missione dell'ETF.....	11
Obiettivi politici	11
Valore aggiunto	11
Insegnamenti derivanti da esperienze precedenti	12
Rischi e presupposti.....	13
Obiettivi delle attività, indicatori dell'impatto e risorse.....	13
Risorse complessive suddivise per attività.....	15
Assistenza per l'allargamento	17
Assistenza per l'Europa sudorientale.....	23
Assistenza per la regione del Mediterraneo.....	29
Assistenza a favore di Europa orientale, Caucaso e Asia centrale	35
Sviluppo della competenza	41
Assistenza tecnica al programma Tempus	45
Assistenza organizzativa.....	49
Attività proposte – Assistenza organizzativa.....	51
Assistenza amministrativa.....	53
Allegato 1: piano di valutazione dell'ETF	59
Allegato 2:ETF/Cedefop: lavoro congiunto per il 2005	61

ETF Sintesi del programma di lavoro 2005

Attività	Obiettivi specifici	Risultati attesi
Assistenza al processo di allargamento	<p>Aumentare l'impatto degli investimenti dell'Unione europea nel settore dello sviluppo delle risorse umane nei Paesi candidati in linea con le politiche di preadesione dell'UE contribuendo al ciclo progettuale della Commissione Europea e attraverso il dialogo politico con i paesi partner.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Continuazione del ciclo di programmazione Phare con il sostegno delle competenze dell'ETF in linea con le priorità dell'UE e in stretta collaborazione con i servizi della Commissione a Bruxelles e le delegazioni nei Paesi partner. - Fornitura di indicazioni analitiche, su richiesta della DG Occupazione e affari sociali, nel processo di monitoraggio dell'attuazione delle priorità relative alla politica occupazionale individuate nei documenti congiunti di valutazione, in preparazione della strategia europea per l'occupazione e per il Fondo sociale europeo (FSE). - Migliore consapevolezza ed ampia divulgazione (se possibile in coordinamento con la presidenza dell'UE) dei messaggi chiave dello sviluppo politico dell'UE (processo di Copenaghen) portando così ad una migliore comprensione delle relative implicazioni per la sfera politica nazionale. - Aggiornamento della DG Allargamento in merito ai progressi compiuti dai Paesi candidati verso l'adesione nei campi della formazione professionale e del mercato del lavoro. - In linea con i programmi dell'UE, potenziamento delle capacità delle istituzioni locali, per preparare l'adesione e per la gestione dei fondi strutturali.
	<p>Aggiornamento delle informazioni quantitative e qualitative, nazionali e transnazionali, relativa analisi e maggiore capacità dei Paesi candidati di fornire informazioni ed analisi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacità della Commissione di incentivare il processo di adesione ed in particolare i documenti congiunti di valutazione ed i processi di Lisbona/Copenaghen, mediante informazioni approfondite ed analisi sullo sviluppo delle risorse umane nei Paesi candidati. - Incremento della capacità dei Paesi partner di fornire informazioni e analisi di elevata qualità sulla situazione specifica del mercato del lavoro e i sistemi di formazione professionale, che saranno utilizzate per all'elaborazione di politiche e a fini di monitoraggio. Ciò comprenderà l'assistenza ai Paesi per preparare la loro partecipazione alla rete ReferNet.
	<p>Cooperazione e comunicazione sistematiche con il Cedefop mediante l'attuazione piena ed efficace del quadro di cooperazione concordato in comune.</p> <p>Le attività dell'ETF in altre regioni, in particolare nei Balcani occidentali, traggono profitto dal know-how e dall'esperienza accumulata nel periodo di pre-adesione.</p>	<p>Sviluppo di progetti in comune per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fornire un sostegno alla partecipazione dei Paesi candidati nelle attività e nelle reti del Cedefop; - agevolare la formazione di politiche nazionali conformi alle priorità della cooperazione europea, anche con la divulgazione di esempi di buona prassi dai 25 Stati membri; - raccogliere esempi di buona prassi nel campo della formazione permanente nei Paesi candidati.
Assistenza all'Europa sudorientale	<p>Impatto degli investimenti UE nel settore delle risorse umane nei Paesi candidati incrementati in linea con la politica di relazioni esterne dell'UE grazie all'impulso dato dal ciclo di progetti e dal dialogo politico della Commissione europea con i Paesi partner.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programmazione CARDS sostenuta dalla competenza dell'ETF in linea con le priorità dell'UE ed in stretta collaborazione con i servizi della Commissione a Bruxelles e le delegazioni nei Paesi partner - Contribuire ad un'efficace attuazione dei progetti CARDS in corso mediante azioni di monitoraggio. - L'UE ed i suoi servizi sono tenuti regolarmente informati sui progressi compiuti nel campo dello sviluppo delle risorse umane, mediante il costante aggiornamento di informazioni ed analisi. - Maggiore consapevolezza e massima divulgazione dei messaggi relativi agli sviluppi politici dell'UE (processi di Lisbona e Copenaghen). - Attuazione della Carta europea per le piccole imprese, contribuendo con competenza e servizi di consulenza ai lavori della DG Imprese, nonché svolgendo opera di sensibilizzazione nei vari Paesi sull'importanza dello sviluppo delle capacità tecniche per la crescita delle PMI; infine, accordo tra le parti interessate sulle azioni necessarie per colmare eventuali carenze nelle capacità tecniche ed imprenditoriali.
	<p>Informazioni ed analisi approfondite (a livello nazionale e regionale) sui recenti progressi nel campo dello sviluppo delle risorse umane nell'Europa sudorientale, con il supporto della rete degli osservatori.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento della capacità dei Paesi partner di fornire informazioni e analisi di elevata qualità sulla situazione specifica del mercato del lavoro e i sistemi di formazione professionale, che saranno utilizzati come base per l'elaborazione di politiche e al fine del monitoraggio. - Miglioramento della raccolta di informazioni qualitative e quantitative più dettagliate (a livello nazionale e transnazionale) su aspetti specifici dell'istruzione e della formazione professionale; fornitura da parte dell'ETF alla Commissione ed al grande pubblico di analisi sull'occupazione, a livello nazionale e transnazionale. - La revisione paritetica a livello regionale ha permesso un'analisi comparata su determinate problematiche riguardanti lo sviluppo delle risorse umane, suggerendo raccomandazioni politiche alla Commissione ed alle parti nazionali interessate.

Attività	Obiettivi specifici	Risultati attesi
	Migliorata capacità degli attori nazionali di concepire ed attuare le strategie e le politiche in materia di sviluppo delle risorse umane nel quadro delle politiche dell'UE.	<ul style="list-style-type: none"> - Migliore comprensione, da parte dell'alta dirigenza dei Paesi dell'Europa sudorientale, delle politiche dell'UE, della loro pertinenza e delle rispettive implicazioni per le azioni di riforma. Migliorata capacità dei responsabili politici nazionali di concepire ed attuare le politiche in materia di sviluppo delle risorse umane nei campi delle strategie di formazione degli adulti, dell'inquadramento nazionale delle qualifiche, della formazione di insegnanti e formatori e dello sviluppo locale. - Cooperazione e scambio tra i Paesi della regione, anche grazie all'organizzazione di eventi a carattere regionale.
Assistenza alla regione del Mediterraneo	Aumentare l'impatto degli investimenti dell'Unione europea nel settore dello sviluppo delle risorse umane nella regione mediterranea in linea con le politiche di relazioni esterne dell'UE contribuendo al ciclo progettuale della Commissione Europea e attraverso il dialogo politico con i paesi partner.	<ul style="list-style-type: none"> - Programmazione MEDA sostenuta dalla competenza dell'ETF in linea con le priorità dell'UE e in stretta cooperazione con i servizi della Commissione a Bruxelles e le delegazioni dei Paesi partner - Contributo allo sviluppo di piani d'azione nell'ambito della Politica europea di Vicinato (ENP) nei Paesi interessati della regione, nonché sostegno al dialogo politico nel contesto dell'attuazione degli accordi di associazione. - Analisi a livello di Paese e/o regione delle problematiche attinenti lo sviluppo delle risorse umane, a supporto dell'attuazione delle riforme e della concezione di futuri interventi. - Realizzazione di azioni di consulenza politica e di potenziamento delle capacità a favore delle parti interessate dei Paesi partner, a supporto della concezione e dell'attuazione di riforme sistemiche. - Divulgazione nella regione delle politiche e metodologie dell'UE (in particolare, approcci innovativi derivanti dal programma Leonardo da Vinci). - Attuazione del programma regionale Meda, in conformità con le previste disposizioni tecniche ed amministrative.
	Rafforzamento delle capacità nazionali di raccolta, analisi e previsione delle esigenze occupazionali/di formazione; promozione dello scambio di esempi di buona prassi per incentivare la trasparenza e la comparabilità dei dati a livello regionale.	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento della capacità dei Paesi partner di fornire informazioni e analisi di elevata qualità sulla situazione del loro mercato del lavoro e sui loro sistemi di formazione come base per l'elaborazione di politiche e ai fini del monitoraggio
	Utilizzo di approcci e conoscenze innovative alle problematiche chiave riguardanti la regione, a supporto della definizione delle politiche e degli interventi futuri dell'Unione Europea e dei Paesi partner nel campo dello sviluppo delle risorse umane.	<ul style="list-style-type: none"> - Sviluppo di una metodologia per l'analisi dell'impatto della formazione continua, sull'andamento delle imprese e sulle prospettive di carriera dei lavoratori del Marocco. - Elaborazione di un piano pluriennale di sviluppo dell'istruzione e formazione professionale, in un'ottica di formazione permanente. - Effettuazione di un'analisi delle problematiche di principale interesse e conseguente messa in opera di azioni di divulgazione.
Assistenza all'Europa orientale, il Caucaso e l'Asia centrale	Aumentare l'impatto degli investimenti dell'Unione europea nel settore dello sviluppo delle risorse umane nell' Europa orientale, nel Caucaso ed Asia centrale, in linea con le politiche di relazioni esterne dell'UE contribuendo al ciclo progettuale della Commissione Europea e attraverso il dialogo politico con i paesi partner	<ul style="list-style-type: none"> - Programma Tacis sostenuto dalla competenza ETF in linea con le priorità dell'UE e in stretta collaborazione con i servizi della Commissione a Bruxelles e le delegazioni nei Paesi partner. - Massima valorizzazione dell'impatto dell'assistenza UE, potenziamento delle capacità di recepimento da parte dei beneficiari. Maggiore impegno delle parti interessate e loro titolarità dei progetti. Potenziamento delle capacità di governi e parti interessate nel concepire e mettere in atto i programmi nazionali di riforma dell'istruzione e della formazione professionale. - Analisi, a livello dei singoli Paesi, delle problematiche attinenti allo sviluppo delle risorse umane, a supporto dell'attuazione di riforme e della concezione di futuri interventi comunitari. - Fornitura di assistenza per la divulgazione delle politiche e delle metodologie comunitarie nella regione (ad esempio, questioni associate ai processi di Copenaghen e Bologna riguardanti i Paesi dell'Europa orientale).
	Maggiore capacità dei Paesi partner di raccogliere, sintetizzare, analizzare ed utilizzare dati ed informazioni sull'istruzione e formazione professionale e sull'occupazione.	<ul style="list-style-type: none"> - Raccomandazioni destinate alle autorità politiche locali e alla Commissione europea per la pianificazione futura e la definizione delle priorità nel Caucaso - Incremento della capacità dei Paesi partner di fornire informazioni e analisi di elevata qualità sulla situazione specifica del mercato del lavoro e i sistemi di formazione professionale, al fine di fornire una base per l'elaborazione di politiche e agevolare il monitoraggio. L'ETF avrà prodotto informazioni analitiche rilevanti necessarie per il supporto alle sue stesse attività, nonché per la Commissione europea e altri donatori o iniziative locali

Attività	Obiettivi specifici	Risultati attesi
	Utilizzo delle conoscenze riguardanti nuovi campi per la concezione delle future forme di assistenza dell'UE nella regione dell'Europa orientale e dell'Asia centrale.	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliamento delle conoscenze e dell'esperienza dell'ETF nel campo delle strategie di formazione per lo sviluppo locale in un contesto di riduzione della povertà, condividendole con i servizi della Commissione, a supporto del loro ciclo di programmazione. - Nella Federazione russa, sviluppo e verifica di una metodologia per l'analisi dell'impatto della formazione manageriale sullo sviluppo aziendale. - Supporto alle attività relative allo sviluppo di un inquadramento nazionale delle qualifiche, come parte integrante dei processi di riforma dell'istruzione e della formazione professionale nei Paesi confinanti dell'Europa orientale.
Sviluppo della competenza	Sviluppo di una competenza tematica coerente alle priorità della Commissione europea all'interno dei dipartimenti operativi dell'ETF.	<ul style="list-style-type: none"> - Potenziamento della competenza del personale operativo, attraverso la condivisione delle conoscenze e delle esperienze professionali. - Rafforzamento della competenza mediante gli strumenti e le metodologie disponibili, fra cui gestione della documentazione e libreria dati. - Migliorata condivisione delle conoscenze tra l'ETF ed il mondo esterno. - Aumentato riconoscimento della qualità della competenza dell'ETF.
Assistenza tecnica al programma Tempus	Assistenza all'attuazione del programma Tempus in piena conformità con le priorità e gli standard della Commissione e nell'ambito del quadro normativo.	<ul style="list-style-type: none"> - Selezione dei progetti Tempus da finanziare, nel contesto di un numero crescente di candidature. - Valutazione dei progetti e monitoraggio del loro impatto. - Maggiore trasparenza del programma Tempus. - Migliore gestione dei progetti Tempus attraverso l'uso delle nuove tecnologie ed i flussi di lavoro, nel contesto di un numero crescente di candidature. - Gestione dei fondi del progetto Tempus (per i progetti in corso prima del 2003) e dei fondi operativi Tempus. - Sviluppo generale del programma e assistenza amministrativa generale.
Assistenza organizzativa	L'ETF ha obiettivi e risorse chiari per il periodo 2007-2009.	- Le priorità politiche dell'ETF ed il quadro delle risorse per il periodo 2007-2009 sono stati adottati dal consiglio di amministrazione.
	L'ETF ha obiettivi chiari per il periodo 2005/2006, assegna le risorse necessarie al loro conseguimento, può dimostrare e motivare i risultati conseguiti.	<ul style="list-style-type: none"> - I risultati conseguiti dall'ETF, l'esecuzione del bilancio 2004, gli obiettivi e le risorse dell'ETF per il 2006 sono decisi dal consiglio di amministrazione. - Il Parlamento europeo ha concesso lo scarico per l'esecuzione del bilancio relativo all'esercizio 2003. - Il programma di lavoro dell'ETF per il 2006 sarà arricchito dai risultati delle valutazioni effettuate dall'ETF.
	I miglioramenti da apportare alle politiche ed alle procedure dell'ETF sono individuati sistematicamente e corretti nel corso dell'esercizio.	<ul style="list-style-type: none"> - L'ETF osserva le proprie norme di controllo interno. È stato messo in atto un secondo piano d'azione per rispondere ai requisiti delle norme di controllo interno. Le questioni sollevate dalla Corte dei conti e dal servizio interno di revisione sono state rettifiche. - Rafforzamento delle politiche e degli approcci dell'ETF, mediante la sistematica condivisione di esperienze e di competenze con altre agenzie dell'UE.
	Gli organi statutari dell'ETF sono gestiti con efficacia ed efficienza, secondo il loro mandato ed i risultati della valutazione esterna eseguita nel 2003.	- Attività regolate, orientate e diffuse con il contributo attivo degli organi statutari.

Attività	Obiettivi specifici	Risultati attesi
Assistenza amministrativa	Divulgazione delle informazioni e scambi di competenze, conoscenze ed esperienze, incentivati mediante pubblicazioni, Internet, riunioni ed altri mezzi appropriati.	<ul style="list-style-type: none"> - Maggiore trasparenza dell'ETF, delle sue competenze, dei suoi prodotti e servizi, verso i responsabili politici, gli esperti, operatori di istituzioni comunitarie, Stati membri, Paesi partner e del grande pubblico.
	Rafforzamento della capacità di fornire servizi amministrativi efficienti, piena osservanza della normativa comunitaria ed accresciuta capacità di risposta alle esigenze degli utenti interni ed esterni.	<ul style="list-style-type: none"> - Adozione ed attuazione di norme di esecuzione del nuovo regolamento del personale, come previsto dalle linee guida della Commissione europea. - Sviluppo efficace della competenza del personale dell'ETF, in linea con le competenze richieste per il conseguimento della sua missione. - Tabella dell'organico dell'ETF in linea con le istituzioni comunitarie. - Completamento delle procedure per la registrazione, il deposito e l'archiviazione della documentazione, in conformità con le norme di controllo interno. - Svolgimento degli appalti per l'acquisto di beni e servizi necessari per le attività dell'ETF, in linea con le norme riguardanti gli appalti pubblici e in maniera tempestiva e proporzionata. - Individuazione e controllo dei rischi giuridici. - Manutenzione ed evoluzione dell'infrastruttura, in linea con le esigenze dell'ETF. - Pieno utilizzo delle tecnologie dell'informazione più avanzate per fornire il miglior servizio alle parti interessate interne ed esterne. - Elaborazione di un futuro software per la gestione finanziaria, per tener conto delle nuove norme contabili e di quelle previste dal regolamento finanziario. - Concezione ed iniziale attuazione di un sistema per la gestione della documentazione, tale da consentire una gestione semplice e sicura della documentazione e la condivisione delle conoscenze. - Pieno rispetto del regolamento finanziario. - Effettuazione dei primi passi per valutare e controllare i rischi finanziari delle attività dell'ETF. - Positiva attuazione, da parte dell'ETF, della contabilità per competenza.

La missione dell'ETF

In quanto centro di competenza, l'ETF contribuisce ad uno sviluppo socioeconomico sostenibile, consentendo ai Paesi partner di riformare i propri sistemi di istruzione e formazione professionale, principalmente attraverso i programmi comunitari Phare, CARDS, Tacis e MEDA.

Condividendo le competenze acquisite nel campo dell'istruzione e della formazione professionale nell'ambito di regioni e culture diverse, l'ETF contribuisce allo sviluppo delle capacità personali, promuovendo in tal modo migliori condizioni di vita ed una cittadinanza attiva, in società democratiche che rispettino i diritti umani e la diversità culturale.

L'ETF è un'agenzia dell'UE e promuove i valori e gli obiettivi dell'Unione europea. In particolare, l'operato dell'ETF si basa sul contributo fondamentale che l'istruzione e la formazione professionale possono dare alla competitività, all'occupabilità ed alla mobilità nelle economie moderne.

