



# **VERBALE DELLA RIUNIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 17 NOVEMBRE 2017<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Versione del 15/06/2018

La riunione del consiglio di amministrazione (CA) dell'ETF si tiene a Torino il 17 novembre 2017 ed è presieduta da Lluís PRATS, capo dell'unità Questioni internazionali della DG EMPL, Commissione europea (CE).

## 1. Adozione dell'ordine del giorno

Su proposta del presidente, il consiglio adotta l'ordine del giorno per la riunione. Non vengono proposti altri punti "Varie".

## 2. Osservazioni introduttive della presidenza

Il presidente porge il benvenuto ai nuovi membri del consiglio di amministrazione: Rudzica JURCEVIC per la Croazia, Mika SAARINEN per la Finlandia, Carmen CLAPAN per la Romania e Herman PANNEELS in rappresentanza del Belgio. Inoltre, porge il benvenuto a due nuovi membri che non possono essere presenti: Fernando CATERINO e Paulo FELICIANO, il nuovo titolare e il nuovo supplente per il Portogallo.

Sono assenti anche due esperti senza diritto di voto rappresentanti del Parlamento europeo: Jan ANDERSSON e Jean-François MEZIERES. Anche Dragana SAVIC, osservatore della Serbia, paese partner, non è presente.

Sei Stati membri non sono rappresentati alla riunione: Danimarca, Francia, Ungheria, Polonia, Portogallo e Slovacchia.

La Commissione europea è rappresentata anche da Bernard BRUNET, capo unità (DG NEAR), Kiril KIRYAKOV (DG EMPL), Christophe MASSON (DG NEAR) e Jean-Paul HEERSCHAP (DG DEVCO).

Franca CRESTANI partecipa in rappresentanza del comitato del personale dell'ETF.

## 3. Seguito dato alle riunioni precedenti

Il consiglio adotta il verbale della riunione precedente, tenutasi il 9 giugno 2017.

Il presidente presenta il seguito dato ai punti d'azione dopo l'ultima riunione del consiglio di amministrazione.

Il presidente, come nelle precedenti riunioni, sottolinea l'importanza che i membri del consiglio agiscano nell'interesse pubblico e senza essere soggetti a influenze esterne, quale preconditione per l'inclusione nel consiglio. A tal fine, i membri e i supplenti sono tenuti a fornire un curriculum vitae e a redigere ogni anno una dichiarazione d'impegno e d'interessi. Si tratta di un requisito obbligatorio presente nella base giuridica dell'ETF (articolo 11) e l'importanza della presentazione di questo documento è stata ripetutamente sottolineata dal Parlamento europeo. I membri del consiglio di amministrazione che non hanno ancora fornito queste informazioni sono nuovamente esortati a presentarle.

## 4. Documento di programmazione 2017-20 – Programma di lavoro annuale 2018

Cesare ONESTINI (ETF) introduce il programma di lavoro 2018 dell'ETF, preparato a seguito delle precedenti interazioni con diverse parti interessate, principalmente con i membri della Commissione della riunione per il dialogo strutturato e la riunione del gruppo di lavoro del consiglio di amministrazione dell'ottobre 2017. Inoltre, sottolinea la continuità con il passato e afferma che non vi sono state modifiche di rilievo rispetto ai documenti precedenti, ma che è stato compiuto uno sforzo per garantire una presentazione più agevole da leggere e di maggiore interesse.

Nel 2018 saranno oggetto di particolare attenzione quattro ambiti: 1) l'anticipazione delle competenze, a causa delle sfide cruciali per l'occupazione nei paesi partner dell'ETF; 2) la dimensione del capitale umano della migrazione legale, mettendo in risalto i risultati già raggiunti dall'ETF e il modo in cui la Fondazione può contribuire ai futuri dibattiti dell'UE; 3) l'apprendimento digitale e online come apertura di opportunità per i paesi partner dell'ETF e 4) un'analisi dei sistemi di finanziamento nei paesi partner, con l'individuazione da parte della Commissione del Montenegro quale paese destinato a verificare la metodologia da adottare per un progetto pilota.

Riguardo all'ambito geografico dell'ETF, non vi sono differenze rispetto al passato: in Libia e in Siria non sono previste attività sul campo a causa delle difficili condizioni di lavoro, tuttavia l'ETF continua a effettuare un monitoraggio a distanza.

Il processo di Torino rimarrà aperto a tutti i paesi partner e il 2018 sarà un anno di riflessione sulla prossima fase del processo di Torino nel 2019-20. Saranno organizzate opportunità di consultazione con i membri del consiglio di amministrazione su questo tema.

La fase successiva consisterà nella presentazione del programma di lavoro 2018 alle autorità di bilancio entro il 30 novembre, fatta salva la decisione sul bilancio dell'UE da parte dell'autorità di bilancio e quale contributo alla stessa, prevista per dicembre.

