



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 16.3.2007  
COM(2007) 116 definitivo

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO  
E AL PARLAMENTO EUROPEO**

**Relazione di attività EURES 2004 – 2005 presentata dalla Commissione in conformità  
del regolamento (CEE) n° 1612/68, articolo 19, paragrafo 3**

**"Verso un mercato europeo del lavoro: Il contributo di EURES"**

## INDICE

1.	Introduzione .....	3
2.	Principali aspetti dello sviluppo della rete eures durante il periodo 2004-2005 .....	4
3.	gli orientamenti EURES 2004 - 2005 – principali traguardi raggiunti .....	5
4.	Finanziamento .....	11
5.	Sfide e prospettive future .....	12

## RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO E AL PARLAMENTO EUROPEO

### Relazione di attività EURES 2004 – 2005 presentata dalla Commissione in conformità del regolamento (CEE) n° 1612/68, articolo 19, paragrafo 3

#### "Verso un mercato europeo del lavoro: Il contributo di EURES"

(Testo rilevante ai fini del SEE)

#### 1. INTRODUZIONE

Il ruolo di EURES (European Employment Services - Servizi europei per l'occupazione) è agevolare la mobilità nel mercato del lavoro europeo fornendo servizi ai lavoratori che desiderano approfittare del diritto alla libera circolazione dei lavoratori nell'UE in conformità del regolamento n° 1612/68.

La strategia europea per l'occupazione promuove la mobilità geografica come mezzo per migliorare il funzionamento del mercato del lavoro in Europa. Negli orientamenti per l'occupazione del luglio 2003 si legge che vada promossa la trasparenza delle opportunità di lavoro e formazione a livello nazionale ed europeo, in modo da sostenere un'effettiva corrispondenza tra domanda e offerta. In particolare, tali orientamenti specificano che entro il 2005, alle persone in cerca di lavoro di tutta l'Unione si dovrà consentire di consultare tutte le offerte di lavoro formulate attraverso i servizi di collocamento degli Stati membri.

I nuovi orientamenti integrati per le politiche economiche e l'occupazione 2005-2008 identificano peraltro la mobilità quale elemento di importanza cruciale per il successo della strategia di Lisbona riveduta.

Gli orientamenti per le politiche dell'occupazione degli Stati membri del luglio 2005 hanno rafforzato ulteriormente l'importanza della mobilità. L'orientamento n. 20 specifica che la mobilità è essenziale per permettere a un maggior numero di persone di trovare un miglior posto di lavoro e chiede la rimozione "degli ostacoli alla mobilità dei lavoratori in Europa nel quadro dei trattati."<sup>1</sup> La proposta della Commissione, del luglio 2005, per un programma comunitario di Lisbona impegna altresì la Comunità ad eliminare gli ostacoli alla mobilità della manodopera e ad ampliare la gamma di opportunità occupazionali nell'ambito di un mercato paneuropeo del lavoro.<sup>2</sup>

L'allargamento della rete EURES ai dieci nuovi Stati membri rappresenta il più importante sviluppo nella rete EURES durante il periodo contemplato dalla presente relazione (2004-2005). Una parte della relazione è quindi dedicata allo sviluppo di una struttura EURES in tali paesi. Poiché tutte le attività EURES svolte da membri e partner si basano su un quadro di principi guida, il rendimento di EURES nel periodo 2004-2005 deve essere valutato confrontando le realizzazioni effettive con gli obiettivi e le priorità specificamente definite per

---

<sup>1</sup> Decisione del Consiglio del 12 luglio 2005 relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione.

<sup>2</sup> COM (2005) 330

tale periodo di riferimento. La relazione si articola quindi in funzione delle dieci priorità che hanno orientato lo sviluppo della rete EURES durante il periodo 2004-2005. Nel quadro dell'elaborazione della presente relazione è stato fatto largamente ricorso ai risultati dell'ultima valutazione esterna della rete, effettuata nel 2005.

## **2. PRINCIPALI ASPETTI DELLO SVILUPPO DELLA RETE EURES DURANTE IL PERIODO 2004-2005**

### **2.1. Allargamento**

Nella seconda metà del 2002 l'ufficio di coordinamento EURES (EURESCO) ha iniziato i preparativi per l'adesione alla rete EURES dei servizi pubblici per l'occupazione (SPO) dei dieci nuovi Stati membri. In tutti i paesi sono stati nominati dirigenti EURES, che a partire dal luglio 2003 sono stati invitati a partecipare in qualità di osservatori al gruppo di lavoro EURES. EURESCO ha fornito ai SPO dei chiari elenchi di obiettivi per l'attuazione di EURES ed ha organizzato riunioni tra i SPO nei nuovi e vecchi Stati membri al fine di agevolare lo scambio di informazioni. EURESCO ha inoltre fornito assistenza per contribuire all'agevole svolgimento di azioni tecniche quali ad esempio il collegamento delle basi dati nazionali sui posti di lavoro liberi con la base dati EURES, ha assicurato la formazione dei dirigenti EURES riguardo alla gestione dei finanziamenti UE e nell'aprile 2004 ha formato i primi gruppi dei nuovi consiglieri EURES.

