

DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2022-24

PROGRAMMA DI LAVORO 2022

Sintesi

PREMESSA

La nostra strategia 2027 illustra l'idea della Fondazione europea per la formazione (ETF) quale punto di riferimento per lo sviluppo del capitale umano, grazie all'offerta di consulenza politica ai paesi partner, alla fornitura di supporto a riforme sostenibili dei sistemi di istruzione e formazione in una prospettiva di apprendimento permanente e alla promozione delle competenze per il futuro. In qualità di agenzia dell'UE, l'ETF agisce direttamente a sostegno dell'azione esterna dell'Unione e contribuisce alla realizzazione dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.

Attraverso l'attuazione della strategia nel periodo 2022-24, l'ETF mira a diventare una risorsa globale per l'UE, una risorsa che può essere mobilitata per sostenere gli investimenti dell'UE nel capitale umano, sostenere il dialogo politico e i programmi finanziari e promuovere la condivisione delle conoscenze. Collaborerà con la Commissione europea per rafforzare l'impatto strategico dei fondi dell'UE a beneficio dei paesi partner, con particolare attenzione alla sostenibilità delle riforme, alla promozione delle economie verdi e alla trasformazione digitale.

Sulla base dei suoi scambi regolari con vari servizi tematici e geografici della Commissione europea e ulteriormente incoraggiata dal parere della Commissione stessa, l'ETF continuerà a operare a favore degli obiettivi comuni dell'UE dell'Europa globale e della dimensione internazionale della nuova agenda per le competenze dell'UE, cercando valore aggiunto e sinergie con vari programmi dell'Unione e perseguendo opportunità di lavoro al di là degli attuali paesi partner o di impegno in nuove aree tematiche prioritarie al fine di rispondere alle richieste pertinenti.

Mentre l'ambito geografico dell'ETF continuerà a concentrarsi sul vicinato dell'UE e sull'Asia centrale, le sue priorità si adatteranno ai cambiamenti nel mondo. L'ETF aumenterà l'impatto delle sue azioni e la portata delle sue competenze in partenariato con i servizi della Commissione, con altre agenzie dell'UE, organizzazioni internazionali e agenzie di sviluppo per affrontare le sfide e le opportunità per lo sviluppo del capitale umano in altre parti del mondo, compresa l'Africa. Nel quadro degli strumenti della Commissione di recente adozione e nello spirito dell'approccio Team Europa, l'ETF rafforzerà la sua collaborazione con gli Stati membri dell'UE che sostengono lo sviluppo del capitale umano nei paesi partner e si impegnerà con le istituzioni finanziarie internazionali (IFI) per sostenere investimenti nello sviluppo del capitale umano che diano priorità alle politiche.

Il brutale shock della pandemia di COVID-19 ha scosso lo status quo e imposto una predisposizione al cambiamento costante. Ha influenzato profondamente i mercati del lavoro e l'ambiente di lavoro e richiede nuove competenze in modo che tutti possano sfruttare al meglio le opportunità, attenuando al contempo i rischi emergenti. Ha inoltre creato un incentivo affinché i paesi riformino i propri sistemi di istruzione, formazione e mercato del lavoro per rispondere maggiormente alle esigenze socioeconomiche, essere più resilienti agli shock e progredire verso sistemi globali aperti e flessibili di apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Mantenendo un livello di agilità per rispondere alla crisi prolungata, il piano di lavoro dell'ETF per il 2022 prevede un sostegno ai paesi in vista di una migliore ricostruzione abbracciando questi cambiamenti tramite riforme politiche a medio e lungo termine. Ciò avviene integrando altre transizioni, quali i cambiamenti tecnologici, l'inverdimento delle economie, i fattori demografici e la migrazione.

Durante il secondo anno di attuazione del piano di lavoro pluriennale, l'ETF continuerà a concentrarsi sulla fornitura dei suoi servizi fondamentali in quanto centro di conoscenze, sul monitoraggio e sulla valutazione dei sistemi di sviluppo del capitale umano e sull'offerta di consulenza significativa per le politiche. Svolgerà quest'attività nell'ambito di otto aree tematiche prioritarie e attraverso un organigramma interno innovativo e circolare e con un'ampia gamma di partner esterni.