Lluís PRATS (DG EMPL) ringrazia il direttore per la sua presentazione chiara e concisa.

Küllli ALL (Estonia), in rappresentanza della presidenza, riferisce in merito all'eccellente riunione con i membri del consiglio d'amministrazione tenutasi il giorno precedente e si congratula con l'ETF per il suo lavoro efficiente ed efficace e per avere fornito un documento molto più chiaro.

Nel corso della riunione sono state espresse tre osservazioni di modesto rilievo:

- il coinvolgimento dei paesi partner nell'operato dell'ETF non è sempre chiaro: in che modo sono coinvolti tali paesi, quale paese partecipa a quale attività e come vengono selezionati i paesi partecipanti. La stessa osservazione è stata formulata anche in relazione alla partecipazione dei paesi dell'UE/membri del consiglio di amministrazione alle attività dell'ETF;
- Serbia e Montenegro, in quanto paesi candidati, riceveranno maggiore sostegno dall'ETF nel 2018, tuttavia nel documento potrebbe essere spiegato meglio in che modo esattamente e in quali settori;
- gli Stati membri dovrebbero essere maggiormente coinvolti nella pianificazione e programmazione delle attività dell'ETF. Külli ALL indica la partecipazione di Cipro, Lussemburgo ed Estonia alla riunione del gruppo di lavoro di ottobre quale buon esempio di coinvolgimento, tuttavia suggerisce che questo tipo di cooperazione potrebbe essere ampliato attraverso l'istituzione di una sorta di ufficio formale.

Ingrid MÜLLER-ROOSEN (Germania) ringrazia l'ETF per il documento e la presentazione e ammette che non è facile lavorare in modo così efficiente con risorse ridotte. Solleva una questione di lieve entità sui tre punti relativi alla gestione delle risorse umane. Riguardo ai punti 2 e 3 relativi all'elaborazione delle politiche e alla conformità con il quadro normativo (parte 2.2, pag. 36), si chiede se non sia possibile riunirli in un unico punto.

Karl WIECZOREK (Austria) si interroga sul legame tra entrate (pag. 64) e personale (pag. 66). Mentre le entrate totali aumenteranno leggermente fino al 2020, gli equivalenti a tempo pieno (ETP) diminuiranno leggermente, pertanto si interroga sulla correlazione tra queste due cifre.

Peter VAN IJSSELMUIDEN (Paesi Bassi), in merito all'impegno del consiglio di amministrazione, dichiara che l'istituzione di un ufficio sarebbe probabilmente eccessiva, ma che, in linea di principio, i

membri della troika dovrebbero partecipare per quanto possibile alle riunioni del consiglio di amministrazione, comprese quelle organizzate a Bruxelles.

Per quanto riguarda il coinvolgimento dei paesi partner, Cesare ONESTINI (ETF) risponde che si tratta del punto di partenza per tutte le attività dell'ETF e, che sebbene sia ovvio per l'ETF, il loro ruolo e la loro posizione saranno messi maggiormente in risalto in futuro e le relazioni saranno presentate in termini più espliciti. Per quanto riguarda l'impegno degli Stati membri nelle attività dell'ETF, è convinto che sia ancora possibile aumentare i benefici per l'UE e accoglie con favore tutti i suggerimenti su come incentivare l'impegno degli Stati membri in futuro.

Il discorso del presidente Juncker sullo stato dell'Unione ha impresso nuovo slancio al processo di allargamento, facendone una priorità politica e riferendosi in particolare a Serbia e Montenegro. Il processo di allargamento è un negoziato basato sul principio del dare e avere e la Commissione presenterà proposte politiche nella primavera del 2018. A questo punto, pertanto, Cesare ONESTINI si mostra restio a indicare paesi specifici quali priorità del programma di lavoro, tuttavia l'ETF lavorerà in stretta collaborazione con i paesi candidati in linea con le priorità concordate dalla Commissione e dagli Stati membri.

Ringrazia la Germania per i complimenti all'efficienza e, a tale proposito nonché per il consolidamento complessivo del personale operativo, rende omaggio al suo predecessore. Ringrazia, inoltre, il personale dell'ETF per il contenuto e la presentazione del programma di lavoro. Riguardo alle risorse umane, afferma che la politica dell'ETF riflette l'orientamento generale e il modo in cui è concepita la politica delle risorse umane delle istituzioni dell'UE. Per quanto riguarda il bilancio e gli ETP, mentre l'aumento del bilancio è semplicemente l'aumento nominale legato all'inflazione, gli ETP riflettono la riduzione del 5-10% degli agenti temporanei imposta dalla Commissione. Parallelamente, il numero di agenti contrattuali è leggermente aumentato.