Oltre al sostegno fornito da EURESCO, tutti i SPO nei nuovi Stati membri hanno beneficiato di un gemellaggio con un membro proveniente da un vecchio Stato membro. Tale cooperazione è iniziata a livello personale in forma di gemellaggio tra i direttori generali dei SPO e in molti casi è sfociata in vari tipi di cooperazione pratica tra le due organizzazioni (organizzazione congiunta di fiere dedicate all'occupazione, formazione di consulenti EURES provenienti dai nuovi Stati membri, ecc.).

Dagli studi svolti nei diversi paesi su incarico di EURESCO è emerso che la grande maggioranza dei SPO nei nuovi Stati membri riteneva di essere sufficientemente preparati per entrare nella rete EURES il 1° maggio 2004. Analogamente, il 60% dei consulenti EURES nei nuovi SM ha dichiarato di sentirsi pienamente preparati per i loro compiti nel quadro della rete.

Da una valutazione globale delle prime esperienze di organizzazione di una struttura EURES nei nuovi Stati membri emerge che tutti e dieci i nuovi Stati membri hanno avuto una buona partenza per quanto riguarda l'attuazione di EURES. Ciascuno di essi possiede un programma di informazione attivo, mirato ai diversi soggetti e protagonisti del progetto EURES: le conoscenze ed esperienze dei consulenti EURES vengono perfezionate tramite corsi di formazione supplementari, studi, seminari e riunioni con soggetti EURES in altri paesi. Coloro che cercano lavoro vengono contattati tramite giornate d'informazione, fiere dedicate all'occupazione, consulenze, visite presso scuole ed università e manifestazioni speciali. Tali attività d'informazione sono completate dai volantini e dalle tavole di affissione nelle università nonché dagli uffici di collocamento locali. Numerose relazioni fanno inoltre riferimento a un efficace utilizzo dei mass media per rendere l'EURES noto alla pubblica opinione.

### **3. GLI ORIENTAMENTI EURES 2004 - 2005 – PRINCIPALI TRAGUARDI RAGGIUNTI**

Gli orientamenti EURES fissano le priorità per lo sviluppo strategico della rete EURES durante il periodo 2004-2005. La performance di EURES nel 2004-2005 viene quindi valutata sulla base di dieci orientamenti.

#### **3.1. Orientamento 1: intensificare l'integrazione di EURES nei servizi pubblici dell'occupazione su tutto il territorio dell'UE e dello SEE**

L'integrazione di EURES nei SPO è un processo progressivo, che tradizionalmente i SPO affrontano in modi diversi. In molti casi sono stati nominati più consulenti EURES e assistenti EURES e il tempo lavorativo che questi ultimi possono dedicare ai temi EURES è aumentato. Altri SPO hanno dato la priorità alla formazione dei quadri e del personale SPO riguardo ai temi EURES al fine di mettere tutto il personale SPO in grado di fornire informazioni di base su EURES ai clienti. Alcuni SPO hanno attribuito maggiore importanza all'EURES spostando i consulenti EURES dalla sede centrale dell'organizzazione verso gli uffici di collocamento regionali o locali ed assegnando ai consulenti EURES un ruolo più mirato al servizio per il pubblico. Infine diversi SPO hanno deciso di creare una struttura di uffici di collocamento internazionali, dedicati esclusivamente a temi attinenti alla mobilità internazionale.

Alla fine del 2005 la quota del tempo di lavoro mediamente dedicato a EURES dai consulenti EURES ha raggiunto il 71%. Per i consulenti EURES degli SPO che lavorano per organizzazioni delle parti sociali o per altre organizzazioni partner nelle regioni transfrontaliere tale quota era del 61%.

Ogni tre anni tutti i membri EURES presentano ad EURESCO un piano di attività triennale che illustra le principali attività EURES da svolgere nel periodo contemplato dagli orientamenti EURES. La stragrande maggioranza dei SPO nei vecchi Stati membri e tutti i SPO nei nuovi Stati membri hanno inserito attività di mainstreaming nei propri piani di attività, anche se il progresso effettivo varia da paese a paese. In un sondaggio svolto nel 2005 il 48% dei consulenti EURES nei vecchi Stati membri hanno dichiarato che EURES era parte integrante del lavoro quotidiano degli uffici di collocamento locali. Nei nuovi Stati membri tale dato era significativamente più alto – 76%. Inoltre nei vecchi Stati membri solo il 32% dei consulenti EURES ritenevano che i loro colleghi SPO fossero ben informati su EURES, mentre nei nuovi Stati membri la percentuale raggiungeva il 66%. Malgrado i progressi riferiti, numerosi consulenti EURES nei vecchi Stati membri hanno ancora la sensazione che EURES venga considerato come una parte secondaria dei SPO: La situazione è leggermente diversa nei nuovi Stati membri, giacché molti di questi paesi stanno ancora sviluppando la loro organizzazione SPO, ed è quindi più naturale considerare EURES come parte integrante di tale processo di sviluppo. Un altro importante fattore nei nuovi Stati membri è il fatto che EURES potrebbe essere considerato come una soluzione diretta per determinati problemi del mercato occupazionale.