Infine, aspetto non meno importante, in quanto organizzazione, l'ETF continuerà a svilupparsi, garantendo il benessere del proprio personale, impegnandosi per la maturità digitale e diventando più verde.

Cesare Onestini
Direttore dell'ETF

PROGRAMMA DI LAVORO ANNUALE 2022

Sintesi

Il programma di lavoro annuale 2022 segna il secondo anno di attuazione della nuova strategia dell'ETF per il 2027, che si basa su un approccio olistico allo sviluppo del capitale umano e all'apprendimento permanente e si fonda sui principi di partenariato e differenziazione. In una logica d'intervento coerente, per il periodo 2021-27 sono fissati tre obiettivi strategici.

Attraverso i diversi programmi di lavoro nel periodo interessato dalla strategia 2027 dell'ETF, la Fondazione contribuirà alle ambizioni della Commissione europea, in particolare nell'ambito della quinta priorità (Un'Europa più forte nel mondo), sostenendo i paesi partner nell'adozione di politiche di apprendimento permanente per sviluppare il loro capitale umano e, se del caso, dal punto di vista delle competenze, sostenere la transizione verso economie e società più verdi, far progredire la trasformazione digitale nell'istruzione e nella formazione, concentrarsi sul genere e sull'uguaglianza e garantire una particolare attenzione al ruolo delle competenze nell'affrontare le cause profonde della migrazione. Le attività relative alla pertinenza e alla previsione delle competenze mirano a individuare la domanda di competenze da parte delle economie e delle società affinché sul versante dell'offerta si sappia come dotare le persone delle abilità e delle competenze necessarie per la transizione verso economie verdi e digitali. Una migliore conoscenza dello sviluppo del capitale umano ispirerà politiche legate alla mobilità dei lavoratori e alla migrazione per prevenire la fuga di cervelli e trovare soluzioni vantaggiose per tutti, per i paesi di origine e di accoglienza e per i singoli individui. I contributi alla riqualificazione e al miglioramento delle competenze della forza lavoro sosterranno gli investimenti e l'occupazione.

A seguito dell'aumento della domanda di sostegno dell'ETF emersa durante la pandemia di COVID-19 e del suo impatto sui sistemi di istruzione e formazione nonché sulle esigenze economiche e sociali, l'ETF ha posto maggiormente l'accento sui seguenti aspetti:

- qualità dell'apprendimento e nuovi metodi di insegnamento e apprendimento, compresa l'istruzione degli adulti, e miglioramento del livello delle competenze e riqualificazione della forza lavoro;
- politiche attive del mercato del lavoro per sostenere la transizione e creare nuovi strumenti e metodi per orientare l'offerta e la domanda del mercato del lavoro;
- cooperazione all'interno dei settori e tra le parti interessate per sostenere l'eccellenza nello sviluppo delle competenze, la sostenibilità e l'equità sociale attraverso l'istruzione e la formazione.

Inoltre, in tutti i suoi settori di attività, l'ETF ha rafforzato le sue quattro dimensioni trasversali:

- **inverdimento** – prestando attenzione all'impatto dell'inverdimento sulla domanda di competenze, sulle qualifiche e sullo sviluppo delle competenze e integrando il fattore «verde» nelle sue operazioni per sostenere la transizione verso economie e società più verdi, in piena conformità con la dimensione esterna del Green Deal europeo e con l'agenda globale dell'UE;
- **genere** – assicurando una maggiore e costante attenzione al genere e all'uguaglianza in tutte le sue attività, in linea con il consenso europeo in materia di sviluppo e il GAP III, e prestando

particolare attenzione alla lotta contro le disuguaglianze strutturali nello sviluppo del capitale umano, anche nel periodo di ripresa post-COVID;

- **digitalizzazione** – concentrandosi sull’impatto della digitalizzazione sulla domanda e sullo sviluppo di competenze nonché sulle dinamiche sociali ed economiche, l’ETF rafforzerà il proprio sostegno ai paesi e ai cittadini;
- **migrazione** – concentrandosi sul ruolo delle competenze nell’affrontare le cause profonde della migrazione e nel sostenere i partenariati di talento e la mobilità dei lavoratori nell’ambito delle politiche dell’UE in materia di mobilità dei lavoratori e migrazione.