**Al termine del dibattito, il consiglio di amministrazione adotta il documento di programmazione 2017-20 e il programma di lavoro 2018**

## 5. Bilancio dell'ETF 2018

Henrik FAUDEL (ETF) presenta il progetto di bilancio dell'ETF per il 2018, che è in linea con la programmazione finanziaria della Commissione e segue l'evoluzione delle attività per le relazioni esterne dell'UE. Secondo una comunicazione del 2013, il bilancio dovrebbe aumentare per il 2019 e il 2020; per il 2018, tuttavia, il progetto di bilancio si basa su un contributo complessivo di 20 144 000 EUR, analogamente all'anno precedente.

Per quanto riguarda la spesa globale, l'ETF si affida principalmente al personale per svolgere le sue attività principali e il titolo I rappresenta di gran lunga la parte più consistente del bilancio, con il 68% dei costi totali. Il titolo II presenta un lieve aumento dei costi di infrastruttura, legato alla fase II dell'attuazione della separazione e dell'ammodernamento del sistema dei servizi pubblici. La regione Piemonte rimborserà successivamente la metà dei costi della fase II. Il titolo III è il bilancio operativo quale sostegno diretto all'attuazione dell'attività principale dell'ETF. Sono stati realizzati notevoli risparmi nel bilancio relativo alla traduzione.

Henrik FAUDEL (ETF) riferisce, inoltre, che la divisione del personale tra AD e AST è leggermente cambiata a causa del numero di membri del personale AST che hanno cessato l'attività, pertanto viene proposto un aumento del personale AD, in quanto si tratta dell'unica opzione di cui dispone l'ETF per assumere più personale specializzato.

Küllli ALL (Estonia), in rappresentanza della presidenza, apprezza il bilancio stabile, tuttavia chiede che cosa accadrebbe se l'ETF ricevesse dalla Commissione richieste speciali supplementari: sarebbe

previsto un bilancio aggiuntivo o l'ETF dovrebbe diventare ancora più efficiente? Inoltre, chiede se sia prevista una riorganizzazione strutturale.

Cesare ONESTINI (ETF) conferma il bilancio limitato e la necessità di ridefinire le priorità in caso di forte aumento di richieste da parte della Commissione. La questione è stata sollevata anche nella riunione del dialogo strutturato dell'ottobre 2017 e con i colleghi della DG BUDG. È stata esaminata la possibilità di finanziare progetti come fonte di reddito supplementare. Per il momento, dato che la Commissione si trova al termine dell'attuale ciclo di programmazione e che la riflessione sulle prossime prospettive finanziarie è appena iniziata, non è previsto alcun finanziamento di questo tipo. Questa discussione va vista anche nel contesto della riflessione in corso sulle agenzie e dell'effettiva differenziazione tra agenzie bene avviate, con un bilancio stabile e agenzie con nuove attività per le quali è stato stanziato un bilancio supplementare, differenziazione che potrebbe essere portata avanti o meno nelle prossime prospettive finanziarie.

Per quanto riguarda la riorganizzazione strutturale dell'ETF, Cesare ONESTINI dichiara che non intende riaprire immediatamente il dibattito, quanto piuttosto optare per un consolidamento al fine di valutare le prestazioni della struttura attuale. Tuttavia, potrebbero essere necessari alcuni adeguamenti a causa dei recenti pensionamenti. Prevede di avviare un dibattito con la direzione e tutto il personale all'inizio di gennaio su una possibile redistribuzione dei compiti. Ciò avverrà parallelamente a una riflessione previsionale e a un dibattito più aperto verso la metà del 2018, per il quale sarà aggiunta una giornata alla riunione del CA prevista per giugno. Propone di estendere gli inviti a questa giornata di riflessione sulle prospettive future dell'ETF ai membri del CA, più un secondo rappresentante per Stato membro per garantire la partecipazione dei dipartimenti responsabili dell'istruzione/IFP e dei dipartimenti incaricati delle relazioni esterne.

Lluís PRATS (DG EMPL) fa eco alla proposta di Cesare ONESTINI e la condivide. Inoltre, chiede ai colleghi della Commissione di essere prudenti con eventuali richieste supplementari, tenuto conto del bilancio limitato dell'ETF. Accoglie con favore la proposta di una riflessione più a lungo termine quale contributo alle riflessioni in corso sulle future decisioni di bilancio che saranno adottate nel più ampio contesto delle prossime prospettive finanziarie.

**Il membri del CA adottano il bilancio dell'ETF per il 2018.**

## 6. Bilancio rettificativo 2017 dell'ETF

Henrik FAUDEL (ETF) presenta il secondo bilancio rettificativo per il 2017, comprensivo degli interessi maturati di 89 EUR, per quanto riguarda le entrate e dei pagamenti finali effettuati per il progetto GEMM, la cui rimanenza è stata restituita alla Commissione, per quanto riguarda le spese.