Obiettivi politici

L'ETF opera all'interno di quattro aree politiche dell'UE: relazioni esterne; allargamento; istruzione, formazione e gioventù; occupazione e affari sociali. La Commissione europea, nello specifico la DG Istruzione e cultura, la nostra DG di riferimento, finanzia e coordina le attività dell'ETF. L'ETF opera nel quadro dell'agenda politica delle relazioni esterne, definita dalle DG Relazioni esterne e dalla DG Allargamento, che erogano, anch'esse, finanziamenti alle attività dell'ETF. L'operato dell'ETF si avvale delle politiche comunitarie nel settore dell'istruzione e della formazione professionale, e dell'occupazione, definite rispettivamente dalla DG Istruzione e cultura e dalla DG Occupazione ed affari sociali. Le attività dell'ETF nei Paesi partner sono svolte in stretta collaborazione con EuropeAid (AIDCO) e con le delegazioni della Commissione Europea.

I nostri obiettivi politici a medio termine sono volti a garantire che:

- i Paesi candidati siano preparati alla loro integrazione nell'UE e a contribuire pienamente al successo della strategia europea per l'istruzione, la formazione e l'occupazione (strategia di Lisbona);
- i Paesi dell'Europa sud-orientale dispongano di politiche in materia di istruzione e formazione atte a promuovere lo sviluppo economico e la coesione sociale, considerate condizioni indispensabili per l'integrazione di quei Paesi nell'insieme politico ed economico dell'Europa;
- lo sviluppo del capitale umano sia affrontato in modo globale e sistemico, diventando uno strumento chiave per il conseguimento degli obiettivi del partenariato Euro-Mediterraneo e per la Politica europea di Vicinanza, per la promozione della crescita economica, dell'inclusione sociale e della cittadinanza attiva;
- lo sviluppo del capitale umano sia riconosciuto come fattore chiave a sostegno della riforma istituzionale ed amministrativa nell'Europa orientale, nel Caucaso ed in Asia centrale, del rafforzamento del settore privato e di misure volte ad affrontare le conseguenze sociali della transizione, fra cui la riduzione della povertà.

Valore aggiunto

Il **valore aggiunto** dell'ETF proviene dalla sua base conoscitiva unica, comprendente gli elementi seguenti:

- competenza nel campo dello sviluppo del capitale umano, con il relativo legame con l'occupazione. Ciò include competenze specifiche nell'adattamento dell'approccio al capitale umano nell'UE e negli Stati membri al contesto dei Paesi partner. Tale competenza comprende anche conoscenze comparate e la valutazione comparata dei punti di forza e di debolezza delle varie strategie di riforma;
- conoscenza dei Paesi partner, delle loro esigenze e delle loro priorità;
- comprensione delle politiche, delle priorità e degli strumenti delle relazioni esterne dell'UE.

L'ETF riunisce questi tre elementi ed è pertanto in grado di fornire servizi di consulenza su misura alla Commissione ed ai Paesi partner, sulla messa in opera di riforme sostenibili. Il capitale umano e le politiche occupazionali si inseriscono così nelle strategie complessive di sviluppo economico e sociale dei Paesi partner, in linea con le priorità dell'UE nel settore delle relazioni esterne.

La competenza maturata dall'ETF ci pone in una posizione favorevole, per fornire servizi di consulenza su misura in un momento in cui la conoscenza specialistica sulle riforme del capitale umano, è sempre più scarsa tra le agenzie operanti nel campo dello sviluppo e tra i donatori.

Il valore aggiunto dell'ETF è rafforzato dalle varie reti che gestisce. L'ETF attinge dalle conoscenze esistenti all'interno di esse per fornire servizi alla Commissione ed ai Paesi partner. Le caratteristiche delle tre tipologie di reti si possono così riassumere:

- le reti delle parti interessate all'interno dei singoli Paesi partner sostengono un approccio basato sulla consultazione e sulla titolarità delle riforme a livello nazionale e locale;
- le reti delle agenzie di sviluppo bilaterale/multilaterale e delle organizzazioni dei donatori forniscono la piattaforma per condividere le competenze e gli approcci al momento della riforma;
- le reti internazionali delle parti interessate dei diversi Paesi partner, degli Stati membri dell'UE e di altre organizzazioni multilaterali (come gli osservatori nazionali ed il comitato consultivo) forniscono l'opportunità di condividere le competenze non soltanto all'interno dei vari Paesi e regioni, ma anche tra di loro.

L'ETF è un'agenzia istituita dall'Unione europea. Essa è pienamente integrata nella famiglia delle istituzioni dell'UE ed il suo operato è improntato alle politiche ed alle priorità dell'UE. In quanto agenzia dell'UE, l'ETF fornisce servizi di consulenza che fanno leva sugli esempi di prassi migliori nell'UE e negli Stati membri. Ciò consente ai Paesi partner di sviluppare i propri percorsi di riforma sulla base della comprensione globale dell'eredità dell'UE in questo campo; in quanto organizzazione internazionale, l'ETF è anche in grado di assumere il ruolo di intermediario neutrale nel processo di riforma. L'ETF è in grado di raccogliere svariati gruppi di interesse e di fornire servizi obiettivi di consulenza esperta.

Insegnamenti derivanti da esperienze precedenti

Nell'elaborazione del proprio programma di lavoro, l'ETF attinge dagli **insegnamenti appresi** nell'arco del suo primo decennio di attività. Gli insegnamenti principali possono essere così riassunti:

- ogni Paese partner ha le proprie tradizioni e vive in un contesto proprio. Riforme sostenibili sono possibili soltanto se le linee politiche vengono adattate alle specificità di ciascun Paese partner e sviluppate in consultazione con i responsabili politici locali. Le politiche non possono essere copiate tout court da altri Paesi;
- le riforme dipendono considerevolmente dalla capacità di portare avanti i cambiamenti che le istituzioni e le parti interessate nei Paesi partner dimostrano di avere. Le misure di potenziamento di tali capacità sono indispensabili affinché le riforme abbiano successo. In particolare, tale rafforzamento dovrebbe riguardare i potenziali "agenti del cambiamento" all'interno del sistema di istruzione e formazione professionale;
- le riforme devono essere trainate dal sistema piuttosto che dai progetti. Le riforme sostenibili devono basarsi su agende politiche di riforma consolidate e stabili, la cui piena titolarità spetti alle parti interessate locali ed alle relative istituzioni;
- le vere riforme hanno bisogno di molto tempo per operare all'interno del sistema. Gli investimenti nelle riforme realizzati dai Paesi partner o effettuati da agenzie esterne devono avere una prospettiva a lungo termine;
- l'ETF deve conservare e sviluppare la propria base conoscitiva e le proprie reti per garantire che le sue competenze siano costantemente aggiornate;
- l'approccio dell'ETF deve essere proattivo e flessibile: deve operare a stretto contatto con la Commissione per tenerla informata ed anticiparne le richieste; deve garantire anche una comunicazione strutturata con il Parlamento europeo e con il Consiglio;
- in quanto agenzia dell'UE, l'ETF deve rispettare integralmente i principi dell'UE di gestione ed amministrazione, anche se questi possono dover essere adattati alle proprie dimensioni ed al proprio contesto operativo.

Rischi e presupposti

Tuttavia, vi sono alcuni **rischi** che possono incidere sul conseguimento degli obiettivi politici dell'ETF a livello istituzionale. Nei limiti del possibile, cercheremo di prevenire l'impatto negativo di questi rischi adottando azioni mirate. I rischi principali sono i seguenti:

- Eventuali cambiamenti nelle relazioni esterne dell'UE (politiche, priorità, strumenti e strutture). L'ETF rafforzerà la comunicazione con le istituzioni dell'UE ed in particolare con la Commissione, per adattare competenze, attività e metodi di lavoro alle priorità dell'UE. Dobbiamo operare a stretto contatto con la Commissione, proattivamente, per far sì che il nostro contributo sia tempestivo e pertinente. Nel contempo, cercheremo di essere pronti a sostenere i preparativi per i nuovi strumenti, programmi e meccanismi di attuazione delle relazioni esterne dell'UE, rilevanti per i nostri Paesi partner. In ultimo, faremo in modo che lo sviluppo del personale dell'ETF e, in particolare, lo sviluppo della competenza siano indirizzati alle nuove esigenze derivanti da tali mutamenti.
- Cambiamenti politici che interessino i Paesi partner. Le regioni in cui operiamo sono caratterizzate da una certa volatilità e ciò può avere un impatto considerevole sulle politiche e sui programmi delle relazioni esterne dell'UE, in misura difficilmente prevedibile. Questi cambiamenti si ripercuotono sul nostro programma di lavoro. I cambiamenti possono derivare sia da problemi regionali complessi, come nel Medio Oriente, sia dall'incertezza politica all'interno dei singoli Paesi partner. I Paesi partner cambiano frequentemente la compagine governativa, e ciò può bloccare o stimolare il processo di riforma. Le misure istituzionali volte al potenziamento delle capacità, che sono una caratteristica prioritaria della Commissione e degli interventi dell'ETF, possono aiutare a ridurre l'impatto dei cambiamenti politici sui processi di riforma a lungo termine.
- La capacità limitata di molti dei nostri Paesi partner di assorbire l'assistenza fornita dall'UE e da altri donatori. Cercheremo di affrontare questo rischio, incentivando un approccio all'apprendimento delle politiche che sia in grado di aumentare la consapevolezza, tra le organizzazioni esistenti e gli individui, delle diverse opzioni politiche disponibili. Inoltre, rafforzeremo la collaborazione con altri donatori per un miglior coordinamento dei progetti di assistenza.
- Il basso profilo dell'istruzione e della formazione professionale, in quanto importante componente per lo sviluppo del capitale umano e del mercato del lavoro nei nostri Paesi partner. Faremo uso di tutte le risorse umane, finanziarie ed informative a nostra disposizione, nonché della nostra reputazione in quanto *trait-d'union*, per incoraggiare il dibattito ed i progressi in materia.

Obiettivi delle attività, indicatori dell'impatto e risorse

Ricollegandoci alla nostra prospettiva a medio termine 2004-2006, possiamo suddividere il nostro operato in otto aree di attività che ci consentono nell'insieme di rispondere alle esigenze della Commissione e di altre parti interessate:

1. **Assistenza al processo di allargamento**
2. **Assistenza all'Europa sudorientale (SEE)**
3. **Assistenza alla regione del Mediterraneo (Med)**
4. **Assistenza all'Europa orientale, il Caucaso e l'Asia centrale (EECA)**
5. **Sviluppo della competenza¹**
6. **Assistenza tecnica al programma Tempus**
7. **Assistenza organizzativa²**
8. **Assistenza amministrativa³**

¹ Riguarda lo sviluppo orizzontale di competenze all'interno dell'ETF in merito alle problematiche relative all'istruzione e formazione professionale ed al mercato del lavoro, consentendo così all'organizzazione di conservare il proprio ruolo in quanto centro di competenza.

² Riguarda le attività di gestione generale, coordinamento, sviluppo, rappresentanza esterna, pianificazione, redazione del bilancio, monitoraggio e valutazione dell'ETF. Comprende la direzione, l'unità pianificazione, monitoraggio e valutazione ed una percentuale del tempo impiegato dal personale dell'unità comunicazione esterna.

³ Riguarda quelle parti dell'unità finanze, del servizio giuridico, dell'unità personale, dell'unità servizi tecnici ed informatici e dell'unità comunicazione esterna che si occupano dell'amministrazione dell'ETF in quanto tale e non del supporto alle attività operative. Le attività da 1 a 6 tengono conto del tempo impiegato dal personale di questi dipartimenti per il supporto diretto alle attività operative.

Ciascuna delle attività regionali (1-4) è ripartita in tre diverse tipologie di servizio note come "filoni":

1. **Supporto ai programmi comunitari e divulgazione delle politiche dell'UE.** Forniamo competenze e servizi di consulenza per individuare ed analizzare esigenze e priorità, oltre che per questioni specifiche relative alle diverse fasi seguenti del ciclo progettuale: programmazione; individuazione preliminare dei progetti, concezione e valutazione; monitoraggio del contenuto delle attività; valutazione qualitativa e quantitativa del loro impatto; divulgazione. Ricopriamo un ruolo importante in quanto trait-d'union per l'apprendimento delle politiche e per le scelte politiche dei nostri Paesi partner, mettendo a disposizione e condividendo le politiche, le metodologie e gli esempi di buona prassi dell'UE. In particolare, l'ETF facilita il trasferimento verso i paesi candidati di approcci innovativi nelle campo delle risorse umane delineati nei programmi della Commissione Europea quali Leonardo da Vinci. Contribuiamo inoltre a promuovere la collaborazione tra i Paesi partner e tra le regioni.
2. **Fornitura ed analisi di informazioni e dati a supporto della Commissione e dei Paesi partner.** Forniamo alla Commissione europea informazioni ed analisi approfondite e comparate. Forniamo inoltre assistenza ai Paesi partner per lo sviluppo della loro capacità a lungo termine di raccogliere ed analizzare le informazioni relative al mercato del lavoro e all'istruzione e formazione professionale, secondo standard internazionali, a supporto della definizione di politiche e il monitoraggio. Questo sistema è anche utilizzato per la condivisione di informazioni con Paesi partner sugli approcci dell'UE e degli Stati membri nei riguardi dell'istruzione e della formazione professionale in maniera strutturata. Nel 2005 passeremo in rassegna le nostre metodologie di approccio alla fornitura e all'analisi di informazioni relative ai Paesi partner e degli osservatori nazionali che operano nei Paesi candidati, nell'Europa sud-orientale, nel Caucaso e nell'Asia centrale. I risultati di questo esame saranno utilizzati per rinforzare la nostra attività in questo settore nel corso del 2005.
3. **Attività di sviluppo.** In ogni regione, un piccolo numero delle nostre attività è volto a preparare il terreno per misure potenzialmente più consistenti in un momento successivo. È attraverso tali attività di sviluppo che noi incoraggiamo e sosteniamo l'innovazione nei Paesi partner, che interessano un'ampia gamma di problematiche associate ad economie e mercati del lavoro in transizione. I risultati di queste iniziative di prova sono volte a contribuire al patrimonio di conoscenze dell'ETF e dunque al suo sviluppo in quanto centro di competenza.

Risorse complessive suddivise per attività

Attività	Ripartizione del personale di base ⁴	Totale statutario ABB	RISORSE DI BILANCIO			Fondi dei vari progetti	Bilancio totale
			Costi del personale	Missioni ⁵	Amministrazione e infrastruttura		
			Titolo 1	Titolo 1	Titolo 2	Titolo 3	Titoli 1, 2 e 3
			(Titolo 1)	(Titolo 1)	(Titolo 2)	(Titolo 3)	(Titoli 1-3)
Allargamento (Phare)	6	8,5	922 495	76 675		757 275	1 756 445
SEE (CARDS)	9	12,0	1 302 346	156 113		1 240 275	2 698 734
Paesi mediterranei (MEDA)	10	12,0	1 302 346	162 503		1 314 275	2 779 124
EECA (Tacis)	8	11,0	1 193 817	172 103		1 287 275	2 653 195
Sviluppo competenza	10	12,0	1 302 346			110 000	1 412 346
Assistenza tecnica Tempus⁶						0	
<i>CARDS</i>	4	4,5	488 380	20 432		0	508 812
<i>Tacis</i>	8	9,0	976 760	22 525		0	999 285
<i>MEDA</i>	8	8,5	922 495	21 268		0	943 763
Tempus totale	20	22	2 387 635	64 225		0	2 451 860
Assistenza organizzativa	9	9,0	976 760	71 649		266 900 ⁷	1 315 860
Assistenza amministrativa	32	17,5	1 899 255	56 732		24 000 ⁸	3 432 987
Totale	104	104,00	11 287 000	760 000	1 453 000	5 000 000	18 500 000

⁴ Agenti temporanei come previsto dall'organico 2005.

⁵ Fondi necessari a finanziare gli interventi nei paesi partner. Tali fondi sono tipicamente utilizzati per organizzare conferenze e seminari, incluse le riunioni regionali del consiglio consultivo. Sono inoltre utilizzati per documentazione, pubblicazioni e traduzioni attribuibili a queste attività.

⁶ Il totale di risorse umane (ETP) non include personale aggiuntivo in conseguenza dell'allargamento.

⁷ L'importo comprende € 120 000 per finanziare il piano annuale di valutazione per il 2005: un'attività finanziata che nel 2004 era sotto la voce "sviluppo della competenza".

⁸ Costi di assicurazione.

Assistenza per l'allargamento

Avvenuta ormai l'integrazione di dieci nuovi Stati membri nell'Unione europea, integrazione alla quale l'ETF ha contribuito sin dall'inizio promovendo i processi di riforma nell'area dello sviluppo delle risorse umane, l'ETF concentrerà la sua attività sui restanti Paesi candidati e in via di adesione.

La nostra assistenza a questi Paesi continua ad essere effettuata nel quadro dei rispettivi stadi complessivi di processo e strategia pre-adesione.

I processi politici in corso riguardanti i Paesi candidati influenzeranno la nostra assistenza per l'allargamento. Per quanto riguarda la Turchia, l'obiettivo primario consiste nella piena attuazione della strategia di pre-adesione, oltre che nel sostenere ed accelerare il processo di riforma, nell'ottica di giungere alla pietra miliare dell'avvio dei negoziati di adesione. La decisione del Consiglio europeo sullo status della Turchia, prevista per dicembre 2004, può avere un impatto sul tipo di servizio che l'ETF sarà chiamata a fornire. Per quanto riguarda la Bulgaria e la Romania, considerate parti integranti del processo di allargamento in corso, la sfida principale sarà quella di accelerare e completare i preparativi di pre-adesione nell'ottica di diventare Stati membri all'inizio del 2007. Per la Romania, ciò significa la prosecuzione nel 2005 dell'assistenza ai programmi annuali e pluriennali in preparazione all'adesione e l'utilizzo futuro dei meccanismi dei fondi strutturali. In particolare, daremo il nostro contributo alla strategia per il mercato del lavoro ed all'integrazione delle minoranze nel sistema di istruzione e formazione professionale, nonché al monitoraggio ed alla valutazione. Rispetto alla Croazia, la recente decisione del Consiglio europeo, nel giugno 2004, di accogliere la sua domanda di adesione e di concederle lo status di Paese candidato, apre la strada per la sua inclusione nei nostri sforzi a supporto dell'allargamento.