I tre obiettivi strategici e i settori di attività associati per il 2022 sono elencati di seguito. Il meccanismo di attuazione e i relativi risultati saranno collegati ai servizi fondamentali generali del centro di conoscenze, monitoraggio e valutazione e consulenza per le politiche, come previsto nella strategia del 2027 e descritto più dettagliatamente nella sezione 1.7. Si prevede che le sinergie rafforzino reciprocamente la qualità.

| Pertinenza e previsione delle competenze ¹ | Sviluppo e convalida delle competenze | Efficacia e qualità delle politiche di istruzione e formazione |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Analisi della domanda di competenze ■ Politiche attive del mercato del lavoro e metodi di transizione ■ Modernizzazione delle qualifiche e istituzione di sistemi delle qualifiche | <ul style="list-style-type: none"> ■ Modelli di offerta di eccellenza professionale ■ Insegnamento e apprendimento innovativi ■ Coinvolgimento delle imprese nello sviluppo delle competenze | <ul style="list-style-type: none"> ■ Politiche in materia di apprendimento permanente e cambiamento del sistema ■ Garanzia della qualità e meccanismi di governance |

Le azioni sono previste in 28 paesi vicini all’UE (l’ETF ha ripreso la cooperazione con la Libia nel 2018, con i preparativi per il 5° ciclo del processo di Torino e il sostegno alla delegazione dell’UE). Se le condizioni lo consentiranno, questa cooperazione proseguirà nel 2022. È in atto un processo di consultazione per discutere la pertinenza delle azioni direttamente con i paesi partner sulla base di un approccio differenziato. Attualmente non sono previste attività in Siria ⁽²⁾. Nel 2022 l’ETF perfezionerà inoltre il suo approccio al lavoro in un contesto fragile di crisi (post-conflitto) e prolungate.

Nel 2022, incoraggiata dal parere della Commissione, l’ETF continuerà a impegnarsi in nuove aree tematiche prioritarie e a fornire consulenza tematica per sostenere le priorità emergenti dell’UE in

(¹) Secondo il ragionamento della logica di intervento pluriennale, la convalida delle competenze rientra nel secondo obiettivo, mentre per ragioni operative alcune attività correlate (in particolare VNFIL) rientrano nel progetto 2.3, insieme al progetto generale sulle qualifiche.

(²) In linea con le relazioni bilaterali UE-Siria: [Siria | | Politica europea di vicinato e negoziati di allargamento \(europa.eu\)](#)

collaborazione con l'Unione africana e in altre regioni geografiche o paesi su richiesta della Commissione europea.

Presupposti

Il programma di lavoro proposto per il 2022 è stato pianificato tenendo conto dei rischi di macro livello e si basa sul presupposto che:

- il contesto esterno nella maggior parte dei paesi partner rimanga (relativamente) stabile sul piano sociale e politico;
- le priorità istituzionali e politiche nei singoli paesi partner restino impegnate e focalizzate sullo sviluppo del capitale umano e sui processi di riforma delle politiche in materia socioeconomica;
- la rete delle principali parti interessate dei paesi partner rimanga relativamente stabile;
- l'ETF adatti le modalità di attuazione del programma nel contesto di crisi fragili, (post-conflitto) e prolungate (se e quando pertinente);
- l'ETF disponga di una pianificazione agile per riassegnare le risorse in modo tempestivo e flessibile e a un elevato livello di qualità e pertinenza rispetto alle richieste della Commissione e della delegazione dell'UE; ⁽³⁾
- l'ETF adatti le proprie modalità di attuazione del programma per far fronte alle limitazioni derivanti dalla pandemia di COVID-19 e dalle sue conseguenze mediante strumenti digitali e di altro tipo;
- l'ETF disponga di misure adeguate per assicurare il proseguimento del lavoro a distanza qualora il rientro in ufficio sia ritardato o impedito.

⁽³⁾ Sebbene l'ETF abbia adottato un approccio di pianificazione agile, la flessibilità dipenderà da molteplici fattori, tra cui la tempestività delle richieste, la pertinenza della richiesta per la base di conoscenze dell'ETF, la disponibilità di consulenza tematica ecc.