Malgrado alcuni progressi compiuti verso l'integrazione di EURES nei SPO, rimane da affrontare una questione fondamentale quale la carenza di impegno e sostegno per la rete da parte di numerosi quadri locali e regionali, dovuta alla priorità assegnata alla lotta contro la disoccupazione a livello locale o regionale. Al fine di porre rimedio a questa situazione, il programma di formazione EURES per il 2005 comprendeva due seminari specifici destinati ai quadri.

**3.2. Orientamento 2: fare sì che entro il 2005 tutte le offerte di lavoro pubblicate dai servizi pubblici di collocamento divengano consultabili dalle persone in cerca di un'occupazione in tutto il territorio dell'UE, e che siano utilizzate efficacemente per agevolare reclutamento e sistemazione di tali persone**

Per raggiungere tale obiettivo nella maniera più efficace da un punto di vista dei costi e pratica per gli utenti, durante il periodo di riferimento è stato deciso di sostituire la base dati centrale di EURE, alla quale i membri EURES inviavano una selezione di offerte di lavoro nazionali, con un nuovo sistema decentralizzato dotato di un accesso diretto verso praticamente tutte le offerte di lavoro nazionali in tutti i paesi partecipanti. Il progetto è stato sviluppato tramite la nuova tecnologia "web services", che permette al motore di ricerca del portale EURES di cercare le offerte di lavoro, efficacemente e in tempo reale, su ciascuna base dati nazionale SPO dedicata ai posti di lavoro disponibili, ricorrendo a una serie di parametri impostati dall'utente, come il tipo di lavoro, il paese, la durata del contratto, il livello d'istruzione, l'esperienza, la data di disponibilità del lavoro e le parole chiave nonché a una tassonomia di sinonimi per i posti di lavoro e le competenze.

Con poche eccezioni, i membri di EURES hanno completato il collegamento delle loro basi dati alla nuova piattaforma entro la fine del 2005. Il portale EURES della mobilità professionale è diventato, con una media di oltre 500.000 visitatori mensili nel 2004-2005, uno dei più popolari siti web della Commissione europea. Il nuovo sistema di scambi è stato ufficialmente lanciato durante la conferenza inaugurale dell'Anno europeo della mobilità professionale, svoltasi nel 2006 a Bruxelles.

Da quel momento le basi dati sono state pienamente collegate e la quantità di posti di lavoro disponibili in qualsiasi momento è cresciuta fino a circa 1.000.000 di unità. Molto lavoro è stato compiuto in cooperazione con i membri di EURES per migliorare la qualità dell'informazione fornita sul portale. Al fine di agevolare la comunicazione interna con la rete EURES, il portale è stato dotato di una sezione complementare Extranet aperta a tutti i membri e partner EURES.

Le priorità per il futuro sviluppo del portale EURES saranno, tra le altre, il miglioramento dell'interfaccia per gli utenti e una serie di nuovi servizi, quali i conti personali "Il mio EURES", la progettazione di una newsletter online, dei collegamenti più stretti tra il servizio EURES CV Online e EUROPASS nonché sinergie con i posti di lavoro disponibili sul portale europeo per la mobilità dei ricercatori.

Nell'allegato 1 si trovano le statistiche sull'uso del portale EURES della mobilità professionale.

**3.3. Orientamento 3: migliorare in modo sostanziale la fornitura d'informazione riguardo a tutti gli aspetti della mobilità sul mercato del lavoro, compresi i diritti relativi alla libera circolazione dei lavoratori, e monitorare gli ostacoli alla mobilità in attesa di eliminarli.**

La fornitura di informazioni riguardo alla mobilità sul mercato del lavoro viene assicurata sia a livello europeo che nazionale. EURES fornisce informazioni sulle condizioni di vita e di lavoro nonché informazioni sul mercato del lavoro e sui diritti correlati alla libera circolazione dei lavoratori in tutti gli Stati membri. Per quest'ultimo tema, in occasione dell'allargamento

del 1° maggio 2004, è stata creata un'apposita particolareggiata sezione online (cfr. orientamento 7). A seguito dei fruttuosi contatti intrapresi nel 2005, è stata conclusa una partnership speciale con il Servizio di orientamento per i cittadini (SOC)<sup>3</sup>, consentendo così agli utenti EURES di accedere direttamente al SOC e di introdurre ricerche per una consulenza personalizzata su temi quali il riconoscimento delle qualifiche, la tassazione e la sicurezza sociale. Anche il portale LA VOSTRA EUROPA<sup>4</sup> riveste interesse per la rete EURES. La complementarità tra questo portale e il portale EURES della mobilità professionale è stata riconosciuta dalla Commissione, e le sinergie tra i due portali vengono attualmente sfruttate a beneficio dei loro utenti.