Si sono verificati pochissimi movimenti tra i titoli, ad eccezione di una riassegnazione di 38 000 EUR dal titolo I ai titoli II e III e di una maggiore redistribuzione all'interno dei titoli in seguito alle revisioni interne del bilancio dopo il secondo e il terzo trimestre, che hanno consentito una migliore esecuzione del bilancio. La principale modifica nell'ambito del titolo I riguarda la riduzione delle missioni amministrative e una notevole diminuzione delle spese di rappresentanza. Nell'ambito del titolo II, i fondi sono stati trasferiti dalle TIC al sistema dei servizi di pubblica utilità, a seguito di risparmi sui costi di telecomunicazione e sulle spese del consiglio di amministrazione e del rinvio di un sistema di gestione delle relazioni con le parti interessate. Per quanto riguarda il titolo III, sono stati stanziati maggiori fondi per lo sviluppo di siti web, a seguito di risparmi sulle valutazioni. Potrebbero essere necessari ulteriori storni nei limiti della flessibilità di cui dispone il direttore per ottimizzare l'esecuzione del bilancio.

Non vengono formulate osservazioni.

**Il consiglio di amministrazione adotta il bilancio rettificativo dell'ETF per il 2017.**

## 7. Gestione delle prestazioni

### i. Aggiornamento dei principi di controllo interno dell'ETF

Peter GREENWOOD (ETF) introduce il terzo aggiornamento dei principi di controllo interno, che riprende i principi delle istituzioni dell'UE, consentendo ora un approccio integrato e sistematico su questioni riguardanti l'ambiente di lavoro, la gestione del rischio, i meccanismi di controllo, la condivisione delle informazioni e il monitoraggio delle prestazioni dell'organizzazione. I nuovi principi saranno introdotti a partire dall'inizio del 2018.

Küllli ALL (Estonia), in rappresentanza della presidenza, fornisce il suo sostegno all'adozione dei principi.

Lluís PRATS (DG EMPL) concorda sulla loro importanza e sulla necessità di ottimizzare l'uso del denaro dei contribuenti.

**Il consiglio di amministrazione adotta i principi di controllo interno dell'ETF.**

### ii. Carta delle funzioni rivista del servizio di audit interno della Commissione

Peter GREENWOOD (ETF) introduce il terzo aggiornamento della Carta delle funzioni del SAI, del revisore dell'ETF e di tutte le altre agenzie che hanno introdotto metodologie di audit aggiornate.

Non vengono formulate osservazioni né domande.

**Il consiglio di amministrazione adotta la Carta delle funzioni del SAI rivista.**

## 8. Aggiornamento sulla valutazione esterna delle quattro agenzie.

Kiril KIRYAKOV (DG EMPL) rammenta al pubblico il contesto generale di questa megavalutazione, che copre le quattro agenzie di competenza della DG EMPL (Cedefop, Eurofound, EU-OSHA ed ETF), iniziata un anno fa e che prevede un progetto di relazione finale entro la fine di novembre. Il progetto è stato discusso l'8 dicembre in occasione di un seminario di convalida con i membri del consiglio di amministrazione, i rappresentanti della direzione e del personale delle agenzie e alcune parti interessate esterne selezionate. La Commissione parteciperà in qualità di osservatore. Per il consiglio di amministrazione dell'ETF, tre membri hanno accettato di partecipare: Ingrid MÜLLER-ROOSEN per la Germania, l'ex membro del consiglio di amministrazione per il Belgio, Micheline SCHEYS e per la presidenza bulgara, Maria TODOROVA.

I risultati della riunione confluiranno in una relazione finale, in seguito alla quale sarà elaborata una comunicazione per il Parlamento europeo su come la Commissione vede il futuro delle quattro agenzie e sulle eventuali proposte di modifica del loro mandato. Non appena la Commissione avrà approvato la relazione finale, il documento sarà distribuito a tutti i membri del consiglio di amministrazione.

Nel frattempo sono state completate l'analisi delle parti interessate e la consultazione pubblica, con risultati modesti. I tre scenari preferiti per il futuro secondo i cittadini dell'UE sono i seguenti: 1) sviluppo di meccanismi per l'attuazione congiunta; 2) ampliamento del mandato delle agenzie mediante finanziamenti supplementari e 3) condivisione dei servizi di sostegno. Le agenzie in fase di chiusura o di fusione non figurano tra gli scenari preferiti.