Il nostro approccio all'allargamento sarà guidato dagli insegnamenti derivanti dalle nostre precedenti esperienze con i Paesi candidati, con particolare riferimento alle sfide principali da affrontare ed ai vuoti da colmare, quali:

- l'esigenza di rafforzare il coordinamento ed il partenariato tra ministeri, parti sociali ed altre parti interessate, allo scopo di aumentare l'efficacia del supporto dell'UE ed i meccanismi politici interni;
- la continuità dell'investimento e dell'assistenza per potenziare la capacità istituzionale degli attori di cui sopra, per affrontare i processi di riforma in maniera concertata e migliorare la continuità e la stabilità del processo politico interno;
- l'esigenza di tenere in vita i meccanismi di rete e di scambio di esperienza con i nuovi Stati membri, per aiutare così i Paesi candidati e gli altri Paesi partner ad apprendere dal precedente processo di allargamento;
- l'esigenza di una più efficace partecipazione dei quattro Paesi nel dibattito interno all'UE sulla cooperazione nel campo dell'istruzione e della formazione professionale, aumentando la consapevolezza tra le parti interessate ed agevolando il collegamento con il dibattito politico in corso a livello nazionale.

In linea con il contesto generale precedentemente delineato, lo scopo complessivo della nostra assistenza resta la preparazione efficiente dei Paesi all'integrazione nell'UE ed il loro pieno contributo al successo della strategia europea per l'istruzione, la formazione e l'occupazione (strategia di Lisbona). Nel perseguimento di questo obiettivo, ci avvarremo della valida esperienza e del know-how acquisiti mediante la nostra lunga cooperazione con i dieci nuovi Stati membri e l'assistenza ad essi fornita.

In questo quadro, abbiamo identificato le seguenti azioni prioritarie:

- Fornire un'assistenza adeguata ai servizi della Commissione per quanto riguarda:
 - il monitoraggio delle politiche e delle misure nazionali in relazione agli obiettivi ed alle priorità della strategia europea per l'istruzione, la formazione e l'occupazione attraverso contributi analitici mirati e valutazioni;
 - il processo di programmazione dell'assistenza dell'UE nel campo delle strategie per lo sviluppo delle risorse umane e del mercato del lavoro anche in vista della preparazione del nuovo strumento di assistenza alla preadesione. In particolare, l'ETF fornirà regolarmente

competenze ed informazioni all'ideazione, al monitoraggio ed alla valutazione dei programmi e dei progetti finanziati dall'UE nei campi precedentemente indicati;

- l'assistenza per una più sistematica partecipazione di questi Paesi alle varie piattaforme europee istituite nel contesto del processo di accresciuta cooperazione europea nel campo dell'istruzione e della formazione professionale (processo di Copenaghen).
- Rafforzare le capacità di questi Paesi ad elaborare ed attuare programmi per lo sviluppo delle risorse umane e per il mercato del lavoro nel quadro dei programmi di pre-adesione.
- Continuare a supportare la fase di familiarizzazione delle parti interessate nei Paesi candidati con gli sviluppi politici europei nel campo della formazione permanente ed in particolare dell'istruzione e della formazione professionale (processo di Copenaghen), nonché l'integrazione dei risultati di questi sviluppi nei processi politici nazionali. Ove possibile questo si attuerà nel quadro delle iniziative di presidenza europea.
- Incentrare la cooperazione con il Cedefop sugli argomenti in grado di contribuire ad una più efficace preparazione dei Paesi candidati, in modo tale da consentire il loro pieno coinvolgimento nelle politiche europee, nonché la loro futura integrazione nelle reti e nelle attività del Cedefop. Questo processo comprende un esame degli approcci dell'ETF all'informazione e alla valutazione del contributo degli osservatori nazionali nei Paesi candidati anche in considerazione della prospettiva della piena partecipazione dei Paesi alla rete ReferNet.
- Sfruttare le competenze sviluppate nel quadro dell'assistenza per il processo di allargamento ed utilizzarle ovunque sia opportuno, in quanto valido apporto alle nostre attività in programma in altre regioni, in particolare nell'Europa sudorientale.

Allargamento

Filone	Obiettivo specifico	Risultati attesi	Indicatori	Rif. attività
Assistenza alla Commissione	Aumentare l'impatto degli investimenti dell'Unione europea nel settore dello sviluppo delle risorse umane nei paesi candidati in linea con le politiche di pre-adesione dell'UE contribuendo al ciclo progettuale della Commissione Europea e attraverso il dialogo politico con i paesi partner	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ciclo del programma Phare sostenuto dalla competenza dell'ETF in linea con le priorità dell'UE e in stretta collaborazione con i servizi della Commissione e le delegazioni nei Paesi partner. 2. Fornitura di indicazioni analitiche, su richiesta della DG Occupazione e affari sociali, nel processo di monitoraggio dell'attuazione delle priorità relative alla politica occupazionale individuate nei documenti congiunti di valutazione, in preparazione della strategia europea per l'occupazione e per il Fondo sociale europeo (FSE). 3. Più profonda consapevolezza ed ampia divulgazione (se possibile in coordinamento con la presidenza dell'UE) dei messaggi chiave dello sviluppo politico dell'UE (processo di Copenaghen) portando in tal modo ad una migliore comprensione delle relative implicazioni per la sfera politica nazionale. 4. Aggiornamento della DG Allargamento in merito ai progressi compiuti dai Paesi candidati verso l'adesione nei campi della formazione professionale e del mercato del lavoro. 5. In linea con i programmi dell'UE, potenziamento delle capacità delle istituzioni locali, per preparare l'adesione e per la gestione dei fondi strutturali. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Fornitura periodica di servizi di consulenza e pareri alla DG Allargamento ed alle delegazioni CE rispetto ai documenti di programmazione Phare ed alle schede di progetto. 1.2. Partecipazione a riunioni di programmazione ed esame di progetti, nonché a comitati direttivi valutazione nei Paesi candidati. 2.1. Apporto di elementi analitici, su richiesta dei servizi della Commissione, in occasione delle riunioni sullo stato di avanzamento dei documenti congiunti di valutazione in BG e RO. 3.1. Organizzazione di eventi mirati per divulgare i risultati del processo di Lisbona/Copenaghen alle parti interessate dei Paesi candidati. 3.2. Partecipazione dell'ETF al calendario dei lavori della presidenza dell'UE. 4.1. Presentazione alla DG Allargamento, entro il 1° luglio 2005, dell'esame delle relazioni sullo stato di avanzamento della riforma della formazione professionale in BG, CRO, RO, TR, come apporto alle rispettive relazioni annuali. 5.1. Formazione delle parti interessate, a livello nazionale e regionale, attraverso seminari volti al potenziamento delle istituzioni. 	<p>WP05-11-01 WP05-11-02 WP05-11-03</p>

Informazioni ed analisi	<p>Aggiornamento delle informazioni quantitative e qualitative, nazionali e transnazionali, relativa analisi e maggiore capacità dei Paesi candidati di fornire informazioni ed analisi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacità della Commissione di incentivare il processo di adesione ed in particolare i documenti congiunti di valutazione ed i processi di Lisbona/Copenaghen mediante informazioni approfondite ed analisi sullo sviluppo delle risorse umane nei Paesi candidati. 2. Incremento della capacità dei Paesi partner di fornire informazioni e analisi di elevata qualità sulla situazione del loro mercato del lavoro e sui loro sistemi di formazione come base per l'elaborazione di politiche e ai fini del monitoraggio. Ciò comprenderà l'assistenza ai Paesi per preparare la loro partecipazione alla rete ReferNet al momento dell'adesione. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Presentazione dell'esame delle relazioni sugli stati di avanzamento entro il 1° luglio, completamento dell'analisi transnazionale entro la fine del 2005. 2.1 Relazioni ed altri prodotti/servizi contrattuali secondo il piano di lavoro concordato. 2.2. Servizi documentali e di reporting forniti dagli osservatori nazionali al Cedefop, sulla base delle scadenze del Cedefop. 	WP05-12-04
Sviluppo	<p>Cooperazione e comunicazione sistematiche con il Cedefop mediante l'attuazione piena ed efficace del quadro di cooperazione concordato in comune.</p> <p>Le attività dell'ETF in altre regioni, in particolare nell'Europa sudorientale, traggono profitto dal know-how e dall'esperienza accumulata nel periodo di pre-adesione.</p>	<p>Sviluppo di progetti in comune per:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. fornire un sostegno alla partecipazione dei Paesi candidati nelle attività e nelle reti del Cedefop; 2. agevolare la formazione di politiche nazionali conformi alle priorità della cooperazione europea, anche con la divulgazione di esempi di buona prassi dagli Stati membri; 3. raccogliere esempi di buona prassi nel campo della formazione permanente nei Paesi candidati. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Sviluppo di progetti o iniziative in comune con il Cedefop in specifiche aree tematiche (cfr. allegato). 2.1 Organizzazione di quattro seminari tecnici di divulgazione e discussione del processo di Copenaghen nei Paesi candidati ed in altri Paesi partner. 3.1 Con l'apporto dell'ETF riguardo metodologia ed esempi, Creazione presso il Cedefop, entro la fine del 2005, di una banca dati sulla formazione permanente messa disposizione dei Paesi candidati. 	WP05-13-05

Attività proposte per sostenere l'allargamento

Attività n.	Paesi partner	Titolo del progetto	Risorse umane assegnate	Fondi assegnati al progetto
Assistenza ai programmi CE e divulgazione delle politiche UE				
WP05-11-01	BG, RO, TR, HR	Richieste della Commissione	2,5	50 000
WP05-11-02	BG, RO, TR, HR	Esame dei progressi compiuti nella riforma dell'istruzione e formazione professionale	0,1	p.m.
WP05-11-03	BG, RO, TR, HR	Potenziamento delle istituzioni	0,8	272 000
Totale parziale			3,4	322 000
Fornitura e analisi di informazioni e dati				
WP05-12-04	BG, RO, TR, HR	Incremento delle capacità in materia di informazione e analisi	0,3	100 000
Totale parziale			0,3	100 000
Attività di sviluppo				
WP05-13-05	BG, RO, TR, HR	Attività varie, fra cui attuazione del programma di collaborazione con il Cedefop	1,3	130 000
Totale			1,3	130 000
0,7 x segretario/a + 0,3 x capo dipartimento			1,0	
Costi della riunione regionale del comitato consultivo e della relativa documentazione, delle pubblicazioni e delle traduzioni connesse alle attività di cui sopra				205 275
Totale generale			6,0	757 275

Assistenza per l'Europa sudorientale

I Consigli europei di Feira (giugno 2000) e Salonicco (giugno 2003) hanno fornito ai Paesi dell'Europa sudorientale una prospettiva chiara in merito alla futura adesione all'UE. L'agenda di Salonicco prevede l'introduzione, nel processo di stabilizzazione ed associazione, di una serie di strumenti (fra cui il partenariato europeo) che aiuteranno i Paesi dell'Europa sudorientale nel loro processo di pre-adesione. Questi Paesi tuttavia, come è riportato nella terza *Relazione annuale sul processo di stabilizzazione e di associazione per l'Europa sudorientale*, dovranno affrontare molte sfide per gestire il loro processo di trasformazione economica e sociale, tra le quali: livelli elevati di disoccupazione gran parte della popolazione al di sotto della soglia di povertà, una ristrutturazione economica lenta, un ambiente imprenditoriale debole ed una scarsa competitività delle industrie. Se questi Paesi intendono allacciare relazioni più strette con l'UE, un forte sviluppo economico ed un'efficace coesione sociale sono elementi essenziali. Le prime forme di partenariato europeo predisposte dalla Commissione e presentate per l'approvazione al Consiglio europeo, comprendono il sostegno all'occupazione ed all'istruzione e formazione professionale, come una delle priorità per l'azione futura verso lo sviluppo economico nella maggior parte dei Paesi della regione. Ciò è in linea con le strategie di Lisbona/Copenaghen e con la strategia europea per l'occupazione, le quali riconoscono ampiamente, ai fini dell'occupazione, della produttività, della competitività, della crescita economica e della coesione sociale, l'importanza dello sviluppo del capitale umano mediante la formazione permanente.

La nostra esperienza ha dimostrato che i Paesi della regione non vedono ancora lo sviluppo del capitale umano come parte integrante del loro sviluppo economico e sociale. Nelle loro agende politiche il supporto all'istruzione ed alla formazione professionale non compare ai primi posti. I vuoti maggiori sono stati individuati nel campo della formazione degli adulti. Gli sforzi volti ad accrescere l'occupabilità di tanti gruppi di popolazione privi di lavoro, che versano in condizioni economiche particolarmente precarie, sono tuttora frammentari, *ad hoc* e su scala ridotta: idem dicasi per gli sforzi volti ad infondere lo spirito imprenditoriale tra i giovani e gli adulti attraverso l'istruzione e la formazione. Mancano ancora politiche e misure volte a garantire l'adattabilità dei lavoratori subordinati, vista la ristrutturazione economica delle imprese e la pressante esigenza di accrescerne la produttività e la competitività. Vanno compiuti sforzi più sistematici per assicurare che i Paesi della regione sviluppino una migliore comprensione del legame diretto tra istruzione e formazione, sviluppo economico e coesione sociale, un legame che è oggi ampiamente riconosciuto dall'UE, e promuovano politiche che lo sostengano.

Si registrano risultati più interessanti nel campo dello sviluppo di politiche per la modernizzazione dell'istruzione e della formazione professionale nel quadro del sistema formale di istruzione (scuole secondarie). Sono presenti tuttavia due fattori limitanti. In primo luogo, le capacità di attuazione di queste politiche sono spesso limitate ed occorre aumentare gli sforzi per incentivare la capacità del personale professionale all'interno dei ministeri dell'Istruzione e di altre agenzie, nonché di insegnanti, formatori, presidi ed altri attori locali ad attuare le riforme. In secondo luogo, le politiche attivate per la modernizzazione del sistema dell'istruzione e della formazione professionale possono essere sospese per effetto di cambiamenti avvenuti nei governi nazionali, a dimostrazione di una mancanza di impegno ad attuare le decisioni assunte dal governo precedente oppure di un diverso indirizzo delle riforme. La principale causa di questa discontinuità risiede nella mancanza di un approccio partecipativo e nell'esclusione dalle decisioni riguardanti lo sviluppo politico di un'ampia gamma di parti interessate: una partecipazione che avrebbe promosso una comune comprensione delle sfide e delle azioni necessarie. Per promuovere un approccio di partenariato allo sviluppo delle politiche occorre un maggiore impegno.

In ultimo, il gran numero di donatori operanti nel campo dell'istruzione e della formazione supera spesso la capacità limitata di questi piccoli Paesi. Parimenti, poiché questi Paesi hanno una scarsa capacità di valutazione dell'importanza dei progetti dei donatori ed un'altrettanta scarsa capacità di investire ulteriormente nei progetti di successo, l'impatto dei progetti dei donatori sulla riforma dell'istruzione e della formazione professionale è tutt'altro che chiaro. Un miglior coordinamento tra i donatori, sforzi più concertati per assistere questi Paesi nello sviluppo di proprie strategie per la riforma dell'istruzione e della formazione professionale e per lo sviluppo del capitale umano - utilizzando l'esperienza dei progetti pilota finanziati dai donatori - contribuiranno a ridurre il rischio di una continua frammentazione.

Il nostro obiettivo è quello di sostenere lo sviluppo delle risorse umane mediante migliori politiche di istruzione e formazione, per promuovere lo sviluppo economico e la coesione sociale. Si tratta di

condizioni indispensabili per l'integrazione di questi Paesi nell'alveo politico ed economico dell'Europa. In questo quadro, i nostri obiettivi specifici nella regione sono esposti qui di seguito.

Forniremo assistenza alla Commissione europea per quanto riguarda:

- Il processo di programmazione dell'assistenza dell'UE nel settore dello sviluppo delle risorse umane e delle strategie del mercato del lavoro, specialmente nei preparativi per lo strumento di preadesione previsto per il 2007;
- il monitoraggio del processo di stabilizzazione ed associazione, fornendo informazioni sullo sviluppo delle risorse umane nei Paesi della regione e valutando esigenze e priorità per un ulteriore sviluppo basato sui risultati di analisi sul mercato del lavoro e di analisi finalizzate alle relazioni monografiche (per Paese) ed a varie forme di partenariato europeo;
- l'attuazione del ciclo progettuale CARDS, contribuendo alla concezione ed al monitoraggio dei contenuti dei progetti CARDS collegati allo sviluppo delle risorse umane;
- il monitoraggio dell'attuazione della Carta europea per le piccole imprese, aumentando la consapevolezza che questi Paesi hanno dell'importanza dello sviluppo di capacità tecniche per la crescita delle PMI; lo sviluppo di raccomandazioni per ulteriori azioni concordate tra le parti interessate nazionali.

Inoltre, nel 2005, porteremo a termine l'esame dei nostri metodi relativi all'informazione e alla valutazione del contributo degli osservatori nazionali nei Paesi partner. Sulla base di questi risultati, rinforzeremo la nostra capacità di raccolta di informazioni aggiornate sugli sviluppi in atto nei campi dell'istruzione e formazione professionale e del mercato del lavoro, nonché la nostra capacità di intraprendere analisi approfondite a livello nazionale e regionale. Un accento particolare sarà posto sul potenziamento delle capacità degli attori locali, per migliorare il livello delle informazioni quantitative mirate in grado di dimostrare quali siano le esigenze ed i risultati conseguiti.

Infine, svilupperemo le competenze e potenzieremo le capacità di un'ampia gamma di attori/parti interessate nazionali; agevoleremo inoltre lo scambio di esperienze e promuoveremo la cooperazione nella regione:

- familiarizzando questi Paesi con l'approccio e le politiche dell'UE nel campo dello sviluppo del capitale umano, con particolare riferimento ai principi della formazione permanente, ai risultati del processo di Lisbona/Copenaghen ed alla strategia europea per l'occupazione, nonché saggiando opportunità di integrazione nel processo politico nazionale;
- attuando progetti innovativi nei campi della formazione degli adulti, dell'inquadramento nazionale delle qualifiche, della formazione degli insegnanti e delle strategie di formazione per lo sviluppo locale; tutti i progetti innovativi mireranno ad una migliore comprensione delle problematiche, a sondare le soluzioni più appropriate rispetto al contesto locale, a sviluppare il pensiero strategico ed a promuovere un approccio di partenariato all'elaborazione ed all'attuazione delle politiche.

