

# RELAZIONE ANNUALE DI ATTIVITÀ CONSOLIDATA 2019

Sintesi



La relazione dimostra il successo dell'attuazione del programma di lavoro annuale 2019 dell'ETF<sup>1</sup>.

## a) Attuazione del programma di lavoro annuale dell'ETF - Punti salienti dell'anno

L'ETF ha raggiunto gli obiettivi fissati nel programma di lavoro 2019 contribuendo allo sviluppo del capitale umano, nel contesto della [strategia globale dell'UE](#), attraverso il completamento del 91 % delle azioni previste nei 29 paesi partner. Ciò dimostra la rilevanza del lavoro dell'ETF, nonché la capacità dell'agenzia di rispondere alle mutevoli esigenze dei paesi partner e alle richieste mirate della Commissione europea e delle delegazioni dell'Unione europea.

I principali risultati nel corso dell'anno sono evidenziati di seguito. Maggiori dettagli sui risultati operativi dell'ETF si trovano nella sezione 1 e nella tabella delle prestazioni dell'allegato 12.

### Diffusione geografica

L'ETF ha continuato a sostenere i paesi partner nella riforma delle loro politiche e dei loro sistemi di istruzione, formazione e occupazione in base al loro stadio di sviluppo e alla loro capacità e volontà di impegnarsi in riforme mirate. Su richiesta delle delegazioni dell'Unione europea, l'ETF ha anche fornito servizi a sostegno dei programmi dell'UE per l'Unione africana, la Mongolia e l'Oman.

Nei paesi in cui è attiva, l'ETF si è impegnata direttamente con oltre 5 500 parti interessate e ha raggiunto più di 100 000 persone attraverso i suoi canali di comunicazione digitale. Tramite il monitoraggio della trasformazione del sistema di istruzione e formazione, l'ETF ha valutato che il 79 % dei paesi ha mostrato progressi nelle politiche di sviluppo del capitale umano, misurati dagli indicatori di progresso qualitativo del paese tracciati annualmente nei settori delle qualifiche, della governance, dell'occupabilità, dello sviluppo professionale continuo degli insegnanti, dell'apprendimento basato sul lavoro, dell'apprendimento imprenditoriale.

### Europa sudorientale e Turchia (SEET)

[Albania, Bosnia ed Erzegovina, Kosovo, Montenegro, Macedonia settentrionale, Serbia, Turchia](#)

La cornice generale per gli interventi dell'ETF nella regione è stata la [prospettiva di un allargamento credibile e un maggior impegno dell'UE per i Balcani occidentali](#), che comprende il processo di valutazione del programma di riforma economica, il processo di Berlino e la strategia di regionalizzazione intelligente.

L'ETF si è impegnata attivamente in piattaforme e organismi regionali utilizzando i principali risultati della relazione regionale del processo di Torino in occasione delle riunioni ministeriali dei ministri dell'Istruzione e del Lavoro dei Balcani occidentali di giugno e del vertice dei leader/primi ministri dei sei Balcani occidentali a luglio a Poznan, nonché del vertice dei leader politici dei Balcani occidentali, organizzato a dicembre da Friends of Europe, sulla trasformazione digitale e sulle relative capacità e competenze.

Il rapporto regionale sul processo di Torino è stato condiviso anche con reti e piattaforme regionali, quali la piattaforma per l'occupazione e gli affari sociali, il SEE 2020 Monitoring Committee, la London School of Economics - LSEE Research Network on Social Cohesion in South East Europe, The

<sup>1</sup> La presente relazione annuale di attività consolidata è stata redatta conformemente all'articolo 13 del regolamento dell'ETF e all'articolo 48 del regolamento finanziario dell'ETF e nel formato definito dalla rete delle agenzie dell'UE in cooperazione con la Commissione.

Future of the Welfare State in the Western Balkans Network e la conferenza regionale Reshaping Work sull'economia di piattaforma nell'Europa sudorientale e orientale.

L'ETF ha fornito alla piattaforma per l'occupazione e gli affari sociali un contributo di competenza sul monitoraggio del mercato del lavoro nel contesto della valutazione dei programmi di riforma economica dell'ETF, con la partecipazione di rappresentanti del ministero del Lavoro e dell'Occupazione, dei servizi pubblici per l'occupazione, della DG EMPL della Commissione europea, del Consiglio di cooperazione regionale e dell'Iniziativa regionale per l'integrazione dei Rom.