Durante la riunione preparatoria, i membri della troika hanno chiesto un aggiornamento sull'Autorità europea del lavoro e sul collegamento con la valutazione. Nel discorso pronunciato in settembre dal presidente Juncker sullo stato dell'Unione, è stata indicata come priorità fondamentale l'istituzione di questo nuovo organismo di regolamentazione e di applicazione delle norme. La relazione di valutazione delineerà pertanto anche alcuni compiti che possono essere integrati nella valutazione

dell'Autorità europea del lavoro, quali le condizioni di lavoro, gli elementi dei diritti sociali, ecc. L'obiettivo è principalmente: 1) una cooperazione amministrativa rafforzata per una mobilità equa nel mercato del lavoro (ad esempio, direttiva sul distacco dei lavoratori); 2) un'autorità incaricata di risolvere le controversie tra gli Stati membri su questioni transfrontaliere; 3) la messa in comune degli strumenti esistenti per la mobilità transfrontaliera (EURES, carta europea di assicurazione malattia, carta blu, numero di sicurezza sociale); 4) la lotta contro lo sfruttamento del lavoro e la promozione della legislazione sociale; 5) il controllo transfrontaliero delle attività lavorative. L'Autorità europea del lavoro collaborerà con gli ispettorati del lavoro di tutti gli Stati membri e si concentrerà solo sulle questioni transfrontaliere. Nella primavera del 2018 sarà presentata una proposta per definire i dettagli di questa importante iniziativa politica.

Küllli ALL (Estonia) conferma l'importanza dell'Autorità europea del lavoro e osserva i legami con le questioni relative all'istruzione quali EURES ed ESCO, l'iniziativa della carta blu e il riconoscimento delle qualifiche professionali. Suggerisce alla Commissione e ai membri del consiglio di amministrazione di restare vigili su tali questioni.

Dimitris PSILLOS (Grecia) chiede se i regolamenti elaborati saranno obbligatori per gli Stati membri, in quanto tutti i punti sollevati sono politicamente molto delicati.

Lluís PRATS (DG EMPL) conferma che il nuovo organismo sarà un'autorità e avrà pertanto un mandato politico. Kiril KIRYAKOV (DG EMPL) aggiunge che i legislatori prenderanno la decisione finale non solo sul bilancio ma anche sui compiti dell'autorità. In questa fase non è possibile dare risposte concrete alle domande poste. La comunicazione sarà presentata al consiglio di amministrazione nella prossima riunione di giugno.

Peter VAN IJSSELMUIDEN (Paesi Bassi) chiede se le questioni relative alle ispezioni sul lavoro e all'occupazione vengono discusse in seno al Consiglio EPSCO e in che misura tali questioni incidono sul mandato dell'ETF e del Cedefop.

Lluís PRATS (DG EMPL) ribadisce che la valutazione in corso fornirà un contributo alla riflessione in materia. Ritiene, tuttavia, che non dovrebbero verificarsi conseguenze per l'ETF e il Cedefop, mentre potrebbero esserci ripercussioni per le altre due agenzie della DG EMPL. Tutto dipende dai compiti esatti della nuova autorità e dalle decisioni che saranno prese dal legislatore e dal Consiglio. Kiril KIRYAKOV (DG EMPL) conferma che la nuova autorità sarà discussa in sede di Consiglio EPSCO. Alcuni elementi nel settore dell'istruzione, già menzionati da Külli ALL e affidati principalmente al Cedefop, saranno presi in considerazione anche nel quadro della nuova autorità.

Reinhard NÖBAUER (Austria) si chiede come un'agenzia possa avere autorità di regolamentazione e in che modo ciò si ricollegi alla ripartizione dei poteri tra istituzioni e Stati membri. Lluís PRATS (DG EMPL) concorda che si tratta di un punto valido che potrebbe dare luogo a numerose discussioni interne e politiche.

Edit BAUER (esperto senza diritto di voto in rappresentanza del Parlamento europeo) chiede quale potrebbe essere la base giuridica di tale autorità. In qualità di ex relatrice sulla libera circolazione dei lavoratori, per la quale è stata proposta la cooperazione tra gli ispettorati del lavoro, rammenta la forte opposizione di tutti i gruppi di interesse e teme che una forte resistenza o persino blocchi da parte di minoranze possano minare la proposta.

Lluís PRATS (DG EMPL) sottolinea la necessità di un'Autorità europea del lavoro che, parallelamente al pilastro dei diritti sociali, porti a miglioramenti dell'occupazione nell'UE, facilitando nel contempo la comunicazione tra le diverse amministrazioni nazionali sulle questioni dell'occupazione transfrontaliera.

## 9. Il quadro di cooperazione: ETF - Cedefop

Cesare ONESTINI (ETF) presenta il prossimo quadro di cooperazione per il periodo 2018-2020. Il quadro attuale scade alla fine del 2017. Spiega la chiara demarcazione delle attività tra le due agenzie, pur ammettendo un ampio margine di cooperazione come stabilito nel quadro e nei piani d'azione annuali.

Loukas ZAHILAS (Cedefop) conferma la cooperazione di lunga data tra l'ETF e il Cedefop. Il quadro di cooperazione è stato presentato per l'adozione all'Ufficio di presidenza del Cedefop nella successiva riunione del 5 dicembre.