Europa sudorientale

Filone	Obiettivo specifico	Risultati attesi	Indicatori	Rif. attività
	Assistenza alla Commissione	Aumentare l'impatto degli investimenti dell'Unione europea nel settore dello sviluppo delle risorse umane nell'Europa sudorientale in linea con le politiche di relazioni esterne dell'UE contribuendo al ciclo progettuale della Commissione Europea e attraverso il dialogo politico con i paesi partner	<ol style="list-style-type: none"> 1. I progetti CARDS sostenuti dalla competenza ETF in linea con le priorità dell'UE e in stretta collaborazione con i servizi della Commissione a Bruxelles, le delegazioni e EAR nei Paesi partner 2. Contribuire ad un'efficace attuazione dei progetti CARDS in corso mediante azioni di monitoraggio. 3. L'UE ed i suoi servizi sono tenuti regolarmente informati sui progressi compiuti nel campo dello sviluppo delle risorse umane, mediante informazioni ed analisi continuamente aggiornate. 4. Maggiore consapevolezza ed ampia divulgazione dei messaggi relativi agli sviluppi politici dell'UE (processi di Lisbona e Copenaghen). 5. Attuazione della Carta europea per le piccole imprese contribuendo ai lavori della DG Imprese con competenza e servizi di consulenza, nonché svolgendo opera di sensibilizzazione nei vari Paesi sull'importanza dello sviluppo delle capacità tecniche per la crescita delle PMI; infine, accordo tra le parti interessate sulle azioni necessarie per colmare i vuoti delle capacità tecniche ed imprenditoriali. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Fornitura ai servizi della Commissione (compresa l'Agenzia europea per la ricostruzione) di schede di progetto e parametri di riferimento per sette nuovi progetti CARDS associati allo sviluppo delle risorse umane. 2.1. Fornitura ai servizi della Commissione, entro la fine del 2005, di almeno 2 relazioni di monitoraggio per ogni Paese rispetto ai progetti CARDS in corso. 3.1. Fornitura ai servizi della Commissione, entro maggio 2005, di un apporto mirato alle relazioni del PSA⁹ e del partenariato europeo. 3.2. Consegna alla Commissione, entro settembre 2005, di studi sul mercato del lavoro in quattro Paesi. 4.1. Organizzazione, entro la fine del 2005, di almeno un evento nazionale per Paese e di un evento regionale per divulgare i risultati del processo di Copenaghen. 5.1. Formazione in tutti i Paesi, entro febbraio 2005, di gruppi nazionali di parti interessate preposti al monitoraggio degli sviluppi della competenza per le PMI (nel quadro del monitoraggio dell'attuazione della Carta europea per le piccole imprese); stesura e approvazione da parte dei gruppi, entro la fine del 2005, della relazione sul monitoraggio dei progressi ottenuti e l'elaborazione di raccomandazioni per azioni future.

⁹ PSA: processo di stabilizzazione e associazione

Filone	Obiettivo specifico	Risultati attesi	Indicatori	Rif. attività
	Fornitura di informazioni	Raccolta di informazioni ed analisi approfondite (a livello nazionale e regionale) relative ai recenti sviluppi nel campo dello sviluppo delle risorse umane, avvalendosi del supporto della rete degli osservatori.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incremento della capacità dei Paesi partner di fornire informazioni e analisi di elevata qualità sulla situazione specifica del mercato del lavoro e i sistemi di formazione professionale, al fine di fornire una base per l'elaborazione di politiche e agevolare il monitoraggio. Accresciuta capacità degli osservatori di fornire informazioni ed analisi di alta qualità sullo sviluppo delle risorse umane nei rispettivi Paesi (con il supporto dell'ETF). 2. Miglioramento della raccolta di informazioni qualitative e quantitative più dettagliate (a livello nazionale e transnazionale) su aspetti specifici dell'istruzione e formazione professionale; fornitura da parte dell'ETF alla Commissione ed al grande pubblico di analisi sull'occupazione, a livello nazionale e transnazionale. 3. La revisione paritetica a livello regionale permette un'analisi comparata su determinate problematiche riguardanti lo sviluppo delle risorse umane, suggerendo raccomandazioni politiche alla Commissione ed alle parti nazionali interessate. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Stesura di relazioni nazionali e schede informative sulla formazione professionale e sul mercato del lavoro per tutti i Paesi, entro settembre 2005. 2.1. Realizzazione di sette studi sull'orientamento professionale entro dicembre 2005. 2.2. Sviluppo e divulgazione, entro dicembre 2005, di un set completo di indicatori chiave sulla formazione professionale e sul mercato del lavoro. 2.3. Ultimazione, entro dicembre 2005, di un'analisi transnazionale, utilizzando 6 studi effettuati sul mercato del lavoro. 3.1 Ultimazione entro la fine del 2005 della relazione sulla revisione paritetica a livello regionale, da discutere in sede di seminario.

Filone	Obiettivo specifico	Risultati attesi	Indicatori	Rif. attività
	Sviluppo	Migliorata capacità degli attori nazionali di concepire ed attuare le strategie e le politiche in materia di sviluppo delle risorse umane nel quadro delle politiche dell'UE.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Migliore comprensione, da parte dell'alta dirigenza dei Paesi dell'Europa sudorientale, delle politiche dell'UE, della loro pertinenza e delle rispettive implicazioni per le azioni di riforma. Migliorata capacità dei responsabili politici nazionali di concepire ed attuare le politiche in materia di sviluppo delle risorse umane nei campi della formazione degli adulti, dell'inquadramento nazionale delle qualifiche, della formazione di insegnanti e formatori e dello sviluppo locale. 2. Cooperazione e scambio tra i Paesi della regione, grazie anche all'organizzazione di eventi a carattere regionale. 	<p>1&2 Produzione da parte dell'ETF di analisi e documenti strategici; messa a punto di progetti di sviluppo locale comprendenti formazione degli adulti, inquadramento nazionale delle qualifiche, formazione di insegnanti e formatori, inclusione dei concetti comunitari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formazione entro dicembre 2005 delle principali parti interessate di ogni Paese, attraverso almeno 4 seminari sul potenziamento delle istituzioni organizzati a livello nazionale, su formazione degli adulti, inquadramento nazionale delle qualifiche, formazione di insegnanti e formatori, allo sviluppo locale; - entro la fine del 2005 ultimazione delle strategie nazionali per la formazione degli adulti e sviluppo di piani d'azione; - preparazione, entro la fine del 2005, di strategie per la costituzione di inquadramenti nazionali delle qualifiche; - scambio di esperienze nell'ambito della rete di formazione di insegnanti e formatori nell'Europa sudorientale, in merito alle strategie ed agli strumenti relativi a nuove forme pedagogiche nel campo della formazione degli e formatori. - in Albania e Kosovo forme locali di partenariato, avranno preparato piani d'azione in materia di sviluppo delle risorse umane ; organizzazione, entro la fine del 2005, di una riunione divulgativa a carattere regionale.

Attività proposte – Europa sudorientale

Attività n.	Paesi partner	Titolo dell'attività	Risorse umane assegnate	Fondi assegnati all'attività
Assistenza ai programmi CE e divulgazione delle politiche UE				
WP05-21-01	Tutti	Richieste della Commissione	2,7	50 000
WP05-21-02	AL, MK, KOS, SER	Studi sul mercato del lavoro	1,0	150 000
WP05-21-03	Tutti	Revisione paritetica a livello regionale	0,3	100 000
WP05-21-04	Tutti	Divulgazione del processo di Copenaghen	0,3	100 000
WP05-21-05	Tutti	Monitoraggio dell'attuazione della Carta europea per le piccole imprese (pilastri 1 e 4: imprenditorialità e sviluppo delle capacità)	0,3	50 000
Totale parziale			4,6	450 000
Fornitura e analisi di informazioni e dati				
WP05-22-06	Tutti	Incremento della capacità per quanto attiene informazione e analisi	1,0	225 000
Totale parziale			1,0	225 000
Attività di sviluppo				
WP05-23-07	Tutti	Organizzazione dei processi di apprendimento e formazione di docenti e formatori	0,4	60 000
WP05-23-08	HR, MON, KOS, SER	Strategie di formazione degli adulti	0,5	100 000
WP05-23-09	Tutti	Inquadramenti nazionali delle qualifiche	0,5	100 000
WP05-23-10*	AL, KOS	Strategie di sviluppo delle risorse umane a livello locale in Albania e Kosovo (LEEDAK)	0,5	100 000
Totale parziale			1,9	360 000
0,8 x segretario/a + 0,7 x capo dipartimento			1,5	
Costi della riunione regionale del comitato consultivo e della relativa documentazione, delle pubblicazioni e delle traduzioni connesse alle attività di cui sopra				205 275
Totale generale			9,0	1 240 275

(*) Il sostegno da parte del Trust Fund italiano è in corso di definizione

Assistenza per la regione del Mediterraneo

L'approccio politico integrato che si riflette negli strumenti di programmazione MEDA sottolinea lo sviluppo del capitale umano in quanto componente fondamentale, nel novero di più ampi programmi di sviluppo socioeconomico. La continuazione della formulazione della Politica europea di Vicinanza ed i relativi strumenti di attuazione, i progressi compiuti sul piano delle riforme nei Paesi del Mediterraneo, nonché il passaggio delle politiche settoriali UE ad un approccio basato sulla formazione permanente, sono tutti fattori che avranno un impatto sulla concezione delle politiche di sviluppo del capitale umano e pertanto sugli interventi dell'UE nella regione.

L'esperienza dell'ETF nella regione ha dimostrato che, data l'elevata frammentazione dei sistemi di occupazione/istruzione e formazione professionale nella maggior parte dei Paesi, la concezione e l'erogazione dei corsi di formazione vede il coinvolgimento di un gran numero di ministeri ed agenzie. In questa situazione, l'esistenza di agenti esterni che siano in grado di agevolare il dibattito politico interno ed i processi di apprendimento delle politiche è di importanza fondamentale per mantenere l'attenzione sulle riforme. Il nostro ruolo di consulenti esterni permanenti ed oggettivi, in grado di agevolare il dialogo interno, lo sviluppo delle capacità e lo scambio di buone prassi, è stato, in questo senso, particolarmente importante.

Per quanto ciascun Paese della regione presenti una situazione socioeconomica a sé stante e sfide specifiche da affrontare, la maggior parte dei programmi di modernizzazione comprende questioni come la *governance*, lo sviluppo di informazioni in materia ed i meccanismi di monitoraggio, lo sviluppo di forme di partenariato privato/pubblico, una maggiore autonomia delle istituzioni che si occupano di istruzione e formazione professionale, il miglioramento qualitativo delle disposizioni in materia di istruzione e formazione professionale ed il rafforzamento degli schemi di formazione continua. Abbiamo così accumulato un patrimonio di esperienze su strategie diverse di modernizzazione, dal quale è possibile trarre alcuni insegnamenti sui fattori critici di successo del processo di riforma.

A livello regionale, la nostra esperienza ha dimostrato che la cooperazione tra i vari Paesi sulle questioni tecniche è assolutamente ben accetta. C'è un patrimonio di esperienze da cui avvantaggiarsi e valori comuni linguistici e culturali in grado di agevolare il trasferimento di esperienze. Grazie al nostro profilo tecnico, siamo in una posizione privilegiata per promuovere la cooperazione sud-sud, dallo scambio di buone prassi a progetti in comune ed iniziative di gemellaggio. La nostra esperienza dimostra comunque che una cooperazione regionale di successo dipende dalla capacità di conservare il giusto equilibrio tra le parti interessate e le nazionalità, per far sì che la titolarità spetti a tutti i Paesi coinvolti.

Per quanto riguarda i rischi, l'evoluzione del processo di pace nel Medio Oriente, la situazione in Iraq, il partenariato dell'UE con il Mediterraneo ed il Medio Oriente, nonché l'iniziativa americana del "Grande Medio Oriente", avranno un impatto sulla cooperazione internazionale nella regione, e pertanto sulle priorità dell'UE. Ciò significa che dobbiamo restare altamente flessibili nel rispondere alle richieste di servizi. L'evoluzione della situazione nella regione influenzerà anche le condizioni per attuare con successo le azioni regionali, quali il programma MEDA ETE ("istruzione e formazione per l'impiego").

Una caratteristica essenziale della regione, data l'importanza della sua situazione geopolitica, è stata la presenza costante di un elevato numero di donatori. Gli interventi dei donatori, in mancanza di un adeguato coordinamento, possono portare ad uno spreco di risorse e possono limitare l'efficacia di alcune azioni e le capacità di assorbimento dei Paesi. La promozione del coordinamento tra donatori mediante i governi dovrebbe ridurre questo rischio. L'attuale tendenza verso interventi di tipo settoriale ed il nostro contributo alla concezione di tali interventi nel campo dell'istruzione e della formazione professionale nella regione, rappresentano in questo senso uno sviluppo positivo.

In linea con le priorità individuate nella prospettiva a medio termine 2004-2006, le nostre attività nel 2005 saranno volte ad incentivare la qualità e la pertinenza delle politiche comunitarie di sviluppo delle risorse umane e dei relativi interventi nella regione del Mediterraneo, in quanto strumento per migliorare l'inclusione sociale, lo sviluppo di una società della conoscenza e la promozione della crescita economica. In questo quadro, proponiamo tre obiettivi e linee di intervento principali.

Forniremo assistenza alla Commissione europea su sua richiesta in determinati settori dello sviluppo delle politiche dell'UE:

- appoggiando la programmazione dell'assistenza dell'UE nel settore dello sviluppo delle risorse umane e delle strategie del mercato del lavoro in preparazione dello strumento per la vicinanza e il partenariato europeo;
- fornendo assistenza nelle fasi di formulazione, avvio e follow-up di progetti e di programmi di sostegno alla politica settoriale (PSPS);
- assistendo la Commissione europea nel suo dialogo politico con i partner del Mediterraneo nel quadro del processo di Barcellona e/o dei piani d'azione relativi alla Politica europea di Vicinanza, fornendo analisi e promuovendo la divulgazione delle politiche comunitarie in materia, nonché migliorando le capacità nazionali nella regione;
- attuando, per conto della Commissione, il programma regionale Meda denominato "Istruzione e formazione per l'occupazione". Sulla base delle nostre conoscenze della riforma del capitale umano e dell'occupazione, nonché della nostra comprensione della complessità della regione come un'unità unica e come singoli Paesi partner, la Commissione ha approvato la proposta fatta durante il processo di identificazione del processo da parte della regione mediterranea e dei rappresentanti degli Stati membri di nominare l'ETF organo esecutivo del programma. Le nostre responsabilità comprendono non soltanto il coordinamento e la gestione, aspetto ancor più importante, l'apporto di competenze per la definizione e la realizzazione effettiva delle attività.

In secondo luogo, rafforzeremo la capacità dei Paesi del Mediterraneo di raccogliere, analizzare e prevedere le esigenze occupazionali e di formazione; cercheremo di promuovere lo scambio di esempi di buona prassi per migliorare la trasparenza e la comparabilità dei dati. Una delle componenti del programma Meda "Istruzione e formazione per l'occupazione" è la creazione di una rete di osservatori regionali. Noi sosterrremo questo processo, fornendo assistenza per il potenziamento delle capacità nazionali, particolarmente in quei Paesi che sono meno avanzati per quanto riguarda lo sviluppo della funzione di osservatorio. Garantiremo inoltre la complementarità con altre iniziative Meda, come MedStat ed i programmi nazionali Meda per la riforma dell'istruzione e della formazione professionale.

Infine, forniremo il nostro contributo per la formulazione di nuove politiche comunitarie e nei Paesi partner, nonché di interventi nel campo dello sviluppo del capitale umano, mediante approcci innovativi sulle questioni chiave che interessano la regione:

- proseguiremo la nostra ricerca pluriennale sull'istruzione e la formazione professionale in un'ottica di formazione permanente, vale a dire per lo sviluppo di un nuovo approccio metodologico alla valutazione della formazione continua nelle imprese del Marocco. Nel quadro della Politica europea di Vicinanza, che promuove la circolazione delle risorse umane e l'integrazione dei mercati del lavoro, cominceremo anche a lavorare nel campo degli inquadramenti nazionali delle qualifiche, del riconoscimento della formazione acquisita e di altre questioni correlate, in quanto strumenti per promuovere la trasparenza delle qualifiche;
- realizzeremo analisi su aspetti e questioni innovative e ne diffonderemo i risultati. Ciò comprenderà la divulgazione dell'analisi regionale ETF/BM su "sviluppo delle capacità tecniche in un'economia basata sulla conoscenza", incentrata su Egitto, Giordania, Libano e Tunisia.