A livello nazionale le informazioni su questi temi vengono diffuse a un vasto pubblico tramite i siti web nazionali dei SPO, volantini e altro materiale stampato nonché tramite annunci pubblicitari su EURES pubblicati da riviste e quotidiani. Attraverso il proprio lavoro quotidiano, i SPO le organizzazioni partner di EURES valutano gli ostacoli alla mobilità interna ed esterna e ove possibile prendono le misure necessarie per rimuoverli.

#### **3.4. Orientamento 4: mettere i servizi di EURES a disposizione delle persone indipendentemente dal loro paese di residenza nell'UE o nello SEE, e renderli disponibili alla gamma più ampia possibile di persone.**

Questo orientamento rappresenta un importante principio guida che distingue EURES da altri fornitori di servizi sul mercato occupazionale. Durante il periodo 2004-2005 tutti i membri e partner EURES hanno assicurato, nella fornitura dei propri servizi, il debito rispetto del principio fondamentale di parità di trattamento per tutte le persone, indipendentemente dal loro paese di residenza nell'area UE-SEE.

#### **3.5. Orientamento 5: comunicare attivamente con i datori di lavoro e sostenerli riguardo alle assunzioni a livello transnazionale.**

Lo stretto contatto tra EURES e i datori di lavoro rappresenta un elemento chiave della rete nonché una condizione per assicurare che i servizi EURES siano adeguati alle esigenze dei datori di lavoro. Un ampio raggio di attività mirate a questo gruppo target sono state svolte da membri EURES durante il biennio 2004-2005. Tra queste attività ricordiamo le fiere dei posti di lavoro, la cooperazione con le camere di commercio e altre organizzazioni di datori di lavoro (comprese le organizzazioni delle parti sociali), sessioni di informazione, campagne promozionali, la distribuzione di volantini e poster, il collocamento di tirocinanti presso imprese all'estero, la cooperazione con i datori di lavoro in prossimità di università, la produzione di guide sul mercato occupazionale europeo ad uso dei datori di lavoro, le visite presso imprese, le prime colazioni di lavoro con datori di lavoro, ecc.

La credibilità della fornitura di servizi di rete EURES è fondamentale per il successo globale della rete, e numerosi SPO (Germania, Regno Unito) hanno concluso degli accordi a livello di servizi nel quadro dei progetti internazionali di reclutamento per un determinato datore di lavoro. Al fine di imprimere un nuovo slancio al coinvolgimento dei lavoratori in EURES, EURESCO ha deciso di rilanciare un gruppo di lavoro ad hoc dedicato ai servizi per i datori di lavoro durante l'ultimo trimestre del 2005. Il mandato del gruppo consiste nel contribuire

---

<sup>3</sup> <http://ec.europa.eu/citizensrights>

<sup>4</sup> <http://ec.europa.eu/youreurope>

all'ulteriore sviluppo di servizi mirati sulle esigenze dei datori di lavoro nel quadro di EURES e nel favorire la cooperazione reciproca tra EURES e i datori di lavoro al fine di raggiungere una maggiore mobilità professionale nell'UE/SEE.

**3.6. Orientamento 6: contribuire all'individuazione delle carenze di manodopera e delle strozzature i cui effetti possono essere attenuati dalla mobilità transnazionale della manodopera, elaborare e coordinare azioni correttive**

Numerosi SPO hanno creato meccanismi volti a raccogliere informazioni sulle tendenze del mercato del lavoro, al fine di contribuire ad identificare ed anticipare le eccedenze, scarsità e strozzature. Al fine di usare la mobilità della manodopera europea come strumento volto a correggere gli squilibri dei mercati del lavoro, i membri di EURES cooperano nel quadro di progetti bilaterali di reclutamento. Il biennio 2004-2005 ha visto la realizzazione di un vasto numero di progetti di reclutamento bilaterali tra membri di EURES, e dal 1° maggio 2004 anche tra i vecchi e i nuovi Stati membri.