A nome degli Stati membri, Külli ALL (Estonia) esprime il suo pieno sostegno al quadro di cooperazione quale solida base per una maggiore sinergia tra le due agenzie e auspica l'adozione del quadro da parte dell'ufficio di presidenza del Cedefop.

Anche Dimitris PSILLOS (Grecia) auspica sinergie, tuttavia sottolinea che la prova del valore aggiunto di tali sinergie dovrebbe essere resa più visibile, anche riguardo agli anni precedenti, per tutti i cittadini e per tutti i paesi partner, non solo per il personale della CE e delle agenzie.

Loukas ZAHILAS (Cedefop) spiega che questo tipo di informazioni esiste già nella relazione annuale al Parlamento europeo e al consiglio di amministrazione di entrambe le agenzie.

Monia RAIES MGHIRBI (osservatore di un paese partner), in qualità di beneficiaria dei lavori dell'ETF, conferma che tramite l'ETF ha ricevuto informazioni sulle attività del Cedefop e auspica un ampliamento della cooperazione, che considera particolarmente proficua per tutti i paesi partner.

Cesare ONESTINI (ETF) richiama l'attenzione sul seminario per lo scambio di conoscenze tra l'ETF e il Cedefop che si terrà prossimamente come esempio valido e pratico di cooperazione, di collaborazione, di apprendimento reciproco e di prevenzione delle sovrapposizioni.

Lluís PRATS conferma che la DG EMPL ha accolto con grande favore il quadro di cooperazione ed è personalmente favorevole all'inclusione dell'apprendimento basato sul lavoro nel quadro di cooperazione.

**Il consiglio di amministrazione adotta il quadro di cooperazione ETF - Cedefop.**

## 10. Relazioni orali

Cfr. allegato

## 11. Varie ed eventuali

Il presidente ricorda ai membri del consiglio di amministrazione che non hanno ancora fornito il proprio CV e la dichiarazione d'interessi di farlo il più presto possibile. Il Parlamento europeo richiede la pubblicazione di questi documenti sul sito web.

Reinhard NÖBAUER (Austria) dichiara di rappresentare l'Austria in qualità di membro del suo ministero e pertanto contesta la logica della dichiarazione. Se il suo ministero non avesse alcun interesse nei lavori dell'ETF, l'Austria non sarebbe rappresentata. Dimitris PSILLOS (Grecia) esprime il suo accordo.

Lluís PRATS (DG EMPL) risponde che si tratta di un modulo standard e che i membri possono formulare osservazioni sulla loro dichiarazione. Il presidente invita anche i membri del consiglio di amministrazione a compilare il modulo di valutazione della riunione.

Reinhard NÖBAUER (Austria) chiede informazioni sullo stato di avanzamento dei lavori nei locali dell'ETF, mentre Külli ALL (Estonia) propone di prendere in considerazione la partecipazione alle riunioni del consiglio di amministrazione tramite Skype o altre tecnologie online, come suggerito per iscritto dal membro danese.

Cesare ONESTINI (ETF) spiega che la Regione Piemonte ha appena realizzato la parte principale dell'edificio per una nuova concessione, pubblicata nel mese di ottobre. Riguardo all'idea di riunioni virtuali del consiglio di amministrazione, dichiara che, se tutti i membri fossero favorevoli, esaminerebbe le possibilità, soprattutto per quanto riguarda le questioni di certificazione correlate al voto, data la riservatezza delle procedure. Inoltre, ricorda al pubblico la vasta riunione di giugno, con la partecipazione di colleghi del settore delle relazioni esterne, per una discussione più ampia e lungimirante.

Infine, sia il presidente che il direttore esprimono un caloroso ringraziamento a Peter GREENWOOD (ETF), che si è ritirato dal servizio dopo 23 anni di attività.

## 12. Data della prossima riunione

La prossima riunione ordinaria del consiglio di amministrazione si terrà a Torino il 15 giugno 2018 e farà immediatamente seguito alla giornata di riflessione sulle future prospettive a medio termine del 14 giugno, alla quale parteciperanno anche rappresentanti di altri ministeri.

### Azioni di follow-up:

- Fornire il programma di lavoro per il 2018 alle autorità di bilancio entro il 30 novembre 2017.
- Fare il punto sul follow-up ai risultati della valutazione esterna nella prossima riunione del CA.
- Fornire una presentazione e un aggiornamento sull'Autorità europea del lavoro nella riunione del giugno 2018.
- Verificare le possibilità di sostegno tecnologico per la partecipazione online al consiglio di amministrazione.
- Controllare la dichiarazione d'intenti e verificare se sia possibile fornire un formulario migliore.
- I membri del consiglio di amministrazione sono invitati a presentare immediatamente le loro dichiarazioni d'impegno e d'interessi.