Regione del Mediterraneo

Filone	Obiettivo specifico	Risultati attesi	Indicatori	Rif. attività
Assistenza alla Commissione	Aumentare l'impatto degli investimenti dell'Unione europea nel settore dello sviluppo delle risorse umane nella regione del mediterraneo in linea con le politiche di relazioni esterne dell'UE contribuendo al ciclo progettuale della Commissione Europea e attraverso il dialogo politico con i paesi partner	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il programma MEDA sostenuto dalla competenza ETF in linea con le priorità dell'UE e in stretta collaborazione con i servizi della Commissione a Bruxelles e le delegazioni nei Paesi partner 2. Contributo allo sviluppo di piani d'azione nel quadro del programma europeo di prossimità nei Paesi interessati della regione, nonché sostegno al dialogo politico nel contesto dell'attuazione degli accordi di associazione. 3. Analisi a livello di Paese e/o regione delle problematiche attinenti lo sviluppo delle risorse umane, a supporto dell'attuazione delle riforme e della concezione di futuri interventi. 4. Realizzazione di azioni di consulenza politica e di potenziamento delle capacità a favore delle parti interessate dei Paesi partner, a supporto della concezione e dell'attuazione di riforme sistemiche. 5. Divulgazione nella regione delle politiche e metodologie dell'UE (in particolare, approcci innovativi derivanti dal programma Leonardo da Vinci). 6. Attuazione del programma regionale "Istruzione e formazione per l'occupazione", in conformità con le previste disposizioni tecniche ed amministrative. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Consegna da parte dell'ETF, entro la metà del 2005, di un PSPS in Tunisia; assistenza, su richiesta, al lancio ed il follow-up di programmi di riforma dell'istruzione e formazione professionale/mercato del lavoro in Siria, Libano, Tunisia ed in altri Paesi. 2.1. Apporto dell'ETF su richiesta, entro la fine del 2005, alla definizione di piani d'azione nel quadro del programma europeo di vicinanza nei Paesi Meda interessati e, su richiesta, assistenza per l'attuazione degli accordi di associazione. 3.1. Entro la fine del 2005, come concordato con la Commissione, analisi delle prassi migliori nel campo della formazione, nel contesto di una politica attiva del mercato del lavoro; altre analisi in materia. 4.1. Sulla base dell'analisi di cui sopra, organizzazione entro la fine del 2005 di almeno un'azione di potenziamento delle capacità, per aumentare il grado di comprensione delle problematiche principali attinenti l'istruzione e la formazione professionale ed il mercato del lavoro tra le parti interessate della regione. 5.1. Entro la fine del 2005, partecipazione di esperti della regione ad eventi ed attività di valutazione dei progetti Leonardo, ove necessario e come concordato con la DG Istruzione e cultura. 6.1. Entro la fine del 2005, completamento secondo i piani del programma di lavoro MEDA ETE 2005 "Istruzione e formazione per l'occupazione" e organizzazione del primo forum atto a divulgare i risultati ed a preparare il programma di lavoro 2006. 	<p>WP05-31-01 WP05-31-02 WP05-31-03 WP05-31-04 WP05-31-05 WP05-31-06</p>

Filone	Obiettivo specifico	Risultati attesi	Indicatori	Rif. attività
Informazioni ed analisi	Rafforzamento delle capacità nazionali di raccolta, analisi e previsione delle esigenze occupazionali/di formazione; promozione dello scambio di esempi di buona prassi per incentivare la trasparenza e la comparabilità dei dati a livello regionale.	1. Incremento della capacità dei Paesi partner di fornire informazioni e analisi di elevata qualità sulla situazione specifica del mercato del lavoro e i sistemi di formazione professionale, al fine di fornire una base per l'elaborazione di politiche e agevolare il monitoraggio	1.1. Entro la fine del 2005, organizzazione di almeno due attività di potenziamento delle capacità nei Paesi partner selezionati.	WP05-32-07
Sviluppo	Approcci innovativi ed informazioni sulle problematiche principali riguardanti la regione, a supporto della definizione delle politiche e degli interventi nel campo dello sviluppo delle risorse umane delle future politiche dell'UE e dei Paesi partner.	<p>1. Sviluppo di una metodologia per l'analisi dell'impatto della formazione continua sull'andamento delle imprese e sulle prospettive di carriera dei lavoratori del Marocco.</p> <p>2. Elaborazione di un'azione pluriennale di sviluppo sull'istruzione e la formazione professionale, in una prospettiva di formazione permanente.</p> <p>3. Effettuazione di un'analisi delle problematiche di principale interesse e realizzazione di azioni di divulgazione.</p>	<p>1.1. Ultimazione, entro la fine del 2005, di una relazione che riassume la metodologia ed i risultati della valutazione effettuata.</p> <p>1.2. Formazione, entro la fine del 2005, di almeno 20 lavoratori marocchini sull'uso della metodologia sviluppata.</p> <p>2.1. Azione di sensibilizzazione sulle questioni attinenti l'istruzione e la formazione professionale nel contesto della formazione permanente; ricerca di consenso per un'azione di ricerca da realizzare in almeno un Paese entro la fine del 2005.</p> <p>3.1. Entro la fine del 2005, svolgimento di almeno un'azione di divulgazione regionale, sulla scorta dell'analisi regionale ETF/BM "sviluppo delle capacità tecniche in un'economia basata sulla conoscenza".</p>	WP05-33-08 WP05-33-09 WP05-33-10

Attività proposte – Regione del Mediterraneo

Attività n.	Paesi partner	Titolo dell'attività	Risorse umane assegnate	Fondi assegnati all'attività
Assistenza ai programmi CE e divulgazione delle politiche UE				
WP05-31-01	Tutti	Supporto al progetto Meda/ciclo di programmi a supporto delle politiche settoriali	2	250 000
WP05-31-02	Tutti	Supporto al dialogo politico, definizione ed attuazione delle politiche comunitarie nella regione	0,5	70 000
WP05-31-03	Tutti	Elaborazione di un'analisi <i>ad hoc</i> sullo sviluppo delle risorse umane nel contesto della riforma socioeconomica	1	200 000
WP05-31-04	Tutti	Consulenza politica e misure di potenziamento delle capacità per le parti interessate dei Paesi partner, a supporto della concezione e dell'attuazione di riforme sistemiche	0,25	50 000
WP05-31-05	Tutti	Supporto per la divulgazione nella regione delle politiche, delle metodologie e degli strumenti comunitari	0,25	30 000
WP05-31-06	Tutti	Attuazione del progetto "Istruzione e formazione per l'occupazione" nella regione del Mediterraneo	1,25	-
Totale parziale			5,25	600 000
Fornitura e analisi di informazioni e dati				
WP05-32-07 *	Tutti (selezione)	Potenziamento delle capacità nel settore di informazioni e analisi a livello nazionale	0,75	160 000
Totale parziale			0,75	160 000
Attività di sviluppo				
WP05-33-08	Maghreb	Ricerca sull'istruzione e sulla formazione professionale nell'ottica della formazione permanente: valutazione dell'impatto dell'istruzione e della formazione professionale continua	0,75	100 000
WP05-33-09	Tutti (selezione)	Ricerca sull'istruzione e la formazione professionale nell'ottica della formazione permanente: inquadramento nazionale delle qualifiche	0,75	125 000
WP05-33-10	Tutti	Analisi innovative e divulgazione	0,5	92 000
Totale parziale			2	317 000
1 x segretario/a + 1 x capo dipartimento			2	
Costi della riunione regionale del comitato consultivo e della relativa documentazione, delle pubblicazioni e delle traduzioni connesse alle attività di cui sopra				237 275
Totale generale			10	1 314 275

(*) Il sostegno da parte del Trust Fund italiano é in corso di definizione

Assistenza a favore di Europa orientale, Caucaso e Asia centrale

Il regolamento Tacis 2000-2006 individua l'istruzione e la formazione quale componente chiave delle riforme istituzionali ed amministrative nei Paesi partner della regione. La formazione è considerata inoltre un fattore significativo per la ristrutturazione del settore privato, con particolare riferimento alla formazione manageriale ed alla formazione delle PMI, nonché per affrontare le conseguenze sociali della transizione. Ai sensi della Politica europea di Vicinanza avviata dalla Commissione europea nel 2003, tra breve dovrebbero essere adottati nuovi piani d'azione per l'Ucraina e la Moldova, a riprova della loro accresciuta importanza strategica per l'UE, mentre l'UE e la Russia hanno deciso di sviluppare un proprio partenariato strategico specifico nel contesto di quattro determinati settori di cooperazione. Armenia, Azerbaigian e Georgia sono state incluse nella Politica europea di Vicinanza a seguito delle conclusioni del Consiglio del giugno 2004.

Nonostante i considerevoli progressi verso un'economia di mercato e verso la democrazia realizzati nella maggior parte dei Paesi in questi ultimi dieci anni, la nostra esperienza indica che la regione continua a risentire di considerevoli problemi legati al processo di transizione. Nella regione, lo sviluppo economico e la crescita sono stati caratterizzati da un'estrema volatilità. Condizioni macroeconomiche sfavorevoli hanno drasticamente limitato gli investimenti nell'istruzione e formazione, con un conseguente impatto negativo sulla sostenibilità del sistema, sulla qualità della formazione, sulla modernizzazione e sull'innovazione del processo di insegnamento. Se la situazione si protrarrà, è probabile che si manifestino ulteriori riduzioni negli investimenti pubblici in istruzione e formazione, limitando anche la partecipazione attiva del settore privato al sistema di istruzione e formazione professionale.

La precaria situazione economica della regione ha portato ad un aumento della povertà. Conseguentemente, la riduzione della povertà figura ai primi posti dell'agenda di una serie di grandi organizzazioni internazionali e donatori, UE compresa. Il rapido aumento della povertà nella maggior parte dei Paesi in questa regione richiede strategie globali urgenti in cui lo sviluppo delle capacità tecniche, fattore fondamentale nella lotta alla povertà, sia pienamente integrato. Pertanto, l'accento è posto in maniera crescente sull'istruzione e sulla formazione in quanto strumenti efficaci per l'inclusione sociale, lo sviluppo locale e la creazione di posti di lavoro. Ciò vale in particolare per i Paesi dell'Asia centrale, per i quali il programma Tacis individua la riduzione della povertà come aspetto su cui soffermarsi in via prioritaria.

Sono necessarie con urgenza riforme del sistema dell'istruzione e della formazione professionale, sia iniziale che continua, per fare in modo che l'offerta di formazione ricopra i campi che potrebbero diventare la base di un futuro sviluppo economico. Si ravvisa l'esigenza pressante di nuove qualifiche e capacità tecniche, anche di livello più elevato, per i giovani e per gli adulti, indirizzate ad un'economia di mercato. Tuttavia, le informazioni sul mercato del lavoro non sono ancora trasparenti, né affidabili. In particolare, l'accesso alle informazioni necessarie per un efficiente monitoraggio del mercato del lavoro è limitato e non è regolarmente condiviso tra i vari attori coinvolti. Questo fatto è largamente dovuto alle limitate capacità delle imprese di valutare le esigenze di sviluppo delle risorse umane ed alla scarsa consapevolezza del ruolo che la formazione può svolgere per stimolare la crescita economica e la competitività. Conseguentemente, risulta ancora difficile individuare la domanda di competenze tecniche specifiche sul mercato del lavoro, per cui è difficile che il sistema di istruzione e formazione professionale riesca a produrre laureati con competenze adeguate.

I legami tradizionali tra le scuole professionali e le imprese statali, lascio dell'Unione sovietica, sono venuti meno e non sono ancora stati sostituiti da nuove forme di partenariato e cooperazione tra il mondo dell'istruzione ed il mondo del lavoro. La mancanza di integrazione tra lavoro ed apprendimento fa sì che spesso le istituzioni preposte alla formazione non siano aperte al mondo esterno. Il personale di queste istituzioni dovrebbe sviluppare nuove capacità imprenditoriali per collegarsi con il settore produttivo, nonché metodi innovativi di insegnamento che siano in grado di incentivare le capacità tecniche ed essenziali oggi richieste dai laureati per rispondere in maniera flessibile alle future esigenze del mercato del lavoro in rapido mutamento.

Il potenziamento delle capacità a livello regionale e locale è anch'esso assolutamente necessario per lo sviluppo di capacità atte a concepire, attuare e gestire politiche di riforma della formazione e programmi di modernizzazione a livello decentrato, con il coinvolgimento diretto delle parti socioeconomiche. A questo riguardo, vale la pena sottolineare l'importanza della partecipazione attiva delle parti interessate per lo sviluppo e l'attuazione delle politiche: un processo che, in tutta la regione, resta trainato essenzialmente dal governo.

La capacità di assorbire i fenomeni evolutivi nel campo dell'istruzione e della formazione professionale è dunque limitata, il che può incidere sul ritmo del cambiamento. La situazione può essere superata soltanto a lungo termine, intensificando l'assistenza e le pressioni per cambiare il modo in cui i principali attori dovrebbero intervenire nel quadro di un processo di riforma della formazione e dell'istruzione professionale. Occorre attribuire una crescente importanza al dibattito sulla formulazione e sullo sviluppo delle politiche, oltre che all'integrazione ed alla coerenza delle politiche relative, da un lato, all'istruzione ed alla formazione e, dall'altro, all'occupazione e allo sviluppo sociale. Ove possibile, tale dialogo dovrebbe trasformarsi a lungo termine in un vero e proprio partenariato.

Sulla scorta degli elementi precedentemente riportati, il programma di lavoro 2005 per la regione dell'Europa orientale e dell'Asia centrale appoggia le priorità strategiche dell'UE e consolida la linea concordata con la prospettiva a medio termine 2004-2006. Intendiamo pertanto accrescere la pertinenza, la qualità e l'impatto dell'assistenza dell'UE nel campo dello sviluppo del capitale umano, principalmente mediante un'assistenza diretta alla Commissione europea nel suo ciclo progettuale Tacis. I nostri obiettivi e le nostre principali linee di intervento comprenderanno i tre elementi riportati qui di seguito.

In primo luogo, forniremo la nostra assistenza all'attuale ciclo progettuale CE, nonché alla concezione ed all'attuazione della Politica europea di Vicinanza, mediante:

- contributi mirati in determinate fasi del ciclo progettuale Tacis, con particolare riferimento alla fase preparatoria (definizione dei progetti, parametri di riferimento) ed al monitoraggio dei contenuti (partecipazione ai comitati direttivi, osservazioni sulle relazioni iniziali ed intermedie, fornitura di CV di esperti, presentazioni in occasione di eventi legati ai progetti, revisioni intermedie);
- supporto alla programmazione dell'assistenza dell'UE nel settore dello sviluppo delle risorse umane e delle strategie del mercato del lavoro in preparazione ai nuovi strumenti di relazioni esterne relative all'Europa orientale, il Caucaso e l'Asia centrale. Ciò comporta anche il sostegno alla Commissione per la preparazione dello strumento per il vicinato e il partenariato europeo per i Paesi partner nell'Europa orientale e nel Caucaso. Per quanto riguarda i Paesi partner nell'Asia centrale, l'ETF supporterà la preparazione del nuovo strumento di cooperazione allo sviluppo e cooperazione economica. Il sostegno dell'ETF comprende anche studi approfonditi sui sistemi di istruzione e formazione professionale e del mercato del lavoro nei Paesi del Caucaso, dove le informazioni e le analisi sono scarse, servizi di consulenza in occasione di seminari tematici volti a divulgare le politiche comunitarie, quali il processo di Copenaghen, nonché assistenza per l'ulteriore sviluppo e l'attuazione di piani d'azione;
- iniziative per il potenziamento delle capacità e l'apprendimento delle politiche, destinate alle parti interessate all'istruzione ed alla formazione professionale nei Paesi partner, a livello sia centrale sia locale, in merito alla concezione ed all'attuazione delle politiche e dei programmi di riforma della formazione. Ciò sarà particolarmente importante per quei Paesi in cui la riforma sistemica dell'istruzione e della formazione professionale è sostenuta dal programma Tacis, in modo tale da massimizzare l'impatto dell'assistenza UE in questo campo ed accrescere le capacità di assorbimento dei beneficiari.

In secondo luogo, nel 2005 l'ETF eseguirà un esame completo dei contributi degli osservatori nazionali nei Paesi partner, sulla base dei cui risultati potenzierà la capacità dei Paesi partner di raccolta e di analisi di informazioni nel settore dell'istruzione e della formazione professionale e dell'occupazione per mezzo delle seguenti iniziative:

- l'assistenza alle iniziative volte a raccogliere ed analizzare informazioni e dati su misura, relativi ai sistemi di formazione e del mercato del lavoro, da divulgare poi ai responsabili politici ed alle parti socioeconomiche dei rispettivi Paesi;
- la promozione di forme di condivisione delle conoscenze e di scambio di prassi a livello regionale; su richiesta, realizzeremo analisi tematiche o su specifici Paesi.

In terzo luogo, sosterremo la concezione delle future forme di assistenza dell'UE nella regione, in campi innovativi riguardanti lo sviluppo delle risorse umane, grazie alla prosecuzione delle iniziative varate nel 2003 e nel 2004. Esse mirano a valutare l'impatto della formazione manageriale sullo sviluppo aziendale e ad elaborare strategie di formazione per lo sviluppo locale, volte alla riduzione della povertà. Inoltre, tenuto conto degli obiettivi della Politica europea di Vicinanza, che comprendono la convergenza con i principi e con le prassi dei mercati del lavoro dell'UE, le questioni relative agli inquadramenti nazionali delle qualifiche saranno di grande importanza a medio e lungo termine e fanno già parte del dibattito in merito alle riforme nella Federazione russa ed in Ucraina. Nel 2005 prepareremo quindi il terreno per la modernizzazione degli inquadramenti nazionali delle qualifiche nella regione.