Come si legge nella relazione della Commissione sulle disposizioni temporanee<sup>5</sup> del febbraio 2006, la mobilità dagli Stati membri dell'UE10 verso gli Stati membri dell'UE15 ha sortito in generale effetti positivi sui mercati del lavoro dei vecchi SM che hanno aperto i propri mercati del lavoro, in quanto ha sopperito alla domanda di manodopera in taluni settori. I progetti bilaterali di reclutamento finanziati da EURES sono basati sulle necessità del mercato del lavoro e in questo contesto si può affermare che hanno contribuito a correggere gli squilibri in esso esistenti .

**3.7. Orientamento 7: nel quadro dell'allargamento, fornire informazioni facilmente accessibili ed aggiornate sui diritti dei lavoratori alla libera circolazione durante i periodi di transizione applicabili ai nuovi Stati membri.**

EURES ha attivamente contribuito alla fornitura di informazioni nel quadro dell'allargamento del 2004. Nel portale europeo della mobilità è stata inserita una nuova sezione relativa al diritto di libera circolazione dei lavoratori durante le disposizioni transitorie. Oltre ad informazioni generali riguardanti la libertà di circolazione, tale sezione contiene informazioni specifiche per ciascun paese su una serie di temi particolari, quali le condizioni d'accesso, il permesso di lavoro, l'accesso alle informazioni e le procedure di assunzione. La sezione è strutturata come una guida pratica ad uso di chi cerca e di chi offre lavoro su basi transnazionali. Le informazioni vengono fornite a EURESco dai SPO e/o dai ministeri competenti. La sezione dedicata alla libertà di circolazione è unica nel suo genere ed è una delle più visitate nel quadro del portale EURES. Inoltre i consulenti EURES comunicano frequentemente al pubblico informazioni sulle disposizioni transitorie durante gli incontri di consulenza con gli utenti.

---

<sup>5</sup> COM (2006) 48



### **3.8. Orientamento 8: sostenere con forza lo sviluppo di mercati del lavoro transfrontalieri.**

EURES svolge un ruolo basilare nelle regioni transfrontaliere in cui i consulenti EURES forniscono informazioni e consigli ai lavoratori transfrontalieri ed ai datori di lavoro che desiderano assumere lavoratori oltrefrontiera. La maggior parte dei flussi di pendolari transfrontalieri si concentra in una sezione relativamente ridotta del territorio del SEE, ovvero tra varie regioni del Belgio, del Lussemburgo, dei Paesi Bassi, della Germania, della Francia e anche della Svizzera, paese la cui cooperazione ufficiale con la rete EURES è operativa dal 2002. Le statistiche e stime disponibili sui flussi di pendolari transfrontalieri rivelano inoltre un aumento progressivo dei flussi tra i nuovi e vecchi Stati membri, ma anche tra i diversi nuovi Stati membri. EURES sostiene circa 20 partnership transfrontaliere riconosciute e diverse altre forme di attività transfrontaliere passibili di preparare il terreno per future partnership. La partecipazione attiva delle parti sociali ai progetti della rete, in particolare nel quadro delle attività transfrontaliere, è una caratteristica essenziale di EURES. A partire dal 1° aprile 2004, la gestione delle sovvenzioni di funzionamento delle partnership transfrontaliere è stata trasferita ai SPO.

Nel 2005, una serie di nuove attività transfrontaliere sono state finanziate nelle regioni transfrontaliere situate tra la Germania e la Repubblica ceca, tra la Germania e la Polonia, tra la Finlandia e l'Estonia, nonché tra la Slovacchia, la Repubblica ceca e la Polonia.

La carta EURES definisce quattro missioni fondamentali delle partnership transfrontaliere, ovvero: lo scambio di informazioni e consulenza sulle offerte e domande di lavoro, nonché sulle condizioni di vita e di lavoro; contatti diretti e regolari tra consulenti EURES nella regione; redazione e aggiornamento di inventari delle possibilità di formazione professionale esistenti nella regione; sviluppo di progetti mirati a migliorare il mercato del lavoro nella regione, anche tramite la cooperazione con altri programmi pertinenti.

Nel 2004-2005, le partnership hanno creato e diffuso un ampio numero di prodotti d'informazione, quali volantini, opuscoli, materiale d'informazione specifico per le minoranze etniche, i lavoratori anziani, gli studenti ed i giovani laureati, bollettini d'informazione, siti web, dossier stampa, annunci sui giornali, CD-ROM, trasmissioni TV e radio, ecc. (tutte le partnership hanno un proprio sito web, spesso il principale strumento di diffusione dei loro prodotti d'informazione). Gli scambi di informazioni tra i consulenti EURES sono un metodo di lavoro sempre più affermato nel quadro delle partnership. Inoltre si è lavorato alla pubblicazione di guide all'occupazione nonché alla creazione di reti transfrontaliere di istruttori, esperti in formazione e specialisti in risorse umane. Infine le partnership hanno moltiplicato la produzione di relazioni sugli ostacoli alla mobilità. Alcune partnership hanno inoltre elaborato sistemi di controllo del mercato del lavoro che permettono loro di raccogliere sistematicamente i dati pertinenti su tale mercato nella propria regione transfrontaliera e di migliorarne la trasparenza. Alcune partnership cooperano con altri programmi comunitari pertinenti, in particolare con INTERREG. Tale cooperazione riguarda soprattutto attività quali la redazione di guide dell'occupazione o di inventari delle possibilità di formazione professionale.