Sono stati rinnovati accordi di cooperazione per azioni future con il [Western Balkans Six Chamber Investment Forum](#), l'[Iniziativa per la riforma dell'istruzione dell'Europa sudorientale](#) (ERI SEE) e il [Consiglio di cooperazione regionale](#) (CCR).

## Mediterraneo sudorientale (SEMED)

[Algeria, Egitto, Israele, Giordania, Libano, Libia, Marocco, Palestina, Siria e Tunisia](#)

Nel 2019 la [strategia ETF SEMED](#) è stata aggiornata e convalidata per condurre azioni strategiche nella regione. Nel corso dell'anno sono state attuate le seguenti attività:

Nel quadro del progetto regionale [Occupazione giovanile nel Mediterraneo](#) (YEM), attuato dall'UNESCO, l'ETF ha fornito consulenza tecnica alla DG NEAR della Commissione europea attraverso il contributo alla prima relazione sullo stato di avanzamento del progetto, la preparazione e la partecipazione alla riunione del comitato direttivo nel luglio 2019 e i commenti ai principali risultati tecnici per la componente 2 (apprendimento basato sul lavoro e competenze digitali).

L'ETF ha preparato quattro note informative per la conferenza politica e riunione ministeriale su occupazione e lavoro dell'[Unione per il Mediterraneo](#) (UpM), tenuta a Cascais il 2 e 3 aprile 2019, riguardo a creazione di posti di lavoro, governance e partenariato, inclusione sociale e competenze per un mondo del lavoro in evoluzione, oltre a partecipare attivamente in diversi ruoli (facilitatore, relatore).

La cooperazione con l'[Unione delle Università del Mediterraneo](#) (UNIMED) è stata confermata dalla firma di una dichiarazione d'intenti con l'obiettivo di razionalizzare la cooperazione nell'allineamento della formazione professionale e dell'istruzione superiore nella lotta alla disoccupazione.

## Vicinato/partenariato orientale

[Armenia, Azerbaigian, Bielorussia, Georgia, Moldavia, Ucraina e Russia](#)

L'ETF ha contribuito all'iniziativa politica del [Partenariato orientale \(PO\)](#) nell'ambito della quale l'UE, i suoi Stati membri e i sei paesi partner del PO si sono impegnati a sviluppare un'economia, una governance, una connettività e una società più forti, includendo maggiori possibilità di mobilità e fornendo un contributo alle piattaforme 2 e 4 del Partenariato orientale (PO).<sup>2</sup>

L'ETF ha fornito contributi sullo stato di sviluppo per il monitoraggio di due dimensioni del risultato 18 (Investire nelle competenze, nello spirito imprenditoriale e nell'occupabilità dei giovani) relative a) all'adozione di strategie e piani d'azione per l'occupazione giovanile e la transizione al lavoro, con l'obiettivo di ridurre la disoccupazione giovanile e i NEET; b) al miglioramento della qualità e dell'interesse dell'istruzione e della formazione professionale, in particolare la loro capacità di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro, con i seguenti obiettivi: aumentare il numero di iscritti e l'interesse dell'istruzione e della formazione professionale; aumentare la percentuale di diplomati e

<sup>2</sup> Piattaforma 2: «Sviluppo economico e migliori opportunità di mercato» (in particolare i risultati 4 e 7, correlati allo sviluppo delle PMI ed EU4Digital nel mercato del lavoro); piattaforma 4: «Mobilità e contatti interpersonali».

laureati dell'istruzione e della formazione professionale nel mondo del lavoro; ridurre lo squilibrio tra domanda e offerta di lavoro.

L'ETF fa parte, inoltre, dei comitati direttivi di EU4Youth e EU4Digital ed è il punto di riferimento dei fornitori di servizi per la dimensione dello sviluppo delle competenze.

Nel 2019 l'ETF ha anche partecipato alla riunione ministeriale del partenariato orientale (PO), al decimo anniversario dell'iniziativa PO e alla riunione della piattaforma 4 di novembre per una riflessione su due temi principali: il programma di lavoro 2020 e le implicazioni della nuova iniziativa per i giovani («new deal for youth»).