Europa orientale, Caucaso ed Asia centrale

Filone	Obiettivo specifico	Risultati attesi	Indicatori	Rif. attività.
Assistenza alla Commissione	<p>Impatto degli investimenti UE nel settore delle risorse umane nella regione dell'Europa orientale, del Caucaso e dell'Asia centrale, incrementati in linea con la politica di relazioni esterne dell'UE grazie all'impulso dato dal ciclo di progetti e dal dialogo politico della Commissione europea con i Paesi partner.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il programma TACIS sostenuto dalla competenza ETF in linea con le priorità dell'UE e in stretta collaborazione con i servizi della Commissione a Bruxelles e le delegazioni nei Paesi partner 2. Massima valorizzazione dell'impatto dell'assistenza UE, potenziamento delle capacità di recepimento da parte dei beneficiari. Maggiore impegno delle parti interessate e loro titolarità dei progetti. Potenziamento delle capacità di governi e parti interessate nel concepire ed attuare i programmi nazionali di riforma dell'istruzione e della formazione professionale. 3. Analisi, a livello dei singoli Paesi, delle problematiche attinenti allo sviluppo delle risorse umane, a supporto dell'attuazione di riforme e della concezione di futuri interventi comunitari. 4. Fornitura di assistenza per la divulgazione delle politiche e delle metodologie comunitarie nella regione (ad esempio, questioni associate ai processi di Copenaghen e Bologna riguardanti i vicini dell'Europa orientale). 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Entro la fine del 2005, produzione da parte dell'ETF del mandato e del monitoraggio dei contenuti per una serie di progetti finanziati da Tacis in RF, UKR, KAZ, KYR, TJS, UZB, ARM e AZB. 2.1. Realizzazione da parte dell'ETF di almeno un'iniziativa di potenziamento delle capacità/apprendimento politico a complemento dell'assistenza fornita al ciclo progettuale Tacis nei Paesi interessati. 3.1. Entro la fine del 2005, apporto dell'ETF, su richiesta, alla definizione di piani d'azione nel quadro della nuova politica di prossimità nell'Europa orientale e nel Caucaso meridionale. 4.1. Entro la fine del 2005, organizzazione di un seminario nell'Europa orientale sulle politiche e metodologie dell'UE per quanto esse siano attinenti alla riforma in corso nei Paesi interessati. 	<p>WP05-41-01 WP05-41-02 WP05-41-03</p>
Fornitura di informazioni	<p>Maggiore capacità dei Paesi partner di raccogliere, sintetizzare, analizzare ed utilizzare informazioni e dati sull'istruzione e formazione professionale e sull'occupazione.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fornitura di raccomandazioni ai decisori politici locali ed alla Commissione europea per la futura programmazione e la futura definizione delle priorità nel Caucaso. 2. Rafforzamento della capacità in determinati paesi partner di fornire informazioni e analisi di alta qualità sull'efficienza del mercato del lavoro e dei sistemi di formazione come base per l'elaborazione di politiche e il monitoraggio. 3. L'ETF dovrà produrre importanti informazioni analitiche necessarie per sostenere le proprie iniziative, quelle della Commissione europea, di altri donatori e locali. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Entro la fine del 2005 realizzazione da parte dell'ETF di tre studi approfonditi sui sistemi di istruzione e formazione professionale e sulla loro rilevanza per le esigenze del mercato del lavoro in Armenia, Georgia e Azerbaigian. 2.1. Entro dicembre 2005 organizzazione nella regione di diverse iniziative di costruzione di capacità e divulgazione. 3.1 Fornitura di analisi specifiche su paesi o tematiche, se necessario. 	<p>WP05-42-04</p>

Filone	Obiettivo specifico	Risultati attesi	Indicatori	Rif. attività.
Sviluppo	Utilizzo delle conoscenze riguardanti nuovi campi per la concezione delle future forme di assistenza dell'UE nella regione.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ampliamento delle conoscenze e dell'esperienza dell'ETF nel campo delle strategie di formazione per lo sviluppo locale in un contesto di riduzione della povertà, condividendole con i servizi della Commissione, a supporto del loro ciclo di programmazione. 2. Nella Federazione russa, sviluppo e verifica di una metodologia per l'analisi dell'impatto della formazione manageriale sullo sviluppo aziendale. 3. Supporto alle attività relative allo sviluppo di un inquadramento nazionale delle qualifiche, in quanto parte integrante dei processi di riforma dell'istruzione e della formazione professionale nei Paesi confinanti dell'Europa orientale. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Entro la fine del 2005, stesura di una relazione conclusiva contenente i risultati della I e della II fase del progetto di sviluppo locale che interessa KAZ, KYR, UZB, MOL, GEO e ARM. 1.2. Produzione di analisi e raccomandazioni strategiche; presentazione ai responsabili politici dei Paesi partner ed ai servizi della Commissione. 2.1. Entro la fine del 2005, condivisione con le controparti russe e con i servizi competenti della Commissione dei risultati preliminari di un'analisi sull'impatto della formazione manageriale sullo sviluppo aziendale nella Federazione russa. 3.1. Entro la fine del 2005, presentazione delle esperienze UE nel campo dell'inquadramento nazionale delle qualifiche ai vicini dell'Europa orientale; sviluppo di un piano d'azione per la prosecuzione del progetto nel 2006. 	WP05-43-05 WP05-43-06 WP05-43-07 WP05-43-08

Attività proposte – Europa orientale, Caucaso e Asia centrale

Attività n.	Paesi partner	Titolo dell'attività	Risorse umane assegnate	Fondi assegnati all'attività
Assistenza ai programmi CE e divulgazione delle politiche UE				
WP05-41-01	Tutti	Supporto al ciclo di progetti Tacis (individuazione preliminare dei progetti – monitoraggio dei contenuti)	1,25	60 000
WP05-41-02	ENPC*	Fornitura di competenze esperte, fra cui assistenza per la Politica europea di Vicinanza	0,25	20 000
WP05-41-03	Tutti	Consulenza politica e misure per il potenziamento delle capacità	1	200 000
Totale parziale			3,25	280 000
Fornitura e analisi di informazioni e dati				
WP05-42-04	Tutti	Costruzione di capacità in informazione e analisi	1	330 000
Totale parziale			1	330 000
Attività di sviluppo				
WP05-43-05	RU	Valutazione dell'impatto della formazione sullo sviluppo aziendale	0,5	140 000
WP05-43-06	UZ, KZ, KG, MD, GE, AM	Strategie di formazione per lo sviluppo locale, in un contesto di misure per la riduzione della povertà	0,5	100 000
WP05-43-07	ENPC*	Inquadramento nazionale delle qualifiche	0,5	170 000
WP05-43-08	Tutti	Cooperazione con altri donatori	0,25	30 000
Totale parziale			1,75	440 000
1 x segretario/a + 1 x capo dipartimento			2	
Costi della riunione regionale del comitato consultivo e della relativa documentazione, delle pubblicazioni e delle traduzioni connesse alle attività di cui sopra				237 275
Totale generale			8	1 287 275

ENPC*: Paesi partner rientranti nella Politica europea di Vicinanza

Sviluppo della competenza

L'ETF opera quale centro di competenza a supporto della Commissione europea per l'attuazione dei programmi di assistenza esterna, nel campo del capitale umano e delle riforme del mercato del lavoro. Ebbene, proprio per analizzare, esaminare e comunicare le politiche in materia e le opzioni tecniche, dobbiamo investire continuamente per conservare e sviluppare una forte base di competenze e per imparare dalle esperienze precedenti, nostre e di altre agenzie. Le nostre competenze devono attingere dai seguenti campi interconnessi:

- il capitale umano e dei suoi legami con l'occupazione. Quest'area politica è dinamica ed è soggetta a continue innovazioni. Essa va anche compresa in relazione ai suoi più ampi legami con lo sviluppo sociale ed economico. In quanto agenzia dell'UE, le nostre competenze devono comprendere la conoscenza del quadro politico dell'UE attinente, nonché i diversi approcci seguiti dai singoli Stati membri;
- il contesto dei Paesi partner e le loro tradizioni, la loro situazione socioeconomica, le esigenze, le priorità ed i gruppi di parti interessate;
- le politiche, i programmi ed il ciclo progettuale relativi alle relazioni esterne dell'UE.

Lo sviluppo della competenza farà leva sull'attività svolta finora nei campi relativi alle capacità tecniche per lo sviluppo delle imprese, al mercato del lavoro, all'organizzazione ed al contenuto dei processi di apprendimento dell'istruzione e della formazione professionale (ivi compreso il ruolo degli insegnanti), alla formazione permanente, così come essa è definita nella prospettiva a medio termine 2004-2006. Inoltre, il piano di sviluppo della competenza incorporerà i risultati cui è pervenuto il comitato consultivo nel novembre 2003, il quale ci ha incoraggiato a sviluppare competenze specifiche sia nel campo dell'approccio all'apprendimento delle politiche, sia nell'area delle metodologie atte a valutare fino a che punto le circostanze locali delle politiche relative al capitale umano siano adeguate. Un elemento chiave del piano 2005 consiste nell'anticipare e nel dare una risposta alle esigenze tematiche espresse dai Paesi partner, nonché nel prepararsi a esigenze tematiche derivanti dalle politiche UE attuali ed emergenti, come il processo di Lisbona, la formazione permanente e la Politica europea di Vicinanza.

La funzione di sviluppo della competenza rappresenta un'attività essenziale per tutto il personale operativo. Questa funzione è imperniata sul fornire opportunità di sviluppo della competenza al personale dell'ETF, le cui responsabilità comprendano la trasmissione di competenze alle parti interessate esterne (quali la Commissione ed i Paesi partner). Coinvolgendo tutto il personale operativo nello sviluppo della competenza e nella condivisione delle conoscenze, consolideremo il livello della competenza dell'ETF nel suo insieme e permetteremo lo sviluppo e l'apprendimento individuale.

I principali veicoli interni per lo sviluppo della competenza resteranno il gruppo di coordinamento per lo sviluppo della competenza ed i *focus group* istituiti nel 2003, i quali saranno supportati da strumenti e metodologie di condivisione delle conoscenze di carattere interno, quali i sistemi per la gestione della documentazione e la libreria dati. Per lo sviluppo delle conoscenze all'interno dell'ETF è essenziale far leva sulle competenze e sulle prassi migliori desumibili da fonti esterne. Continueremo pertanto a sviluppare forme strategiche di partenariato e ad incoraggiare opportunità di scambio e cooperazione con altre primarie organizzazioni operanti nel nostro settore, come la Banca Mondiale, il programma di sviluppo delle Nazioni Unite, l'OIL, l'OCSE, nonché con agenzie bilaterali per lo sviluppo e altri donatori, specialmente di Stati membri dell'UE.

Data l'importanza strategica di quest'attività, nel 2005 faremo i primi passi per valutare l'impatto sull'organizzazione del nostro investimento in sviluppo della competenza, come pure sulle singole unità del personale. Si prevede che tale valutazione esamini in particolare i risultati che lo sviluppo della competenza è in grado di generare.

A lungo termine diventeremo noi stessi una "organizzazione che impara". Per conseguire questo obiettivo, faremo in modo che lo sviluppo della competenza si integri totalmente nelle politiche complessive di sviluppo e di formazione del personale. In effetti, col maturare di questa funzione, essa si integrerà sempre di più nell'attività quotidiana e diventerà una componente gestionale significativa del personale operativo.

Sviluppo della competenza

Obiettivo specifico	Risultati attesi	Indicatori	Rif. attività.
Competenze tematiche conformi alle priorità della Commissione europea, sviluppate dal personale dei dipartimenti operativi dell'ETF.	1. Potenziamento della competenza del personale operativo, grazie alla condivisione delle conoscenze e delle esperienze professionali individuali.	1.1. Entro la fine del primo trimestre 2005, definizione degli obiettivi individuali di sviluppo della competenza e del relativo programma per tutto il personale operativo. 1.2. Entro la fine del 2005, produzione per ogni progetto dell'ETF di almeno un documento in cui siano delineate le lezioni apprese. 1.3. Entro la fine del 2005, sviluppo da parte di tutti i <i>focus group</i> di almeno un documento informativo tematico, in linea con i piani dell'ETF di sviluppo della competenza. 1.4. Entro la fine del 2005, analisi da parte dell'ETF delle implicazioni, in termini di competenze, delle politiche UE per il periodo 2007-2013. 1.5. Entro la fine del 2005, completamento di un programma comprendente almeno 8 eventi interni di condivisione delle conoscenze, sulla base dell'attività dei <i>focus group</i> , dei dipartimenti operativo e dei progetti di sviluppo. 1.6. Entro la fine del 2005, valutazione dell'impatto dello sviluppo della competenza sull'ETF e sui singoli individui ed eventualmente avvio di azioni di miglioramento.	WP05-53-01
	2. Rafforzamento della competenza mediante gli strumenti e le metodologie disponibili.	2.1. Introduzione di un sistema di gestione della documentazione, promuovendo la capacità del personale dell'ETF di raccogliere, condividere le conoscenze e capitalizzarle. 2.2. Entro la fine del 2005, realizzazione di una nuova biblioteca a supporto della competenza dell'ETF.	
	3. Migliorata condivisione delle conoscenze tra l'ETF ed il mondo esterno.	3.1. Entro la fine del 2005, espansione quantitativa delle forme di partenariato strategico tra l'ETF, le organizzazioni e le reti ad essa correlate. 3.2. Entro la fine del 2005, organizzazione di almeno 9 attività di sviluppo della competenza dell'ETF, in collaborazione con organizzazioni esterne e con la loro partecipazione.	

Obiettivo specifico	Risultati attesi	Indicatori	Rif. attività.
	<p>4. Aumentato riconoscimento della qualità della competenza dell'ETF.</p>	<p>4.1. Entro la fine del 2005, tutti i <i>focus group</i> avranno contribuito ad una pubblicazione relativa a questioni tematiche.</p> <p>4.2. Entro la fine del 2005 tutto il personale operativo dell'ETF (compresi i gruppi che si occupano dello sviluppo della competenza e dei <i>focus group</i>) avranno contribuito con la loro competenza, ad almeno 10 conferenze internazionali.</p> <p>4.3. Partecipazione del personale operativo dell'ETF ai gruppi della Commissione che si occupano di competenze; partecipazione di esperti della Commissione ad iniziative analoghe dell'ETF.</p> <p>4.4. Entro la fine del 2005, il 75% del personale operativo avrà contribuito all'Yearbook dell'ETF.</p> <p>4.5. Parere favorevole espresso dal comitato editoriale dell'ETF nei confronti di tutte le pubblicazioni ETF volte allo sviluppo della competenza (ad esempio, pubblicazione dell'Yearbook entro la fine del 2005).</p>	

Attività proposte – sviluppo della competenza

Attività n.	Paesi partner	Titolo dell'attività	Risorse umane assegnate	Fondi assegnati all'attività
WP05-53-01	Tutti	Sviluppo della competenza	10 ETP	110 000

Assistenza tecnica al programma Tempus

Per quanto riguarda l'assistenza tecnica fornita dall'ETF a Tempus, l'obiettivo 2005 consiste nel fornire assistenza per l'attuazione della terza fase del programma Tempus, nel pieno rispetto delle priorità e degli standard della Commissione ed entro il quadro normativo dell'ETF. In questo contesto, sarà data la priorità alla realizzazione delle attività previste dalle convenzioni Tempus per i Paesi partner nelle regioni CARDS, Tacis e MEDA.

L'assistenza fornita dal dipartimento Tempus copre l'intero ciclo progettuale. Essa pertanto comprende la selezione, la gestione ed il monitoraggio dei contratti, le informazioni e le pubblicazioni, fra cui un supporto amministrativo generale. A partire dalla metà del 2004, nel quadro del "Bologna process", il dipartimento Tempus fornisce un analogo tipo di supporto agli inviti congiunti organizzati in collaborazione con il programma Socrates. Noi forniamo lo schema generale complessivo in termini di infrastruttura, risorse umane e supporto amministrativo per l'attuazione delle varie operazioni Tempus.

Negli anni 2002-2003, da una valutazione esterna dell'ETF è emerso che una definizione chiara dei compiti e delle responsabilità della Commissione e dell'ETF, periodicamente riesaminati e concordati, costituirebbe un requisito indispensabile per fornire servizi di assistenza tecnica validi ed efficienti. Opereremo in stretta collaborazione con la Commissione per redigere ed attuare questo quadro per il 2005.

L'esperienza ha confermato, altresì, che gli strumenti TCI come il sito Web, l'invio on-line dei moduli di candidatura e dei moduli per le relazioni, agevolano notevolmente la gestione amministrativa dei vari cicli progettuali, consentono una più elevata soddisfazione dell'utenza, determinano una maggiore trasparenza e, pertanto, contribuiscono alla positiva reputazione del programma nel suo complesso: una componente cruciale, questa, in un programma che si fonda sulla partecipazione di istituti e parti interessate di istruzione superiore in oltre 50 Paesi. I miglioramenti delle TI hanno influito positivamente sulla performance del programma, aumentando la qualità del flusso dei dati. Tali informazioni rappresentano un importante contributo al monitoraggio del programma ed alla definizione di raccomandazioni per gli sviluppi futuri. Nel 2005 continueremo a sviluppare questi dispositivi, in particolare il sito Web ed i sistemi Tempus on-line.

Le modifiche recentemente apportate alla struttura di Tempus hanno avuto delle ripercussioni sull'organizzazione dell'assistenza tecnica. L'introduzione delle misure complementari e le modifiche apportate al filone "mobilità", nonché la migliore usabilità delle procedure Tempus hanno determinato un significativo aumento della partecipazione da parte delle istituzioni dei Paesi partner, ed una più elevata domanda di sovvenzioni. L'ETF e la Commissione hanno cercato anche di semplificare le procedure (linee guida, contratti, ecc.) per migliorare il monitoraggio dei progetti ed il rispetto del regolamento finanziario. Ciò ha richiesto una ridefinizione dei flussi di lavoro interni ed una diversa distribuzione delle risorse umane. Nel 2005 saranno compiuti ulteriori sforzi in questa direzione.

Il nostro ruolo nel programma Tempus è anche una fonte di conoscenze sulle questioni attinenti l'istruzione superiore nei Paesi partner. In particolare, i progetti forniscono esempi interessanti del ruolo delle istituzioni di istruzione superiore in quanto agenti del cambiamento del processo di riforma, nonché dell'evoluzione delle politiche generali relative all'istruzione superiore nei vari Paesi. Rafforzeremo la nostra memoria istituzionale dei progressi compiuti dalla riforma dell'istruzione superiore nei Paesi partner, in linea con l'approccio alla formazione permanente dell'UE. Ciò rappresenta un importante contributo allo sviluppo complessivo della competenza dell'ETF al servizio della Comunità.

Ci sono alcuni rischi specifici che, dal 2005, possono influenzare l'assistenza tecnica fornita dall'ETF. In primo luogo, l'aggiungersi di dieci nuovi Stati membri all'Unione europea, nel maggio 2004, ha comportato un significativo aumento del numero delle istituzioni che possono presentare domanda di assistenza nel quadro di Tempus. Ci attendiamo quindi che ciò risulti in un maggior numero di candidature relative a progetti e ciò avrà un impatto sulle risorse umane, e non solo, necessarie nel 2005 per l'assistenza tecnica. In secondo luogo, nel corso del periodo 2004-2005, dovrebbe essere adottato il programma successivo a Tempus III. Tale processo dovrebbe comprendere un chiarimento circa il nostro ruolo nel programma futuro. È probabile che le eventuali incertezze riguardanti il futuro dell'assistenza tecnica possano provocare una più elevata rotazione del personale, con conseguenze negative sul patrimonio di conoscenze e sulle capacità del dipartimento Tempus.