### **3.9. Orientamento 9: garantire la valutazione dei risultati ottenuti da EURES ed il controllo regolare del suo funzionamento.**

Le attività e i risultati di EURES vengono sorvegliate e valutate su basi regolari sia a livello nazionale che dell'UE. La valutazione quotidiana viene effettuata dai gestori di EURES in

ciascun SPO nonché dal coordinatore di ciascuna partnership transfrontaliera. I membri ed i partner di EURES presentano una relazione annuale a EURESCO, nella quale espongono dettagliatamente i progressi realizzati in materia di applicazione del loro piano d'azione triennale e di esecuzione delle attività annuali sovvenzionate dalla Commissione. EURESCO assicura inoltre lo svolgimento di una valutazione indipendente del funzionamento e dei risultati dell' EURES, a scadenza triennale, da parte di un organismo esterno scelto sulla base di una gara d'appalto.

Oltre alle varie relazioni che i membri ed i partner di EURES comunicano a EURESCO, ciascun consulente EURES riferisce mensilmente e direttamente sui propri contatti con il pubblico. Anche se è opportuno interpretare queste cifre con grande precauzione, esse rivelano un aumento del numero di domande trattate dalla rete. In base alle relazioni mensili del 2004, il numero totale di contatti individuali dei consulenti EURES con il pubblico ha raggiunto per tale anno la cifra di 812 271. Nel 2005 tale dato è salito a 1.064 867, corrispondenti a una media di 88.739 contatti mensili. Anche il numero di persone raggiunte tramite contatti collettivi è aumentato, passando da 144.615 nel 2004 a 211.724 nel 2005, equivalenti a un aumento di circa il 50 %. I contatti quotidiani con i datori di lavoro hanno rappresentato circa il 7-15% del totale, mentre la rimanente sostanziosa quota (85-93%) è dedicata a coloro che sono in cerca di occupazione ed ai lavoratori.

Quanto agli argomenti discussi in occasione di tali contatti, dalle statistiche relative al secondo semestre 2005 per i consulenti EURES impiegati nei SPO emerge la seguente suddivisione:<sup>6</sup>

INFORMAZIONI GENERALI SU EURES	RICERCA DI OCCUPAZIONE	ASSUNZIONI	SICUREZZA SOCIALE E TASSAZIONE	ISTRUZIONI E FORMAZIONE	CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO:	ALTRE INFORMAZIONI E CONSULENZE GENERALI
16,9 %	47,1 %	17,7 %	4,7 %	1,8 %	7,2 %	4,7 %

Nel caso dei consulenti EURES che lavorano in partnership transfrontaliere, la distribuzione degli argomenti discussi è leggermente diversa, vista la maggiore importanza data alla sicurezza sociale e alla tassazione, a dimostrazione dell'importante ruolo svolto da tali partnership nella fornitura di informazioni ai lavoratori transfrontalieri:

INFORMAZIONI GENERALI SU EURES	RICERCA DI OCCUPAZIONE	ASSUNZIONI	SICUREZZA SOCIALE E SANITÀ	ISTRUZIONI E FORMAZIONE	CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO:	ALTRE INFORMAZIONI E CONSULENZE GENERALI
13,3 %	26,7 %	6,3 %	31,5 %	3,5 %	12,5 %	6,2 %

<sup>6</sup> Prima del luglio 2005 il consulente EURES non riferiva dettagliatamente gli argomenti sollevati durante i contatti.

### **3.10. Orientamento 10: fornire al pubblico, alle parti sociali ed agli altri attori interessati informazioni adeguate su EURES.**

Come previsto dal punto 2.5 della carta EURES, la Commissione, in cooperazione con i membri e partner di EURES, si impegna in una strategia di comunicazione globale mirante a garantire la coerenza e la coesione della rete riguardo nei confronti dei suoi utenti. Conformemente a questa strategia globale, i membri di EURES elaborano il loro piano di promozione nel quadro del proprio piano di attività EURES nazionale. EURES ha iniziato i lavori di elaborazione di una strategia globale dell'informazione nel febbraio 2005, in stretta cooperazione con la rete EURES.