Altre azioni a livello regionale hanno incluso la partecipazione al Forum annuale dell'apprendimento basato sul lavoro (WBL), sul tema delle PMI nell'apprendimento basato sul lavoro e la garanzia della qualità, e l'organizzazione di due workshop per l'iniziativa «Make it Match» sui metodi, l'analisi dei dati, i vantaggi e le esperienze di utilizzo dei Big Data per le informazioni sul mercato del lavoro sui temi della trasformazione digitale dell'anticipazione e della corrispondenza delle competenze per il miglioramento dei benefici per gli utenti e dei Big Data per le informazioni sul mercato del lavoro (concetti, strumenti, applicazione).

## Asia centrale

### [Kazakhstan, Kirghizistan, Tagikistan, Turkmenistan, Uzbekistan](#)

La [nuova strategia dell'UE per l'Asia Centrale](#), che invita l'ETF a monitorare le riforme dello sviluppo del capitale umano, è stata la base per le azioni dell'ETF nella regione. Sono state avviate le valutazioni del processo di Torino e il sostegno diretto dell'ETF ai paesi si è concentrato sulle qualifiche, sulla valutazione indipendente dei risultati dell'apprendimento, sul funzionamento dei centri di valutazione settoriali e sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale attraverso diversi webinar con le parti interessate nazionali dell'Asia centrale ed esempi del PO. Sulla base della precedente partecipazione alla piattaforma educativa dell'Asia Centrale (CAEP), l'ETF ha progettato, su richiesta della DG DEVCO della Commissione europea, un nuovo programma educativo regionale dell'UE, che è stato approvato dalla Commissione alla fine dell'anno.

Nell'ultimo trimestre dell'anno l'ETF ha fornito, insieme alla DG DEVCO, al SEAE, alla DG EAC e all'EACEA, un contributo preparatorio alla rappresentanza permanente finlandese presso l'UE a Bruxelles per una conferenza sull'istruzione UE-Asia centrale, ospitata dalla rappresentanza il 22 novembre. L'evento ha attirato partecipanti da tutti i paesi dell'Asia centrale e da numerosi Stati membri dell'UE.

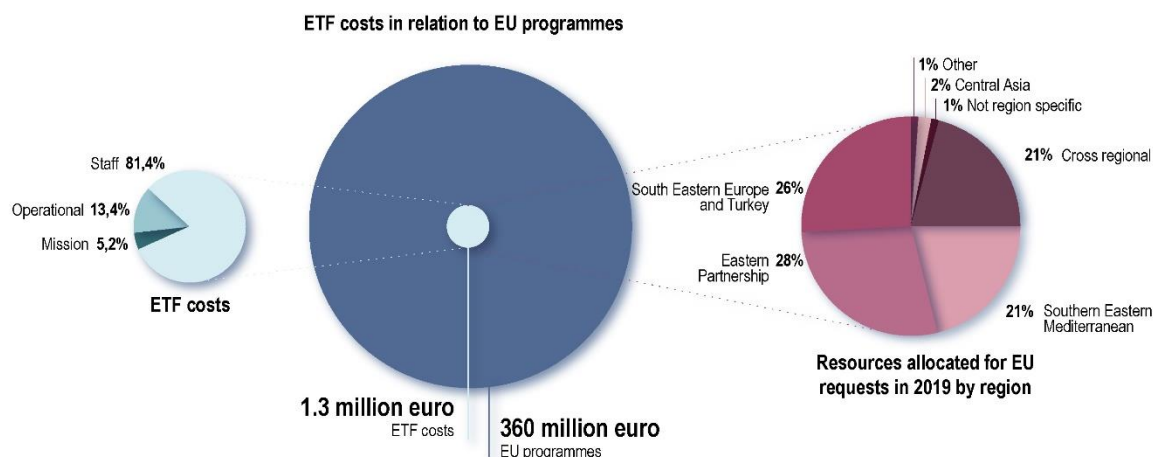
## Sostegno al programma dell'Unione africana dell'UE «Competenze per l'occupabilità dei giovani»

Il progetto «Competenze per l'occupabilità dei giovani» è stato firmato a maggio, nella delegazione dell'UE presso l'Unione africana, ed è iniziato ufficialmente il 1° giugno. Sulla base dell'esperienza maturata e dei diversi anni di coinvolgimento nel gruppo consultivo del quadro europeo delle qualifiche, l'ETF è stata incaricata di contribuire al risultato 5 - Quadro delle qualifiche per il continente africano (ACQF), un'iniziativa dell'Unione africana. Nel 2019 l'ETF ha fornito consulenza, ha redatto e preparato proposte, contribuito allo scambio di conoscenze e offerto sostegno alla CUA.