Programma Tempus

Obiettivo specifico	Risultati attesi	Indicatori	Risorse	
			Totale (ETP)	RU
Fornire assistenza per l'attuazione del programma Tempus in piena conformità con le priorità e gli standard della Commissione e nell'ambito del quadro normativo.	1. Selezione dei progetti Tempus da finanziare, nel contesto di un numero crescente di candidature.	1.1. Redazione ed approvazione di linee guida per la valutazione dei progetti. 1.2. Organizzazione di bandi di gara per le diverse tipologie di progetto entro le scadenze concordate ¹⁰ . 1.3. Ricezione, elaborazione e valutazione delle candidature ¹¹ . 1.4. Fornitura dei dati statistici sui risultati della valutazione nel formato richiesto.		6,5
	2. Valutazione dei progetti e monitoraggio del loro impatto.	2.1. Redazione ed approvazione di linee guida per la valutazione dei progetti. 2.2. Registrazione e valutazione degli stati di avanzamento dei progetti ¹² . 2.3. Attuazione di campagne di verifica e relativo follow-up. 2.4. Fornitura regolare di servizi di consulenza ed orientamento sulle questioni di monitoraggio dei contratti rispetto ai progetti in corso ¹³ . 2.5. Approvazione ed attuazione di campagne di monitoraggio sul campo.		9
	3. Migliore visibilità del programma Tempus.	3.1. Fornitura di informazioni generali sul programma Tempus e predisposizione di materiali di riferimento per determinati eventi informativi. 3.2. Produzione di pubblicazioni e relativa distribuzione al pubblico di riferimento. 3.3. Produzione e divulgazione di materiali promozionali. 3.4. Produzione di informazioni generali ed orientamenti sulle tematiche complessive inerenti a Tempus.		1,5
	4. Migliore gestione dei progetti Tempus attraverso gli strumenti TI ed i flussi di lavoro, nel contesto di un numero crescente di candidature.	4.1. Sviluppo di strumenti informatici, moduli on-line di candidatura e da utilizzare per le relazioni per i progetti europei congiunti (JEP). 4.2. Attuazione continuativa e messa a punto degli strumenti esistenti: moduli elettronici per le borse di mobilità individuale (IMG) e per le misure strutturali e complementari (SCM), da utilizzare per le relazioni, ecc. 4.3. Miglioramento della funzionalità della banca dati Tempus. 4.4. Aggiornamento tecnico ed ulteriore sviluppo del sito Web di Tempus. 4.5. Aumento del numero di utenti on-line.		2
	5. Sviluppo generale del programma e assistenza amministrativa generale.	5.1. Prestazione di assistenza alla Commissione con tempestività, professionalità ed efficienza.		2

¹⁰ JEP: 15 dicembre 2005; SCM: 15 febbraio 2005 e 15 ottobre 2005; IMG: 15 febbraio 2005, 15 giugno 2005 e 15 ottobre 2005

¹¹ Previsioni: JEP: +/- 900 candidature; SCM: +/- 520 candidature; IMG: +/- 2 600 candidature

¹² Previsioni: JEP: +/- 333 relazioni; SCM: +/- 220 relazioni; IMG: +/- 1 250 relazioni

¹³ Progetti in corso nel 2005 (stime): JEP: +/- 410 progetti; SCM: +/- 220 progetti; IMG: +/- 1 580 progetti.

Obiettivo specifico	Risultati attesi	Indicatori	Risorse	
			Totale (ETP)	RU
	6. Gestione dei fondi del progetto Tempus (per i progetti in corso prima del 2003) e dei fondi operativi Tempus.	6.1. Effettuazione dei pagamenti entro le scadenze stabilite e nel rispetto delle linee guida finanziarie e legali. 6.2. Gestione sana ed efficiente dei fondi operativi Tempus in conformità con il nuovo regolamento finanziario.		1

* Il totale delle RU (ETP) non comprende ancora il personale supplementare necessario a seguito dell'allargamento.

Assistenza organizzativa

Nel 2005, consolideremo la nostra risposta alle sfide organizzative definite nella comunicazione della Commissione COM (2003) 287 e nella conseguente prospettiva a medio termine 2004-2006. L'obiettivo principale del 2005, per quanto concerne l'assistenza organizzativa, è pertanto quello di rafforzare l'efficacia dell'ETF quale centro di competenza e di prepararsi a contribuire pienamente alle sfide relative alla politica di relazioni esterne dell'UE nel periodo 2007-2013.

Per quanto riguarda l'efficacia e l'efficienza, continueremo a sviluppare la nostra capacità di pianificare, attuare e relazionare le nostre attività annuali, in linea con i principi e l'approccio che ci si attende dagli organi dell'UE. In particolare, consolideremo da parte nostra l'applicazione del regolamento finanziario e del regolamento del Consiglio, per fare in modo che le informazioni pertinenti siano fornite secondo il calendario definito dai relativi regolamenti statutari. In questo contesto, l'ETF opererà a stretto contatto con altre agenzie dell'UE che stanno affrontando sfide analoghe. A questo riguardo, importanti indicatori di successo saranno le osservazioni contenute nelle relazioni periodiche della Corte dei conti ed il processo di scarico guidato dal Parlamento europeo. Nel 2005, moltiplicheremo i nostri sforzi per garantire che i risultati del piano di valutazione affluiscono direttamente al nostro ciclo annuale di pianificazione. Ulteriori informazioni sul piano di valutazione sono disponibili nell'allegato 1.

L'ambiente statutario dell'ETF prevede inoltre l'applicazione delle norme di controllo interno che sono comuni a tutti gli organi dell'UE e sono state adottate dal consiglio di amministrazione dell'ETF nel giugno 2004. Il rispetto delle norme di controllo interno ci aiuta a realizzare politiche e sistemi di alta qualità, elementi essenziali per l'efficacia della gestione e la responsabilizzazione delle organizzazioni comunitarie. Il rispetto delle norme di controllo interno esige il miglioramento del processo di qualità a lungo termine ed il monitoraggio del rendimento. Sulla base dei risultati del primo piano d'azione del 2004, l'ETF definirà ed attuerà un secondo piano d'azione nel 2005, in stretta consultazione con il servizio interno di audit della Commissione e con periodici resoconti al nostro consiglio di amministrazione.

Saremo proattivi nel preparare il nostro contributo alle sfide politiche che l'Unione europea allargata si troverà ad affrontare nel periodo 2007-2013 (COM (2004) 101 def./2 del 26/02/04). Elaboreremo alcuni scenari per anticipare il cambiamento delle politiche, dei programmi e delle strutture delle relazioni esterne dell'UE. Tali scenari saranno elaborati a stretto contatto con la Commissione, prima di sottoporre le strategie al consiglio di amministrazione per discussione ed approvazione. Le strategie dovranno anche prendere in considerazione il ruolo dell'ETF nell'ambito della prossima generazione dei programmi di istruzione dell'UE, nonché del futuro dell'assistenza tecnica Tempus dopo Tempus III. Un risultato chiave di questo processo sarà la definizione della nostra prossima prospettiva a medio termine per il periodo 2006-2008, come richiesto dal nostro regolamento istitutivo. Essa dovrebbe delineare le priorità future ed il quadro delle risorse disponibili e guidare il nostro operato nelle regioni partner, nonché i nostri investimenti per lo sviluppo del personale e della competenza.

Infine, miglioreremo la gestione dei nostri organi statutari (il consiglio di amministrazione ed il comitato consultivo) in linea con il quadro approvato dal consiglio di amministrazione nel 2004. Per quanto riguarda il consiglio di amministrazione, faremo in modo che i suoi membri abbiano l'opportunità di partecipare attivamente al nostro operato, al di là delle riunioni formali. Per quanto riguarda il comitato consultivo, faremo in modo che i suoi membri possano fornire un parere meditato sul programma annuale di lavoro. I membri del comitato consultivo saranno invitati a mettere a disposizione dell'ETF le loro competenze, per monitorare i progressi compiuti nel campo delle riforme nella regione e identificare le priorità future.

Assistenza organizzativa

Obiettivo specifico	Risultati attesi	Indicatori	Risorse		Rif. attività
			Totale (ETP)	RU	
L'ETF ha obiettivi e risorse a medio termine chiari per il periodo 2007-2009, nel contesto della strategia di sviluppo 2007-2013.	1. Le priorità politiche ed il quadro delle risorse per il periodo 2007-2009 sono stati confermati dal consiglio di amministrazione.	1.1. Adozione entro novembre 2005 della prospettiva a medio termine 2007-2009 da parte del consiglio di amministrazione.		2	
L'ETF ha obiettivi chiari per il periodo 2005/2006, assegna le risorse necessarie al loro conseguimento, può dimostrare e motivare i risultati conseguiti e la loro efficacia.	2. I risultati conseguiti dall'ETF, l'esecuzione del bilancio 2004, gli obiettivi e le risorse per il 2006 sono decisi dal consiglio di amministrazione. 3. Il Parlamento europeo ha concesso lo scarico per l'esecuzione del bilancio relativo all'esercizio 2003. 4. Il programma di lavoro dell'ETF per il 2006 sarà arricchito dai risultati delle valutazioni e delle revisioni	2.1. Adozione entro giugno 2005 della relazione annuale sull'attività 2004, approvazione entro novembre 2005 del programma di lavoro e del bilancio 2006, da parte del consiglio di amministrazione. 3.1. Con risoluzione del Parlamento europeo, concessione nell'aprile 2005 del discharge per il bilancio relativo all'esercizio 2003. 4.1. Adozione da parte del consiglio di amministrazione della relazione di valutazione e di revisione nel quadro della relazione annuale 2004. 4.2. Inserimento dei risultati della relazione di valutazione esterna dell'ETF 2005 nel programma di lavoro 2006 nonché nella prospettiva a medio termine.		4,5	WP05-73-01 WP05-73-03
I miglioramenti da apportare alle politiche ed alle procedure dell'ETF sono individuati sistematicamente ed implementati nel corso dell'esercizio.	5. Osservanza delle proprie norme di controllo interno. È stato attuato un secondo piano d'azione per rispondere ai requisiti delle norme di controllo interno. Le problematiche individuate dalla Corte dei conti e dal servizio interno di audit sono state corrette.	5.1. Adozione da parte del consiglio di amministrazione di un secondo piano d'azione per il controllo interno entro luglio 2005. 5.2. Formulazione di un parere positivo da parte del servizio interno di audit della Commissione in merito all'osservanza delle norme di controllo interno. 5.3. Osservazioni positive espresse dalla Corte dei conti nelle relazioni periodiche sull'organizzazione dell'ETF.		2	WP05-73-02
Gli organi statuari dell'ETF sono gestiti con efficacia ed efficienza, secondo il loro mandato ed i risultati della valutazione esterna eseguita nel 2003.	6. Attività regolate, orientate ed informate con il contributo attivo degli organi statuari.	6.1. I verbali del consiglio di amministrazione dell'ETF attestano l'adozione di documenti statuari e della partecipazione attiva dei suoi membri. 6.2. Presentazione al consiglio di amministrazione dei pareri formulati dal comitato consultivo sul programma annuale di lavoro e sullo stato di avanzamento della riforma dell'istruzione e della formazione professionale.		1,0	

Attività proposte – Assistenza organizzativa

Attività n.	Paesi partner	Titolo dell'attività	Risorse umane assegnate (ETP)	Fondi assegnati all'attività
WP05-73-01	Tutti	Comitato consultivo	1,0	PM ¹⁴
WP05-73-02	Tutti	Piano annuale di valutazione	1,0	118 600
WP05-73-03	Tutti	Audit (Revisione)	0,5	PM
RU supplementari per fornire supporto organizzativo			6,5	
Costi di attività organizzative per documentazione, pubblicazioni e traduzioni anche per il consiglio di amministrazione				148 300
Totale generale			9	266 900

¹⁴ Notare che le riunioni regionali del comitato consultivo sono finanziate dal bilancio di ciascun programma. Questo progetto è coordinato a livello organizzativo.

Assistenza amministrativa

Comunicazione esterna

Nel 2005 consolideremo e svilupperemo ulteriormente la comunicazione esterna, per accrescere il nostro profilo in quanto centro di competenza a supporto della riforma dell'istruzione e della formazione professionale nei Paesi partner. Questo esercizio sarà realizzato nel quadro della strategia di comunicazione esterna approvata nel 2004.

Complessivamente, la nostra comunicazione esterna mira a supportare lo sviluppo politico e la condivisione delle conoscenze nel nostro campo di competenza e responsabilità, a migliorare l'impatto dei programmi di assistenza esterna dell'UE, a favorire l'identificazione e lo scambio di esempi di buona prassi.

Per avere successo, le nostre attività di informazione e comunicazione devono essere distinte, visibili, proattive, regolari e trasparenti. L'ETF deve emergere come un organismo dell'UE aperto agli uomini politici, alle autorità, alle organizzazioni ed al pubblico in genere; le informazioni raccolte devono essere inoltre messe liberamente a disposizione della Comunità europea.

La nostra politica di comunicazione consiste nel fornire una serie equilibrata di servizi di informazione e comunicazione e di pubblicazioni. Nel 2005 essa comprenderà le seguenti priorità:

- sviluppare ulteriormente la produzione e la divulgazione di informazioni di alta qualità sulle tematiche principali, in formato cartaceo ed elettronico, ad un ampio pubblico comprendente responsabili politici, partner e addetti ai lavori;
- assicurare una più ampia copertura sulla stampa delle nostre attività e delle tematiche riguardanti l'istruzione e la formazione professionale, instaurando contatti più stretti con i giornalisti;
- realizzare attività promozionali mirate in occasione di conferenze, fiere ed esposizioni nel campo dell'istruzione e della formazione professionale;
- varare un sito Web di nuova concezione, caratterizzato da una maggiore usabilità, che preveda un'architettura dinamica delle informazioni tale da consentire un ampio uso del sito Web per la condivisione delle conoscenze e da permettere l'accesso agli utenti disabili, in conformità con le raccomandazioni WAI (Web Accessibility Initiative = iniziativa per l'accessibilità del Web);
- rafforzare le forme di comunicazione in grado di generare dialogo, ma anche la comunicazione diretta tra l'ETF ed i suoi principali gruppi di riferimento, organizzando conferenze, eventi e visite.

Servizi centrali

Nel 2005 continueremo ad avvalerci di un'amministrazione snella ed efficiente, nel rispetto delle norme e dei principi dell'amministrazione pubblica dell'UE, responsabilizzando, relativamente ai servizi da fornire, i dipartimenti operativi.

Il nostro quadro amministrativo è stato oggetto di una recente revisione con l'introduzione del nuovo regolamento finanziario e del nuovo regolamento del personale, che si sono affiancati a nuove norme per la contabilità e gli appalti. Guidati dagli obiettivi della riforma della Commissione europea ed utilizzando gli strumenti che essa fornisce, noi provvederemo a valutare e, se necessario, rivedere le procedure esistenti, prestando maggiore attenzione ad una sana gestione ed al rispetto dei principi amministrativi dell'UE. Al centro di questo processo vi è l'osservanza, nel campo amministrativo, del codice di buona condotta amministrativa e del regolamento sull'accesso pubblico ai documenti, nonché delle norme di controllo interno precedentemente menzionate.

Due obiettivi principali per il 2005 saranno il pieno rispetto del principio dell'annualità del bilancio ed una migliore gestione dei rischi inerenti alle nostre attività. Intendiamo inoltre intraprendere azioni correttive per far sì che la nostra capacità di gestione della documentazione sia rapportata all'esigenza di attingere, per la nostra missione, da una quantità di informazioni in rapido aumento.

Ci attiveremo inoltre nella messa in atto di raccomandazioni in materia amministrativa, formulate dai nostri organi di audit e di *governance*. In questo contesto, presteremo particolare attenzione alle relazioni della Corte dei conti, alla decisione di discarico per il 2003 del Parlamento europeo, nonché alle raccomandazioni del servizio interno di audit e del consiglio di amministrazione. A seguito di ciò,

nel 2005, provvederemo a rafforzare i nostri servizi finanziari, in linea con il numero ed il volume di operazioni che ci attendiamo di dover elaborare, nell'ottica di minimizzare i rischi. Riprendendo le raccomandazioni formulate dal Parlamento europeo nella sua decisione di scarico per il 2002:

- continueremo ad investire nello sviluppo di reti specifiche su questioni amministrative quali norme di legge, tecnologie dell'informazione e della comunicazione, software per la contabilità, che consentano alle agenzie di condividere le esperienze, ricercare economie di scala ed adottare approcci compatibili e convergenti nelle rispettive amministrazioni;
- contribuiremo a formare la capacità amministrativa dell'Autorità europea per la sicurezza alimentare di Parma; valuteremo anche la possibilità di servizi amministrativi congiunti e più efficaci in termini di rapporto costi-benefici.

Assistenza amministrativa

Comunicazione esterna

Obiettivo specifico	Risultati attesi	Indicatori	Risorse
			Totale RU (ETP)
Divulgazione delle informazioni e scambi di competenza, conoscenze ed esperienze, incentivati mediante pubblicazioni, Internet, riunioni ed altri mezzi appropriati.	1. Maggiore visibilità dell'ETF, delle sue competenze, dei suoi prodotti e servizi, nei confronti di responsabili politici, esperti, operatori di istituzioni comunitarie, Stati membri, Paesi partner e del grande pubblico.	<p>1.1. Pubblicazione e divulgazione dell'attività dell'ETF con una serie di pubblicazioni e periodici, fra cui l'Yearbook ETF 2005, Attività principali 2004, Relazione annuale 2004, cinque pubblicazioni relative a "progetti di punta", una serie di relazioni regionali e tematiche, nonché sei periodici (quattro Notiziari e due riviste "Live&Learn").</p> <p>1.2. Sito Web di nuova concezione e di più facile uso, tecnologie per migliorare l'usabilità e l'accesso, lo scambio di esperienze e conoscenze.</p> <p>1.3. Accesso al sito Web consentito agli utenti disabili, in conformità con le raccomandazioni WAI.</p> <p>1.4. Il numero dei visitatori del sito Web è aumentato fino ad arrivare ad una media di 50 000 visitatori/mese.</p> <p>1.5. Apporto di valore aggiunto all'ETF ed alle parti interessate, grazie all'organizzazione di riunioni di alta qualità, seminari tecnici ed eventi a Torino, negli Stati membri dell'UE e nei Paesi partner.</p>	8