La strategia ed il piano di comunicazione contribuiranno a fare meglio conoscere EURES ai propri gruppi target, alla luce degli insegnamenti tratti dell'Anno europeo della mobilità dei lavoratori (2006), aumentando la probabilità che le persone in cerca di occupazione e i datori di lavoro che contattano i servizi pubblici dell'occupazione siano correttamente informati delle possibilità offerte da EURES. La strategia ed il piano forniscono una serie di idee strutturate e di strumenti comuni direttamente utilizzabili dai membri della rete, a livello nazionale, regionale e locale.

## **4. FINANZIAMENTO**

Il bilancio EURES disponibile per entrambi gli anni ammontava a 17 milioni di euro. Nel 2004 e nel 2005 sono stati rispettivamente fissati dei tetti annuali di 450.000 EUR e di 500.000 EUR per le spese di assistenza tecnica e amministrative. Oltre a questi importi, EURES ha ricevuto un contributo dall'EFTA (378.773 EUR nel 2004 e 362.250 EUR nel 2005), ai sensi dell'accordo sullo Spazio economico europeo (partecipazione della Norvegia e dell'Islanda). Nella tabella pubblicata qui di seguito è riportata la ripartizione degli stanziamenti di bilancio tra le principali categorie di spesa per il biennio in questione.

### Impegni di bilancio 2004-2005

	2004	2005
PARTNERSHIP TRANSFRONTALIERE <sup>7</sup>	6.041.161	6.010.614
EURES NAZIONALE	7.076.048	7.209.086
ATTIVITÀ VARIE	3.543.512	3.438.288
TOTALE	16.660.721	16.657.988

<sup>7</sup> Una notevole quota delle attività transfrontaliere che preparano il terreno per future partnership transnazionali viene finanziata tramite i piani nazionali EURES.

Ai finanziamenti comunitari specificamente destinati a EURES si aggiungono i notevoli mezzi forniti dai SPO per sostenere e sviluppare la rete (mezzi destinati in particolare al pagamento delle retribuzioni dei consulenti EURES).

## **5. SFIDE E PROSPETTIVE FUTURE**

Il successo dell'integrazione con il mercato del lavoro europeo dei paesi divenuti membri dell'Unione europea nel 2004 rappresenta ancora una sfida, giacché in alcuni paesi sono ancora applicabili le misure transitorie che limitano la libera circolazione dei lavoratori anche dopo il 1° maggio 2006. La rete proseguirà gli sforzi compiuti a partire dal 2004 per informare correttamente i datori di lavoro e coloro che cercano lavoro riguardo agli effetti delle misure transitorie sulla libera circolazione dei lavoratori nell'Unione. Analogamente, l'integrazione della Bulgaria e della Romania nella rete EURES rappresenta un'altra importante sfida per il futuro. I gestori EURES di questi due paesi sono stati nominati nel 2005 ed hanno partecipato in qualità di osservatori al gruppo di lavoro EURES a partire dal settembre 2005. Inoltre, nella primavera del 2006, alcuni membri del personale dei SPO bulgari e rumeni hanno partecipato alle formazioni EURES organizzate ad uso dei nuovi consulenti EURES, per potere svolgere, durante il periodo precedente l'adesione del proprio paese, il ruolo di diffusori di informazioni su EURES e sui temi legati alla mobilità internazionale in seno ai SPO. Con l'arrivo di questi nuovi Stati membri, nel quadro della rete si dovrà garantire con più forza che la mobilità internazionale della manodopera avvenga nel pieno rispetto degli standard in vigore riguardo al lavoro. Gli altri grandi obiettivi strategici consisteranno nel prestare maggiore attenzione, in futuro, all'insieme dei servizi proposti dai SPO, al fine di migliorare le condizioni del mercato del lavoro in Europa, e di contribuire a raggiungere gli obiettivi della strategia europea per l'occupazione, nello studiare le possibilità di utilizzare il portale e la rete EURES come strumento di sostegno all'immigrazione legale nell'UE, come prevede il Piano d'azione sull'immigrazione legale del dicembre 2005<sup>8</sup>, nonché nel contribuire all'introduzione di un quadro europeo delle qualifiche, da adottare nel corso del secondo semestre del 2007.

L'organizzazione dell'Anno europeo della mobilità dei lavoratori nel 2006 ha offerto a tale riguardo un'eccellente occasione per richiamare l'attenzione del pubblico sul ruolo e sugli obiettivi della rete EURES e per migliorarne la visibilità presso i diversi gruppi di protagonisti del settore. A tal fine nel 2006 è stata lanciata una strategia globale per l'informazione e la comunicazione, comprendente un'ampia gamma di attività d'informazione e promozione.

---

<sup>8</sup> COM(2005)669 def.