## Sostegno all'assistenza dell'UE nel contesto delle sue politiche esterne

Nel 2019 l'esperienza dell'ETF è stata utilizzata per l'identificazione, la formulazione, l'attuazione, il monitoraggio e la valutazione di programmi esterni dell'Unione europea in materia di sviluppo delle competenze e del capitale umano per un importo di circa 360 Mio EUR a un costo di 1,3 Mio EUR.



Il sostegno è stato fornito attraverso 116 richieste in totale provenienti dalla Commissione europea e dalle delegazioni dell'UE nei paesi partner, in ordine di volume, dalle delegazioni dell'UE, da DG NEAR, DG EMPL, DG EAC, DG DEVCO, dal SEAE, da DG HOME e dal Comitato delle regioni.

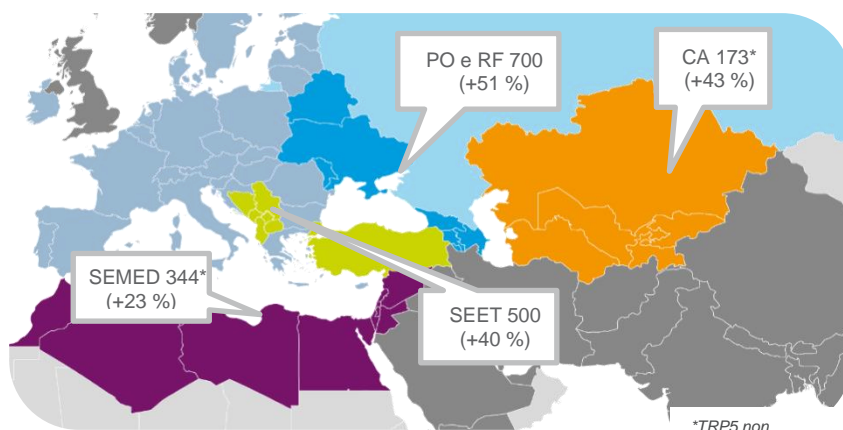
## Competenze e qualifiche: vantaggi per le persone

Un'importante iniziativa dell'ETF nel 2019 è stata lo sviluppo di un pacchetto di strumenti sul modo in cui i sistemi di istruzione e formazione possono massimizzare i benefici delle competenze e delle qualifiche per i singoli discenti. Tale pacchetto di strumenti si basa su diverse centinaia di esempi di buone prassi raccolte in tutto il mondo, che rappresentano iniziative di base da parte di scuole, imprese, servizi per l'impiego e organizzazioni dei datori di lavoro per fornire competenze e qualifiche che conferiscono potere alle persone e soddisfano le loro esigenze reali. Tra le raccomandazioni politiche contenute nel pacchetto di strumenti vi sono quelle per cui i discenti dovrebbero essere al centro dei sistemi di istruzione e formazione; i professionisti dovrebbero avere la possibilità di cooperare tra di loro e con altri gruppi di parti interessate; gli innovatori dovrebbero essere incentivati e messi in condizione di fare rete e scambiare esperienze e gli ecosistemi di competenze dovrebbero essere sviluppati sulla base di relazioni positive tra politiche, istituzioni, parti sociali, fornitori e professionisti. Il pacchetto di strumenti è stato perfezionato a seguito di una conferenza internazionale che ha riunito insegnanti, formatori, consulenti di orientamento, datori di lavoro e responsabili politici a Torino, il 6-7 novembre 2019.



## Analisi politica e monitoraggio

La caratteristica principale della quinta tornata del processo di Torino (TRP) è stata l'ampliamento delle analisi a una valutazione dello sviluppo del capitale umano dell'ETF. Basandosi sul monitoraggio dei progressi nazionali e su un processo partecipativo di discussioni politiche con un'ampia base di parti interessate, l'ETF fornisce una valutazione indipendente delle sfide legate allo sviluppo del capitale umano, delle risposte politiche per l'IFP e delle principali raccomandazioni. Durante la valutazione l'ETF ha coinvolto circa 1 717 responsabili politici e parti interessate fondamentali nei 27 paesi partner che hanno partecipato.