Servizi centrali

Obiettivo specifico	Risultati attesi	Indicatori	Risorse
			Totale RU (ETP)
Rafforzamento della capacità di fornire servizi amministrativi efficienti, piena osservanza della normativa comunitaria ed accresciuta capacità di risposta alle esigenze degli utenti interni ed esterni.	1. Adozione ed attuazione di norme di esecuzione appropriate per il nuovo statuto del personale, come previsto dalle linee guida della Commissione europea e coerentemente con altre agenzie, tra cui: <ul style="list-style-type: none"> – sviluppo efficace della competenza delle risorse umane dell'ETF, in linea con le competenze richieste; – tabella dell'organico dell'ETF, in linea con le prassi migliori tra le istituzioni comunitarie. 	1.1 Adozione delle norme di esecuzione del nuovo regolamento del personale da parte del consiglio di amministrazione entro aprile 2005. 1.2 Efficace attuazione delle politiche relative alle risorse umane nell'area delle assunzioni, della valutazione delle prestazioni, della formazione e dello sviluppo. 1.3 alla fine dell'anno, meno del 5% di posti di lavoro risulterà vacante. 1.4 Nessuna osservazione negativa da parte della Corte dei conti in merito alle problematiche relative alle risorse umane affrontate in precedenti relazioni.	5,4
	2. Completamento delle procedure per la registrazione, il deposito e l'archiviazione della documentazione in conformità con le norme di controllo interno.	2.1 Aggiunta della corrispondenza elettronica alla politica di registrazione della corrispondenza entro luglio 2005. 2.2 Valutazione semestrale dell'applicazione delle politiche di registrazione, deposito ed archiviazione e di procedure/sistemi utilizzati/comprensione e soddisfazione dell'utenza entro luglio 2004, conseguente piano d'azione entro settembre 2004. 2.3 Gestione di almeno il 35% dei documenti/processi con il nuovo sistema di gestione della documentazione entro dicembre 2005. 2.4 Creazione di un comitato per lo sviluppo della raccolta dati, che si riunisca almeno una volta ogni sei mesi.	1,4
	3. Esecuzione degli appalti per l'acquisto di beni e servizi necessari per le attività dell'ETF, in linea con le norme riguardanti gli appalti pubblici e in maniera tempestiva e proporzionata, tra cui: <ul style="list-style-type: none"> – Individuazione e controllo dei rischi giuridici. 	3.1 Tra le attività dell'ETF, nessun ritardo è attribuibile ad appalti. 3.2 Progetto di modifica al regolamento finanziario dell'ETF in linea con le disposizioni della nuova direttiva sugli appalti pubblici (2004/18/CE) entro dicembre 2005. 3.3 Nel 2005, nessuna osservazione da parte della Corte dei conti su problematiche attinenti agli appalti. 3.4 Attuazione di misure volte a salvaguardare gli interessi finanziari dell'ETF nell'area degli appalti e dei contratti, mediante la valutazione della forza finanziaria dei contraenti e l'utilizzo del sistema comunitario di allarme rapido. 3.5 Piena attuazione del regolamento sull'accesso del pubblico ai documenti, fra cui attribuzione della responsabilità relativa alla protezione dei dati al personale dell'ETF.	3,4

Obiettivo specifico	Risultati attesi	Indicatori	Risorse
			Totale RU (ETP)
	<p>4. Manutenzione dell'infrastruttura, in linea con le esigenze dell'ETF, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> – pieno utilizzo delle tecnologie dell'informazione più avanzate per fornire i propri servizi alle parti interessate interne ed esterne; – approntamento di un software per la gestione finanziaria, per tener conto delle nuove norme contabili e di quelle previste dal regolamento finanziario; – concezione ed iniziale attuazione di un sistema per la gestione della documentazione, che consenta una gestione semplice e sicura della documentazione e promuova la condivisione delle conoscenze. 	<p>4.1 Nessuna segnalazione di disservizio nelle aree delle TI e delle infrastrutture.</p> <p>4.2 Entro la fine del 2005, approntamento di un nuovo software ABAC per la gestione finanziaria, che entrerà in funzione entro gennaio 2006. Adattamento di altri strumenti informatici per la gestione contabile e finanziaria.</p> <p>4.3 Contributo all'applicazione della soluzione del sistema di gestione della documentazione che è stata individuata, affrontando entro la fine del 2005 le problematiche relative alle TI ed i relativi appalti.</p>	7,4
	<p>5. Pieno rispetto da parte dell'ETF del regolamento finanziario, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> – effettuazione dei primi passi per valutare e controllare i rischi finanziari delle attività dell'ETF; – positiva attuazione della contabilizzazione di ratei e risconti. 	<p>5.1 Nel 2005, nessuna osservazione da parte della Corte dei conti su problematiche precedentemente evidenziate.</p> <p>5.2 Esecuzione di 10 000 operazioni finanziarie, nel rispetto delle norme di controllo interno e del regolamento finanziario.</p> <p>5.3 Definizione, attuazione e periodica valutazione delle misure atte alla valutazione, all'analisi ed al controllo dei rischi. Richiesta, ove necessario, di garanzie bancarie.</p> <p>5.4 L'ETF osserva pienamente i criteri IPSAS relativi alla contabilizzazione di ratei e risconti e le indicazioni impartite dalla DG Bilancio.</p>	6,4
Subtotale servizi centrali			24
Totale RU			32

Allegato 1: piano di valutazione dell'ETF

Come raccomandato dalla Commissione europea nella sua comunicazione sull'ETF [COM (2003) 287], nel 2004 l'ETF ha cominciato ad attuare una nuova politica di monitoraggio e valutazione comprendente misure specifiche per valutare le attività tematiche e per Paese.

Le prime valutazioni pilota¹⁵ del 2004, coordinate dall'unità pianificazione, monitoraggio e valutazione, sono state le seguenti:

- valutazione di un progetto: l'imprenditorialità nell'istruzione e nella formazione – Progetto nella Federazione russa ed in Ucraina;
- valutazione di un Paese: Bulgaria.

Il programma di lavoro 2005 sulla valutazione coprirà tutti e tre i dipartimenti operativi VET. Per il 2005 si propongono le seguenti valutazioni:

- valutazione di un Paese,
- valutazione di un progetto,
- una valutazione tematica.

Ove le esigenze operative lo richiedano, si potrà effettuare una valutazione supplementare in una qualsiasi di queste categorie.

Inoltre, l'unità pianificazione, monitoraggio e valutazione comincerà a preparare la valutazione dei progetti del fondo fiduciario italiano.

L'ETF appoggerà il processo di valutazione esterna della Commissione in programma per il 2005.

¹⁵ Escluse le valutazioni che fanno parte del programma di lavoro dei dipartimenti operativi.

Allegato 2: ETF/Cedefop: lavoro congiunto per il 2005

Introduzione

- Il Cedefop e l'ETF si contraddistinguono per la complementarità delle reciproche competenze (cfr. la tabella comparativa, allegato Va). Peraltro, nonostante entrambe le agenzie siano impegnate nel campo dell'istruzione e formazione professionale, non si riscontrano sovrapposizioni funzionali tra le due. Al fine di sostenere la riforma economica e sociale in paesi terzi, l'ETF si avvale del Cedefop quale fonte di informazioni e buona prassi in materia di istruzione e formazione professionale come pure di mercato del lavoro in ambito comunitario e nei paesi SEE. A sua volta, il Cedefop beneficia dell'esperienza e delle conoscenze dell'ETF sia nei paesi candidati che in altri paesi partner. Ove opportuno, le agenzie mettono in comune le proprie risorse per contribuire, su di un piano tecnico-scientifico, al raggiungimento degli obiettivi dell'UE.
- Nel 2001, allo scopo di consolidare questa intesa avviata nel 1997, è stato concordato un quadro di cooperazione tra le due agenzie che stabilisce la portata, i principi, le priorità e le modalità di tale cooperazione¹⁶. L'obiettivo principale essendo quello di preparare i paesi aderenti e candidati all'ingresso nell'UE e, nel contempo, chiarire il ruolo di ciascuna agenzia.
- Facendo leva sui risultati raggiunti grazie alla passata cooperazione, nel 2005, le priorità ed i metodi di lavoro congiunto delle due agenzie rifletteranno la nuova situazione contrassegnata, a partire da maggio 2004, dall'allargamento dell'Unione europea a dieci nuovi Stati membri.
- Nel 2005, la cooperazione tra le due agenzie sarà dunque incentrata sui rimanenti paesi candidati, interessando le seguenti aree prioritarie di azione:
 - (a) facilitare il coinvolgimento di detti paesi nello sviluppo delle politiche e dei relativi programmi comunitari in materia di istruzione e formazione professionale;
 - (b) sostenere il progressivo avvicinamento e, ove opportuno, la preparazione a partecipare pienamente alle attività ed alle reti del Cedefop al momento dell'adesione.

Peraltro, con riferimento alla strategia di avvicinamento e, in modo particolare, di integrazione graduale dei paesi candidati nell'attività del Cedefop, è opportuno distinguere i paesi per i quali si prevede già l'adesione (RO e BG) da quelli per cui la questione è ancora pendente (HR) ovvero deve essere considerata in una prospettiva di più lungo periodo (TK).
- A livello generale e tematico, la cooperazione tra le due agenzie verrà altresì consolidata dalle seguenti attività:
 - (c) continuare con la regolare organizzazione di eventi di condivisione delle conoscenze tra i rispettivi esperti;
 - (d) coinvolgere gli esperti dell'ETF nelle attività di sviluppo tematico nell'ambito degli Stati membri dell'UE e dei paesi SEE;
 - (e) associare gli esperti del Cedefop nell'opera di divulgazione degli sviluppi della politica comunitaria, nel campo dell'istruzione e formazione, nei paesi candidati, nei Balcani occidentali ed in altri paesi partner dell'ETF.

Agevolare la partecipazione ed il coinvolgimento dei paesi candidati nella politica comunitaria di sviluppo

- I paesi candidati, in special modo Bulgaria e Romania, hanno già partecipato a forme di cooperazione con il Cedefop ed hanno espresso vivo interesse a continuare tale cooperazione, specialmente per quanto concerne alcune delle attività già intraprese.
- Il Cedefop e l'ETF assistono la Commissione europea nell'implementazione e nel monitoraggio di azioni finalizzate a raggiungere gli obiettivi futuri dei sistemi di istruzione e formazione nell'UE nonché a migliorare la cooperazione europea nell'ambito dell'istruzione

¹⁶ Cfr. http://www.CEDEFOP.eu.int/download/current_act/CEDEFOP_ETF_0601.doc.

e formazione professionale. Entro i rispettivi mandati, le due organizzazioni concentrano il proprio sostegno nel campo delle problematiche dell'istruzione e formazione professionale. In proposito, è necessario intensificare l'assistenza a favore dei paesi candidati in modo da integrare le conclusioni e raccomandazioni contenute nella relazione intermedia comune "Istruzione e formazione 2010" e nei messaggi del comunicato di Maastricht con riferimento al quadro aggiornato delle priorità per la riforma dei sistemi nazionali di istruzione e formazione professionale e per lo sviluppo del mercato del lavoro europeo.

- In particolare, le due agenzie continueranno a collaborare nelle aree seguenti:
 - (a) *apprendimento permanente*: entrambe coopereranno con la Commissione europea ed altri partner nell'identificazione e nel trasferimento di modelli di buona politica e prassi nell'apprendimento permanente (compresi esempi provenienti dai dieci nuovi Stati membri e dai paesi candidati);
 - (b) *Europass*: l'ETF continuerà, unitamente al Cedefop, ad assistere i paesi candidati nei lavori preliminari per l'attuazione di questo quadro unitario per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze come pure a partecipare alla rete europea dei corrispondenti Europass;
 - (c) *riconoscimento di competenze e qualifiche*: l'ETF e il Cedefop sosterranno la partecipazione dei paesi candidati alla fase di attuazione delle conclusioni del Consiglio sull'identificazione ed il riconoscimento dell'apprendimento formale ed informale; entrambe le agenzie seguiranno inoltre ad informare e coinvolgere i paesi candidati nello sviluppo di un sistema europeo di trasferimento dei crediti per l'istruzione e la formazione professionale;
 - (d) *qualità in materia di istruzione e formazione professionale*: l'ETF, in cooperazione con la Commissione ed il Cedefop, continuerà la sua attività di sensibilizzazione e aggiornamento dei paesi sui progressi e risultati raggiunti in questo campo come pure a fornire il sostegno necessario per quei paesi che intendano promuovere l'attuazione sperimentale del quadro comune di garanzia della qualità;
 - (e) *orientamento e consulenza*: sulla base dei risultati e delle raccomandazioni contenute nella risoluzione del Consiglio in materia di orientamento lungo tutto l'arco della vita, l'ETF ed il Cedefop coopereranno con la Commissione europea per sostenere la partecipazione dei paesi candidati ad ulteriori scambi e cooperazioni comunitari come pure ad uniformare le rispettive politiche nazionali agli obiettivi espressi nella risoluzione medesima;
 - (f) *follow-up del comunicato di Maastricht*: la cooperazione verrà estesa fino a comprendere le altre aree prioritarie emerse dal comunicato di Maastricht;
 - (g) *eLearning (apprendimento on line), eSkill (competenze elettroniche) e eCertification (certificazione elettronica)*: la cooperazione tra l'ETF ed il Cedefop verrà inoltre estesa allo scambio di informazioni in materia di eLearning, eSkills e di eCertification nonché di attività correlate in vista della prossima integrazione di entrambi i paesi candidati (e, ove opportuno, dei Balcani occidentali) nei programmi di azione (eEurope e eLearning);
 - (h) il Cedefop continuerà a coinvolgere le parti interessate e gli operatori dei paesi candidati e dei Balcani occidentali nelle comunità virtuali create dal Cedefop (<http://cedefop.communityzero.com/>), mentre l'ETF promuoverà la loro partecipazione e registrazione al Villaggio europeo della formazione (ETV) (<http://www.trainingvillage.gr/etv/default.asp>).

Dialogo sociale

- Il Cedefop e l'ETF continueranno a collaborare per promuovere la partecipazione delle parti sociali dei paesi candidati all'attuazione del "Quadro di azioni per lo sviluppo permanente delle competenze e delle qualifiche" concordato tra i partner sociali europei nel 2002. Inoltre entrambe le agenzie assisteranno le parti sociali europee nell'attuazione del loro programma di lavoro 2003-2005 sull'apprendimento permanente, nell'ambito della priorità "Allargamento".

Continuare a sostenere la partecipazione alle attività del Cedefop dei paesi candidati

- Il Cedefop continuerà ad attingere dall'esperienza dell'ETF per incoraggiare la partecipazione dei paesi candidati alle seguenti attività:

(a) attività di segnalazione

Basandosi sulla positiva esperienza maturata nei dieci nuovi Stati membri, il Cedefop e l'ETF continueranno a sostenere adeguatamente la rete ReferNet del Cedefop affinché questa sia resa maggiormente nota agli Osservatori nazionali dell'ETF nei paesi candidati. Lo scopo finale essendo quello di preparare tali paesi a partecipare quali membri potenziali della rete successivamente all'adesione.

Le due agenzie ed Eurydice seguiranno a lavorare in stretta collaborazione per garantire la compatibilità delle strutture di segnalazione. Ciò avverrà in connessione con il sistema di gestione delle conoscenze. Entrambe le agenzie continueranno a collaborare alla pubblicazione congiunta di *Structures of education, vocational training and adult education systems in Europe* (Strutture di istruzione, formazione professionale e sistemi di istruzione per adulti in Europa).

Statistiche e indicatori: l'ETF e il Cedefop seguiranno a partecipare al lavoro metodologico varato dalla Commissione europea, e da Eurostat in particolare, per quanto concerne gli indicatori (ad es. nei settori dell'apprendimento permanente, della qualità dell'istruzione e formazione professionale, del follow-up del programma di lavoro 2010).

La rete TT: il Cedefop e l'ETF continueranno ad agevolare l'associazione dei paesi candidati¹⁷ alle reti del Cedefop, in particolare alla rete per la formazione dei formatori (rete TT) e Skillnet.

(b) eLearning (apprendimento elettronico)

L'ETF ed il Cedefop concentreranno la propria cooperazione sugli aspetti correlati all'istruzione e formazione professionale del piano di azione della Commissione su eLearning e eEurope; inoltre entrambe le agenzie si adopereranno per integrare i paesi candidati nell'implementazione del programma di azione per l'eLearning come pure nel campo degli eSkills (si vedano le comunità virtuali sulle competenze elettroniche).

(c) Partecipazione dei paesi candidati al programma di visite di studio Leonardo da Vinci

Nel 2005, il Cedefop organizzerà una serie di visite di studio nei paesi candidati. L'ETF continuerà a fornire il proprio sostegno per coinvolgere nel programma i paesi candidati. A tale scopo, l'ETF, avvalendosi delle proprie reti e dell'esperienza acquisita, proporrà al Cedefop i referenti adeguati nei paesi candidati per contribuire alle visite o ai seminari. L'ETF contribuirà inoltre all'analisi dei risultati delle visite ed a fornire apporti alla sintesi del seminario.

(d) Sostegno alla cooperazione nella ricerca

Gli sviluppi nei paesi candidati sono riportati nella terza relazione sulla ricerca europea nel campo dell'istruzione e formazione professionale, *Evaluation and impact of VET* (Valutazione e impatto dell'istruzione e formazione professionale, pubblicata dal Cedefop nel 2004), con il contributo dell'ETF e di ricercatori provenienti da questi paesi.

L'ETF ed i paesi candidati avranno maggiori opportunità di essere associati al lavoro di ricerca del Cedefop grazie al loro coinvolgimento nella rivista *European journal on vocational training* (Rivista europea della formazione professionale), nella quarta relazione sulla ricerca in materia di istruzione e formazione professionale in Europa,

¹⁷ Stando alla situazione attuale, solo Romania e Bulgaria sono ufficialmente paesi candidati. Turchia e Croazia saranno peraltro coinvolte nelle attività del Cedefop, con il sostegno dell'ETF.

nelle riunioni di Agora ed alla rete Skillsnet – la rete dedicata all'identificazione rapida del fabbisogno in termini di competenze.

- (e) Il Cedefop e l'ETF continueranno ad agevolare l'associazione dei paesi candidati alle reti del Cedefop e, in particolare, alla rete per la formazione dei formatori (*Training of Trainers network - TT net*) ed alla rete Skillsnet.

(f) Gestione dell'informazione e della conoscenza

La cooperazione destinata al consolidamento dello scambio elettronico di informazioni continuerà, concentrandosi sullo sviluppo di link più sistematici tra il villaggio elettronico della formazione (ETV) del Cedefop ed il sito web dell'ETF. L'ETF e il Cedefop promuoveranno l'ETV nei paesi candidati allo scopo di agevolare l'accesso ad informazioni in materia di istruzione e formazione professionale nell'UE e di incrementare la partecipazione alle attività del Cedefop. Grazie all'ETV, gli utenti dei paesi candidati possono inoltre ordinare on line le pubblicazioni del Cedefop.

Le due agenzie proseguiranno del pari la collaborazione con Eurydice in campo documentale e terminologico allo scopo di migliorare la condivisione di risorse e di aumentare la compatibilità tra i diversi strumenti. Entrambe faranno parte del consorzio di organizzazioni internazionali, in corso di sviluppo.

Nel corso della presidenza lussemburghese e poi quella del Regno Unito, il Cedefop e l'ETF si concentreranno sull'organizzazione di eventi congiunti. La conferenza indetta dalla presidenza olandese, nel dicembre 2004, volta ad aggiornare la dichiarazione di Copenaghen e proseguirne l'attuazione pratica, è specialmente importante in quanto costituisce il quadro di orientamento per le aree di cooperazione delle due agenzie nel 2005.

Nell'ambito della rete di referenti e competenze, il Cedefop intende consolidare ed estendere la cooperazione con l'ETF ed i paesi candidati al fine di dare una prospettiva europea all'insegnamento nonché all'istruzione e formazione professionale.