## ANNEX

### 10. Oral reports

#### Progress on Commission policies and programmes that have an impact on the ETF

For DG EMPL, Kiril KIRYAKOV (DG EMPL) informed the GB members about the Council Recommendation of 5 October on the **European Framework for Quality and Effective Apprenticeships**, a major milestone in DG EMPL's work, because work based learning receives more and more emphasis, not only in ETF Partner Countries but also in MS. Funding will be provided through the ESF, E+ and EASI..

The **Erasmus PRO programme** now includes long duration VET mobility, with an increased duration of work placements abroad from 3 to 12 months. It has become a key action funded under the E+ VET Facility, and offers a new window of opportunity for VET learners, apprentices and recent VET graduates. On October 25, the EC published the call for E+ / Erasmus PRO, with a deadline of February 2018. By June 2018, these long-term apprenticeships are expected to be in place.

The second **VET Skills week** starts next week on the theme "Discover Your Talent", with two days of events in Brussels, and a noticed increase of events in MS and PC. The ETF is the connection between Partner Countries, Member States and DG EMPL. Around one million people will be involved, spread over some 1500 events.

The **EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals** was launched in June and upgraded in November. It is a practical, multilingual tool for mapping the experiences of third country nationals coming to the MS and can serve as a basis for referrals to other services in private, non-governmental or public organisations.

Bernard BRUNET (DG NEAR) informed about:

- **The enlargement policy.** The State of the Union speech by President Juncker in September 2017 opened new avenues and the beginning of a renewed commitment for an enlarged EU beyond the actual 27 MS. DG NEAR will therefore propose a new strategy for enlargement in early 2018, especially for the Western Balkans, while Turkey has other perspectives given recent political developments. In February, a Communication will be released targeting six countries of the Western Balkan region. Negotiations with Serbia and Montenegro continue through the opening of new chapters while the negotiations with Turkey have stopped de facto.

More focus is also put on the development and strengthening of regional cooperation, mainly in economic development, as confirmed in the agreed action plan during the July meeting in Trieste, with a significant mobility component to improve the mobility of workers among the six Western Balkan countries and a mutual recognition agreement for a number of selected professional qualifications. Furthermore, a continued engagement in the light European Semester through the ERP process stimulates the countries to come up with structural reform measures in employment, social inclusion, business development, infrastructure investment, etc., thus preparing the countries towards their future EU obligations.

- **In the neighbourhood countries,** less significant developments have occurred. Both the East and the South have been confronted with policy challenges in their geopolitical environment, but fewer turbulence was noted. Some heterogeneity persists, with very engaged DCFTA countries (UA, MD, GE), countries in the process of negotiating a DCFTA (TN and MA), and JO and LB with a more intense upcoming cooperation, despite an imminent refugee crisis.

The two regional platforms, in a summit between the EU and the six Eastern Partnership countries next week, will adopt 20 deliverables for 2020, a very concrete set of actions envisaged to foster economic and social development.

In the South, the engagement through the UfM continues with regular ministerial meetings, as the one scheduled for end November on women in employment.

- Furthermore, the EU will create an **external investment plan for the neighbourhood south and sub-Saharan Africa**, to tackle more efficiently and effectively the job challenges with the support of a € 4.4 billion fund for the period 2018-2020, hoping to leverage private investment by a factor 10. Project proposals from financial institutions are awaited with high job content and high investment impact.
- Focus is still also on dealing with the migration crisis in the Western Balkans and in SEMED, despite the reduction of illegal migration by 95%.

Lluís PRATS (DG EMPL) confirmed that VET is more and more at the heart of finding solutions for many problems. Enlargement is about reforms in the countries, about creating a society and an economic system compatible with the EU, but also about the need for a smoothly working education system of which VET is an important component. The work done by the ETF must also be seen in this context.

Jean-Paul HEERSCHAP (DG DEVCO) completed the presentation by focusing on the **5<sup>th</sup> EU-Africa summit** to take place **in Abidjan** on investment in youth for a sustainable future. The summit will focus on youth in three axes: investment in people - with a link to skills and education - , governance and peace. The European External Investment Plan stimulates investment for employment and consists of three pillars: a financial pillar offering guarantees and blending and two pillars for capacity building, one for developing proposals and building capacity, including of social partners and one for a more conducive business climate. The summit has been preceded by some preparatory meetings, such as the one in Addis Abeba on “Africa talks jobs” where also the ETF was present. Subjects touched upon covered investment in people, VET audit, support for capacity building, intra African skills portability, making VET more attractive and an Erasmus-style pilot project on VET mobility between Africa and the EU.

He also referred to the annual seminar for EU DEL staff the week following the Governing Board, with the active participation of ETF speakers.

## Trends and developments at the ETF

Cesare ONESTINI (ETF) gave a short update on the Torino Process and its next steps, but promised that the slides covering the other items would soon be available in the restricted area of the GB.