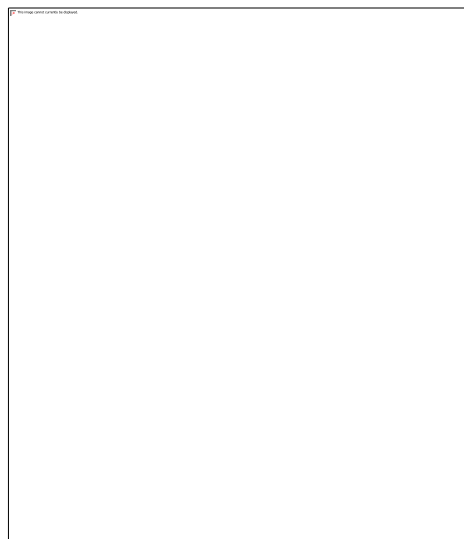
L'aumento della partecipazione a questa tornata dimostra il crescente interesse e la rilevanza del processo di Torino nei paesi partner. Le parti interessate partecipanti sono state più di 700 per PO e RF (aumento del 51 %) e quasi 500 per SEET (aumento del 40 %). In SEMED e CA, sebbene il processo di Torino non sia ancora finalizzato, le parti interessate partecipanti sono state rispettivamente 344 e 173, con un aumento del 23 % e del 43 %. Anche l'adozione delle politiche, in termini di utilizzo diretto dei risultati del processo di Torino e delle valutazioni dell'ETF, è aumentata, come si può vedere dagli esempi elencati nella sezione 1, grazie a un maggiore livello di flessibilità sui contenuti e sui tempi per adattarsi meglio alle esigenze del ciclo politico di ciascun paese.

## Pubblicazioni, metodologie e strumenti

L'ETF ha continuato a produrre e diffondere conoscenze e competenze nel campo dello sviluppo del capitale umano attraverso la produzione di oltre 40 diverse pubblicazioni, relazioni, guide metodologiche e raccolte di metodi e strumenti.

Sono state prodotte e fornite alle parti interessate pertinenti pubblicazioni tematiche nei settori dell'informazione sulle competenze basata sui Big Data, dell'identificazione delle competenze per il futuro, del ruolo delle organizzazioni della società civile nella governance dell'IFP, degli inventari sui quadri delle qualifiche e di una guida metodologica sul finanziamento della formazione professionale.

Si tratta di diverse relazioni nazionali e regionali che monitorano e valutano i progressi politici nei paesi attraverso il processo di Torino e rassegne nazionali sull'istruzione, gli sviluppi nella formazione e nell'occupazione nel 2018, nonché schede informative per



paese sulla misurazione della mancata corrispondenza delle competenze e sul tracciamento dei diplomati della formazione tecnica e professionale e sulla transizione dei giovani verso il mondo del lavoro.

## Cooperazione con organizzazioni internazionali e bilaterali

L'ETF ha proseguito il suo costante impegno con gli attori internazionali e bilaterali nello sviluppo a livello europeo, internazionale e dei paesi partner per estendere la portata delle proprie attività e garantire che gli interventi siano sostenibili e pertinenti al contesto dei partner e integrino gli interventi di altri soggetti.

Attraverso i membri del proprio consiglio di amministrazione, l'ETF ha rafforzato il coinvolgimento dei rappresentanti degli Stati membri nelle sue attività e la cooperazione con le organizzazioni bilaterali degli Stati membri attive nel campo dello sviluppo del capitale umano, in particolare con: Agence Française Développement (AFD), Belgium Development Agency (ENABEL), British Council (BC), agenzia tedesca per lo sviluppo Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ), KulturKontakt Austria, Lux Development.

A livello internazionale l'ETF ha partecipato attivamente al gruppo interagenzia IAG-TVET (e ai relativi gruppi di lavoro) coordinato dall'UNESCO; inoltre, insieme all'ITC-ILO e alla città di Torino, per celebrare i 100 e i 25 anni di presenza dell'ILO e dell'ETF in città, è stato organizzato un evento per sviluppare soluzioni innovative alle sfide concrete che la città di Torino deve affrontare nei settori dell'apprendimento permanente e delle competenze future.

La competenza e l'esperienza dell'attività dell'ETF nei paesi partner a livello politico è stata utilizzata anche per integrare gli approcci settoriali delle istituzioni finanziarie internazionali con la Banca asiatica di sviluppo (ADB), la Banca europea per la ricostruzione e lo sviluppo (BERS), la Banca europea per gli investimenti e la Banca mondiale (BM).