## Annex 1 to the EURES Activity Report 2004-2005

### Statistics on the use of the European Job Mobility Portal

Table 1: Number of visits at the EURES Job Portal per month Sept. 2004 – Mar. 2006

Month	Number of visitors
Sept. 2004	554156
Oct. 2004	539584
Nov. 2004	530349
Dec. 2004	373991
Jan. 2005	541790
Feb. 2005	515886
Mar. 2005	559829
Apr. 2005	526491
May 2005	585520
Jun.2005	495556
Jul. 2005	435349
Aug. 2005	453778
Sept. 2005	516042
Oct. 2005	517542
Nov. 2005	520468
Dec. 2005	426389
Jan. 2006	651386
Feb. 2006	890504
Mar. 2006	906351

Graph 1: Number of visits at the EURES Job Portal per month Sept. 2004 – Mar. 2006

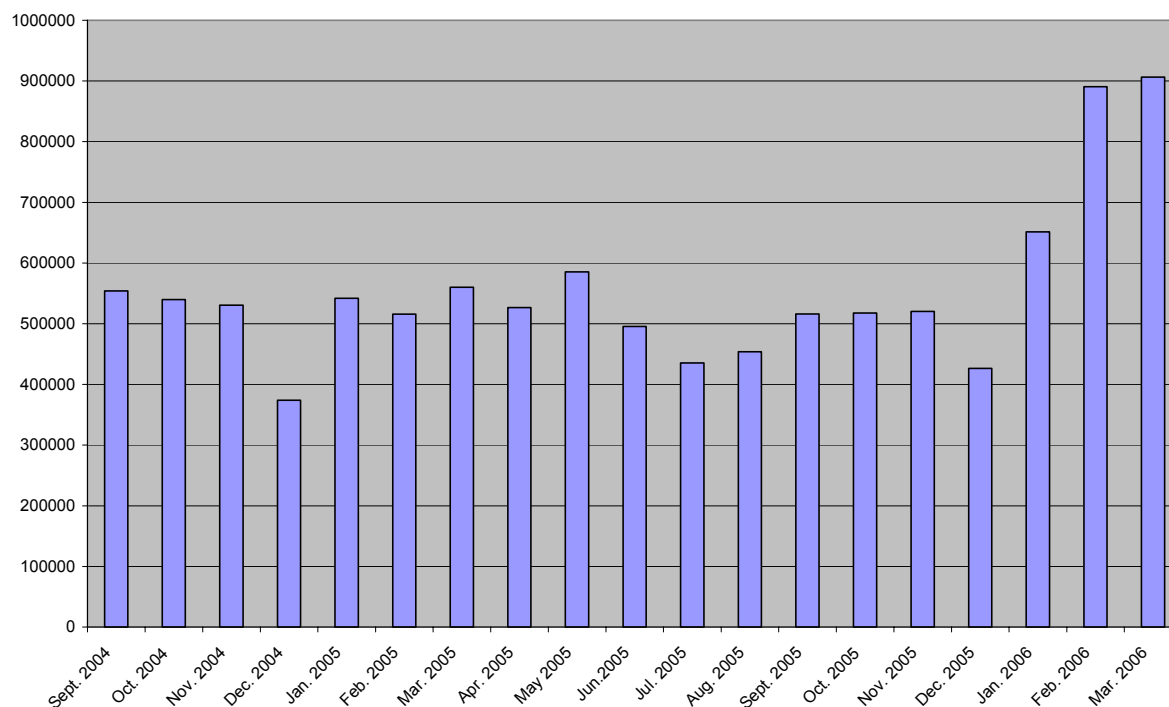


Table 2: Number of job vacancies on the EURES Job Portal Feb. 2005 – Apr. 2006

Country	16.02.2005	14.06.2005	15.02.2006	26.04.2006
Austria		16504	29 317	31 199
Belgium	20 000	22 586	26 565	31 176
Cyprus	322	728	7465	9602
Czech Rep.	17 124	15 997	20 634	50 503
Denmark	5624	7615	7979	15 448
Estonia	2597	144	546	583
Finland			78	31 253
France			1138	71 521
Germany		144 797	207 263	241 068
Greece	7731	7473	10 705	11 885
Hungary	1576	1932	5100	8916
Iceland			1049	1245
Ireland	4455	6987	9840	9556
Italy			2108	4538
Latvia			742	750
Liechtenstein			45	70
Lithuania	1606	1758	3658	6080
Luxembourg			117	279
Malta	135	164	530	566
Netherlands			30 912	37 875
Norway		6247	9813	11 428
Poland	4277	4653	4245	7142
Portugal			251	478
Slovenia	1103	1112	2355	2504
Slovakia	1840	3645	8301	9359
Spain			1979	1703
Sweden	7247	8389	11 930	12 981
Switzerland			6232	7770
United Kingdom			345 549	338 008
<b>TOTAL</b>	<b>75 637</b>	<b>250 731</b>	<b>756 446</b>	<b>955 486</b>