A little brochure on the Torino Process was prepared and distributed, capturing the essence of what the Torino Process has given. A short reference was made to the 2016-2017 June Torino Process meeting as a very inspiring event.

Through the Torino Process more awareness has been raised for VET in the Partner Countries although the results on the ground and for the citizens were somehow difficult to capture. VET needs to deliver, and delivery is an area where the ETF will focus on, by calibrating strategies if needed and improving its monitoring systems. Furthermore, cooperation for delivery needs to be stressed, not only among Partner Countries but also with social partners, private providers, trade unions, NGO's, etc. A need for diversification was noticed to cover a lifelong learning perspective. Finally yet importantly, a proliferation of pilot projects exists of which very few translate into reforms and are not assessed for a move into reality. Therefore, mechanisms and assumptions need to be analysed to translate the pilots into reality.

Sixteen strategic dimensions and key indicators have been defined to measure the progress made in each country and in each area, showing the different stages of development in reform processes per country. The majority of the countries is in the piloting stage, others in the conceptual stage, but far less in the implementation stage.

For the future, this means that delivery and implementation will need special attention and extra resources, while still supporting the EC with the design, piloting and implementation of projects.

Four cycles of the Torino Process have now been finalised, and through a steady progression in the number of participating countries, it has become an established process. With the next phase covering 2019-2020, some reflection will take place previously to define the approach and line of action: on the need to find a balance between policy learning, analysis and ownership in the countries; the varying quality of indicators; the need for constructive and longer term feedback mechanisms; the support to implementation.

The Torino Process also needs to be framed into the post 2020 discussions, possibly already next year when, based on the results of the Torino Process, a collective and interactive reflection could take place with some or all members of the GB or other interlocutors.

A short video was shown giving a visual impression of the last Torino Process conference.

Dimitris PSILLOS (Greece) thanked for the inspiring presentation, and asked why the histograms gave the impression of homogeneity while they are not adding up equal issues. Furthermore, in the history of education, there is a gap between pilot studies and implementation or dissemination, the last category implying a strategy on what is possible and what not. He suggested that the ETF should only consider selected case studies of implementation, dissemination and evaluation, given its stressed resources.

Cesare ONESTINI (ETF) replied that no value judgement was implied. This was confirmed by Manuela PRINA (ETF) who said that the different stages were not a ranking nor a value judgement, but are just helping to understand the intervention modalities that can then bring countries forward that are at different levels of policy stage and in need of different support. The final and regional reports on the Torino Process 2016-2017 will be ready by the end of the year.

Lluís PRATS (DG EMPL) concluded by pointing at the importance of 2018 for both the future of the agency and the future of VET for the neighbouring countries.

### Update on the Estonian Presidency

Küllli ALL (Estonia) confirmed that quite some progress was made in EU Presidency matters, mainly in taking forward the EU Skills Agenda, labelled as a priority since the start of the Presidency. In addition, the specific initiatives on education and youth, such as the Council Conclusions and the Recommendation on the Tracking of Graduates and the revision of the Europass framework were successfully taken forward. All the DG meetings were held as planned. A big conference on new approaches to learning and teaching, a big educational conference on career counselling and a high level Presidency conference on the future of work and skills took place, all putting the future and modernisation of education at the centre of the attention. The conclusions of the conferences served as input to the Conclusions of the Council on the development of schools and on the development of higher education. All information and documents of the conferences are available on the Presidency's website. The contribution of ETF to the conferences was appreciated.

Next week, the Ministerial Council of Education, Research, Youth and Sports plans to adopt the Recommendation on the Tracking of Graduates, the Conclusions on the new higher education action plan and on school development. A discussion on VET, and more specifically on the future of skills and the balance between employment and labour market needs, will be launched.

In two weeks' time, in the field of science and research, the Ministers will endorse in the Competitiveness Council the Conclusions of the mid-term review of Horizon 2020 and the forthcoming ninth Framework Programme. The Bulgarian Presidency will take these forward.

### Update on the upcoming Bulgarian Presidency

Mimi DANEVA (Bulgaria) introduced Bulgaria and the first Bulgarian Presidency ever, which, under its motto "United We Stand Strong" will do its utmost to push forward a number of education files. Four headline priorities related to the future of Europe and young people were mentioned: economic growth and social inclusion; security and stability in a strong and united Europe; the EU perspective and connectivity of the Western Balkans; the digital economy and skills.

For education, the overarching priority is the future of the Erasmus+ programme, with a mid-term evaluation expected mid-January. A first discussion on the future of education after 2020 is scheduled in the February meeting of the Council of MoEs. The forthcoming meeting of the High-Level Group in education and training in Sofia will start the discussions on the new mandate of the six existing working groups within the education and training 2020 framework. A Council Recommendation on social inclusion and common EU values through education is expected, as is a revision of the Council Recommendation on the key competences for life-long learning.

A detailed agenda with dates and events was provided to the audience.