## Strategia dell'ETF per il 2027

Nel 2019 il consiglio di amministrazione ha adottato una nuova strategia per l'ETF incentrata sulla realizzazione dell'Agenda per lo sviluppo sostenibile del 2030 e sulle priorità dell'UE in materia di relazioni esterne. La strategia dell'ETF definisce una visione che ottimizza l'utilizzo delle conoscenze e dell'esperienza della Fondazione per «contribuire, nel contesto delle politiche dell'Unione europea per le relazioni esterne, al miglioramento dello sviluppo del capitale umano» <sup>(3)</sup>.

A partire dal 2021 l'ETF inizierà ad attuare la sua visione olistica dello sviluppo del capitale umano, mirando a sistemi di apprendimento permanente che comprendano l'istruzione generale, professionale, superiore e degli adulti e che consentano alle persone di acquisire competenze iniziali rilevanti e di svilupparle nell'arco della vita.

Attraverso l'attuazione della strategia l'ETF nel 2021-2023 diventerà una risorsa globale per l'UE, da utilizzare a sostegno degli investimenti di quest'ultima nello sviluppo del capitale umano attraverso una fornitura diversificata di servizi chiaramente concordati. L'Agenzia collaborerà con la Commissione europea per migliorare l'impatto strategico dei fondi UE quale centro di conoscenza globale nel campo dello sviluppo del capitale umano nei paesi partner. Su richiesta, l'ETF potrebbe estendere alcune metodologie, sistemi intelligenti, diagnosi o consulenza politica a una più ampia

<sup>(3)</sup> Articolo 1 del regolamento che istituisce l'ETF: «Lo scopo della Fondazione è di contribuire, nel contesto delle politiche dell'Unione europea per le relazioni esterne, al miglioramento dello sviluppo del capitale umano».

serie di paesi con il sostegno di fondi dedicati, in conformità con il mandato della Fondazione e con la portata consentita dal suo regolamento finanziario.

La strategia dell'ETF per il 2027 prevede un approccio trasparente per differenziare i servizi che fornisce al fine di garantire un effetto e un valore aggiunto nel guidare un cambiamento duraturo del sistema nei paesi partner. L'ETF si baserà inoltre maggiormente sui partenariati per assicurare la sinergia tra il suo contributo e le attività degli altri attori nazionali e regionali.

## b) Indicatori chiave di prestazione (ICP)

L'ETF ha raggiunto ancora una volta nel 2019 un livello molto elevato di prestazione in tutti i suoi ambiti operativi. Ne è la dimostrazione il fatto che in tutti gli indicatori chiave di prestazione (ICP) misurati nell'anno l'Agenzia sono al di sopra o molto al di sopra dell'obiettivo. Gli indicatori rispecchiano un elevato livello di disciplina finanziaria, una sana gestione organizzativa e la conferma dell'impatto del lavoro dell'ETF nei paesi partner. Anche le conclusioni tratte dalle relazioni di audit e valutazioni esterni e il monitoraggio interno confermano la maturità e la stabilità dell'Agenzia.

La tabella comparativa dei 15 ICP presentata nella pagina successiva fornisce una panoramica dei risultati per il periodo 2017-2019. La tabella è composta da 11 ICP utilizzati per la valutazione dei direttori e dall'analisi comparativa tra le agenzie e da 4 ICP operativi che riguardano le attività principali del lavoro dell'ETF nei paesi partner.

- Il tasso di completamento e la realizzazione tempestiva delle attività sono superiori all'obiettivo e pari rispettivamente al 91 % e all'85%, un risultato positivo se si considera che il contesto in cui opera l'ETF è dinamico e può essere talvolta volatile in termini di sviluppi sociali e politici nei paesi. Il tasso di adempimento tempestivo è leggermente inferiore a quello del 2018 (94 %) a causa del congelamento del bilancio richiesto nel primo trimestre del 2019. Le reti e la fiducia che l'ETF ha instaurato nei paesi partner consentono all'Agenzia di pianificare, adattarsi e reagire in modo appropriato senza compromettere l'attuazione delle attività.
- In termini di gestione finanziaria, l'ETF ha mantenuto un alto livello di disciplina di bilancio e di gestione, ottenendo così risultati elevati per tutti gli indicatori finanziari. Il tasso di annullamento degli stanziamenti di pagamento è stato dell'1,21 % e il tasso di esecuzione è stato del 98,88 %; entrambi gli indicatori rientrano ampiamente nell'ambito degli obiettivi fissati, come negli anni precedenti. Anche il tasso d'impegno del 99,96 % e il tasso di pagamenti puntuali, al 94 %, sono ben al di sopra dell'obiettivo.
- Il tasso di attuazione delle raccomandazioni degli audit è del 100 % per il quarto anno consecutivo, a dimostrazione dell'impegno da parte della direzione a darvi seguito.
- I risultati dell'esercizio di selezione dei posti di lavoro nel 2019 dimostrano come l'ETF sia riuscita ad aumentare gradualmente l'assegnazione complessiva del personale alla principale categoria dei posti di lavoro operativi, passando dal 47 % nel 2014 al 57,7 % nel 2019, e abbia ridotto allo stesso tempo il sostegno amministrativo e le funzioni neutre. L'indicatore corrispondente per il rapporto tra sostegno amministrativo e personale operativo è stato del 17 %, rispetto al 19 % del 2019, ben al di sotto dell'obiettivo di < 30 %.
- Il livello di soddisfazione dei servizi della Commissione europea per la qualità, la tempestività e l'utilità del sostegno ricevuto dall'ETF in risposta a richieste specifiche delle delegazioni e dei servizi dell'UE è del 100 % (valutato eccellente o buono).
- La progressione dei paesi partner all'interno di una fase politica o verso la fase successiva in almeno un settore politico è stata del 79 %, dimostrando un miglioramento costante nei paesi partner. Questo indicatore composito dei progressi della politica di sviluppo è ben al di sopra dell'obiettivo del 70 % ed evidenzia la pertinenza del lavoro dell'ETF nei paesi.



- Tramite l'attuazione delle sue attività di sviluppo del capitale umano nei paesi, l'ETF ha impegnato attivamente il 91 % delle sue principali parti interessate nazionali (769 in 28 paesi). La portata della diffusione, ossia la variazione del numero di persone raggiunte dai media digitali, il download di siti web ed eventi internazionali e regionali, è salita al 107 % grazie all'aumento dei media digitali e delle riunioni online.
- La percentuale media di posti vacanti del personale dell'ETF nei posti autorizzati è dello 0 %, con tutti i posti occupati alla fine di dicembre 2019. L'indicatore dell'impegno del personale non è stato misurato nel 2019 in quanto è biennale.

## ICP PER LA PRESTAZIONE GLOBALE DELL'ETF

ICP		Descrizione e obiettivo	2019	2018	2017
Tasso di completamento delle attività*	😊	Tasso (%) di completamento delle attività del programma di lavoro dell'ETF. Obiettivo >90 %	91 %	91 %	93 %
Realizzazione puntuale delle attività del WP*	😊	Tasso (%) di realizzazione puntuale delle attività del programma di lavoro dell'ETF per l'anno. Obiettivo 80 %	85 %	94 %	88 %
Presentazione tempestiva del Programma di lavoro (WP)/Documento unico di programmazione (SPD) alla Commissione europea (CE)*	😊	WP/SPD annuale presentato puntualmente alla CE. Obiettivo 100 %	100 %	100 %	100 %
Rapporto sostegno amministrativo / personale operativo*	😊	(Sostegno amministrativo e categoria di lavoro di coordinamento) / (Categoria di lavoro operativo e categoria di lavoro neutro). Obiettivo <30 %	17,19 %	19 %	18,08 %
Livello di soddisfazione delle richieste della CE	😊	Tasso (%) di feedback positivo dalla CE per le richieste di progetti realizzate durante l'anno. Obiettivo 80 %	100 %	100 %	100 %
Progressi compiuti nello sviluppo di politiche dei paesi	😊	Tasso (%) di paesi che hanno compiuto progressi all'interno della fase di sviluppo delle politiche o verso la fase successiva. Obiettivo 70 %	79 %	86 %	80 %
Coinvolgimento delle parti interessate	😊	% delle principali parti interessate nazionali che partecipano alle attività dell'ETF/ n. di parti interessate. Obiettivo 90 %	90 %	91 %	
Portata della diffusione	😊	Somma ponderata di: numero di persone raggiunte attraverso mezzi digitali, download ed eventi	107 %	100 %	99,5 %
Percentuale media di posti vacanti*	😊	% di posti autorizzati della tabella dell'organico annuale, vacanti alla fine dell'anno, comprese le offerte di lavoro inviate entro il 31 dicembre. Obiettivo <5 %	0 %	1 %	3 %
Impegno del personale*		Tasso (%) di coinvolgimento del personale da un'indagine sulla soddisfazione condotta	Biennale	55 %	56 % (nel 2015)

		all'interno dell'Agenzia (ogni due anni). Obiettivo: aumento >2 %.			
Esecuzione degli stanziamenti di impegno*	😊	Tasso (%) di attuazione degli stanziamenti di impegno. Obiettivo >98 %	99,96 %	99,99 %	99,93 %
Tasso di annullamento di stanziamenti di pagamento*	😊	Tasso (%) di annullamento di stanziamenti di pagamento. Obiettivo <2 %	1,21 %	0,11 %	0,29 %
Puntualità dei pagamenti*	😊	Tasso (%) dei pagamenti eseguiti nei termini di legge/contrattuali. Obiettivo >90 %	94 %	93 %	94 %
Tasso di esecuzione*	😊	Pagamenti totali nell'anno N e riporti all'anno N+1 in % del finanziamento totale dell'UE ricevuto nell'anno. Obiettivo >96 %	98,88 %	99,94 %	99,93 %
Attuazione delle raccomandazioni risultanti dagli audit*	😊	Tasso (%) di raccomandazioni degli audit esterni e interni accettate, attuate nei termini concordati. Obiettivo >90 %	100 % <sup>4</sup>	100 %	100 %

\*ICP per i direttori e l'analisi comparativa

## c) Principali conclusioni sulla gestione finanziaria e sul controllo interno

Conformemente alle disposizioni in materia di governance, l'ETF svolge la propria attività nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, operando in modo aperto e trasparente e raggiungendo elevati standard professionali ed etici.

Per garantire il raggiungimento degli obiettivi politici e gestionali, l'ETF ha adottato una serie di principi di controllo interno e ICP di prestazioni istituzionali basati sulle buone prassi internazionali, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi operativi. Il regolamento finanziario impone che la struttura organizzativa e i sistemi di controllo interno utilizzati per l'esecuzione del bilancio siano predisposti conformemente a tali principi. L'ETF ha valutato i sistemi di controllo interno durante l'anno di riferimento e ha concluso che i principi di controllo interno vengono attuati e funzionano come previsto (per ulteriori dettagli si rimanda alla sezione 2.1.3).

La revisione annuale 2019 del sistema di controllo interno e delle prestazioni organizzative fornisce una ragionevole garanzia alla dirigenza dell'ETF in merito al livello di conformità con tutti i controlli interni, al funzionamento corretto dei sistemi in atto e alle prestazioni organizzative. Nel complesso i risultati sono positivi, in quanto tutti i principi di controllo interno sono stati valutati come efficaci o presenti e funzionanti senza principi valutati come caratterizzati da criticità.

L'ETF utilizza una serie di ICP di prestazioni istituzionali allo scopo di tracciare e monitorare le prestazioni organizzative. Tra di essi figurano gli indicatori concernenti i direttori delle agenzie decentrate dell'UE e altri indicatori già esistenti di prestazione istituzionale. Gli indicatori mostrano che nel 2019 l'ETF ha utilizzato le risorse fornite dall'UE per svolgere le proprie attività nei tempi previsti, rispettando un livello quantitativo e qualitativo adeguato rispetto ai parametri di riferimento e agli obiettivi concordati.

Inoltre, l'ETF ha esaminato sistematicamente i risultati e gli indicatori di controllo disponibili, nonché le osservazioni e le raccomandazioni formulate dal servizio di audit interno e dalla Corte dei conti

<sup>4</sup> Sulla base di 1 azione considerata attuata dall'ETF entro il termine del 4° trimestre (in attesa di verifica e di chiusura formale da parte dell'IAS).

europea. Questi elementi sono stati valutati per stabilire il loro impatto sull'affidabilità della gestione per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi di controllo (cfr. la sezione 2.1 per ulteriori dettagli).

In conclusione, la dirigenza dell'ETF ha la ragionevole garanzia che, nel complesso, sono in atto controlli adeguati che funzionano come previsto, i rischi sono adeguatamente monitorati e attenuati e si stanno apportando i necessari miglioramenti e rafforzamenti. Il direttore, nella sua veste di ordinatore ha firmato la dichiarazione di affidabilità.