



Bruxelles, 6.8.2021
COM(2021) 452 final

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL
COMITATO DELLE REGIONI**

**sul funzionamento e sugli effetti del regolamento (UE) 2016/589 relativo a una rete
europea di servizi per l'impiego (EURES), all'accesso dei lavoratori ai servizi di mobilità
e a una maggiore integrazione dei mercati del lavoro
(presentata a norma dell'articolo 35 del regolamento (UE) 2016/589)**

{SWD(2021) 217 final}

Indice

1	INTRODUZIONE.....	2
1.1	Che cos'è EURES?.....	2
1.2	Attuazione / stato di avanzamento	3
2	RISULTATI DELLA VALUTAZIONE.....	4
2.1	Pertinenza.....	4
2.2	Efficacia.....	5
2.3	Efficienza.....	6
2.4	Coerenza	7
2.5	Valore aggiunto dell'UE	7
3	CONCLUSIONI E INSEGNAMENTI TRATTI.....	8
3.1	Conclusioni	8
3.2	Insegnamenti tratti	9

1 INTRODUZIONE

1.1 Che cos'è EURES?

La Commissione europea ha varato **EURES** nel 1994 come rete di servizi per l'impiego e di organizzazioni collegate. Attualmente EURES è una rete di 219 membri e partner di Stati membri dell'UE e dell'EFTA impegnati a favorire una mobilità equa dei lavoratori. Tutti i servizi pubblici per l'impiego sono membri della rete.

Attraverso la sua rete di oltre 1 000 consulenti, quotidianamente EURES fornisce informazioni e offre assistenza ai datori di lavoro e alle persone in cerca di occupazione in tutta Europa. I servizi EURES sono erogati anche online attraverso il portale EURES. Oltre a questi servizi generali destinati a qualsiasi datore di lavoro e persona in cerca di occupazione, EURES offre un sostegno mirato a specifici gruppi (ad esempio giovani in cerca di lavoro, disoccupati di lunga durata) o zone (regioni transfrontaliere).

Attualmente EURES è l'unico servizio di mobilità internazionale che si rivolge a tutte le tipologie di datori di lavoro e di persone in cerca di occupazione, gratuitamente, nelle rispettive lingue, sia "faccia a faccia" che online, in una vasta regione economica.

La Commissione europea (DG EMPL) si è occupata del coordinamento europeo generale di EURES fino al maggio 2021, quando è subentrata l'Autorità europea del lavoro, come previsto dal regolamento istitutivo dell'Autorità stessa¹. A livello di paese, i coordinatori nazionali facilitano il lavoro dei membri e dei partner. Essi forniscono servizi diretti ai datori di lavoro e alle persone in cerca di occupazione e condividono i CV e le offerte di lavoro sul portale EURES.

Dal 2016 il regolamento (UE) 2016/589, il **regolamento EURES**, costituisce il quadro giuridico della rete. Le principali modifiche introdotte dal regolamento comprendono: una maggiore trasparenza della rete e dei servizi forniti; un migliore incrocio tra domande e offerte di lavoro grazie a una maggiore disponibilità di CV e di offerte di lavoro sul portale EURES; l'ampliamento della rete mediante l'ammissione di nuovi membri e partner di EURES, in particolare l'apertura ai servizi privati per l'impiego; e l'elaborazione di norme minime per la prestazione di servizi di sostegno.

Il regolamento stabilisce che *"[e]ntro il 13 maggio 2021, la Commissione presenta al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni una relazione sulla valutazione ex post del funzionamento e degli effetti del presente regolamento. Tale relazione può essere corredata di proposte legislative volte a modificare il presente regolamento"*. Pertanto la relazione, che presenta l'analisi di fondo condotta nel documento di lavoro dei servizi della Commissione che l'accompagna, valuta l'attuazione della riforma di EURES introdotta nel regolamento del 2016 e gli insegnamenti tratti nel corso di tale attività.

¹ Cfr. gli articoli 44 e 47 del regolamento (UE) 2019/1149 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, che istituisce l'Autorità europea del lavoro.

1.2 Attuazione / stato di avanzamento

L'attuazione del regolamento EURES procede. Gli aspetti organizzativi, di comunicazione e di monitoraggio sono stati pienamente attuati in tutta la rete, ma sono ancora necessari ulteriori progressi nei seguenti ambiti.

- **L'ampliamento della rete** procede lentamente. Sebbene tutti i paesi EURES abbiano istituito o iniziato a predisporre un sistema di ammissione², alla fine del 2020 solo la metà di essi ha riferito di aver ammesso nuovi membri e partner.
- Lo **scambio trasparente di CV e di offerte di lavoro** tra le banche dati nazionali e il portale EURES deve ancora essere completato: sebbene tutti i paesi EURES abbiano istituito un sistema per trasferire le offerte di lavoro, sette Stati membri non trasferiscono ancora i CV attraverso il singolo canale coordinato³.
- Il portale EURES è stato aggiornato con nuove funzionalità di ricerca e un nuovo design. I lavori per l'**incrocio automatizzato** sul portale EURES sono in corso, ma si attende la mappatura dei sistemi nazionali di classificazione in base alla classificazione europea di abilità/competenze, qualifiche e occupazioni (ESCO) entro il termine (7 agosto 2021)⁴.
- Dal 2018 tutti i paesi EURES adottano un **sistema armonizzato di pianificazione e misurazione dei risultati** in tutta la rete EURES. Le attività sono pianificate e monitorate attraverso uno strumento comune che offre una panoramica annuale delle attività pianificate e attuate della rete a livello nazionale. I risultati complessivi di EURES sono misurati attraverso un sistema armonizzato introdotto nel 2018. Finora non tutti i paesi EURES forniscono però tutti i dati con l'opportuna qualità.

Pertanto gli sforzi di attuazione sono ancora in corso. I motivi per cui l'attuazione non è stata completata comprendono quanto segue.

- Per completare il quadro giuridico di EURES era necessario adottare sei atti di esecuzione, che sono stati adottati nel 2017 e nel 2018. Inoltre la messa a disposizione dei CV e delle offerte di lavoro da parte dei membri di EURES è entrata in vigore il 13 maggio 2018, mentre la classificazione armonizzata che consente l'incrocio automatizzato (ESCO) entrerà in vigore dopo la scadenza del termine per questa valutazione.
- Alcune delle modifiche essenziali del regolamento, in particolare l'ampliamento della rete attraverso i sistemi nazionali di ammissione e la messa a disposizione dei CV, hanno richiesto ulteriori adeguamenti legislativi in alcuni Stati membri. In questi ambiti gli Stati membri sono intervenuti con maggiore riluttanza, in particolare dopo l'introduzione del regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) nel 2018.

² I paesi terzi aderenti alla rete EURES non hanno ancora iniziato a lavorare sull'ammissione poiché il regolamento è stato approvato dal Comitato misto SEE alla fine del 2019 ed è in corso l'attuazione a livello nazionale.

³ Il 19 novembre 2019 la Commissione ha inviato lettere amministrative agli Stati membri che non avevano ancora ottemperato alle disposizioni del regolamento EURES, in particolare per quanto riguarda lo scambio di CV e il sistema di ammissione. In base alle date di adeguamento previste indicate nelle risposte a tali lettere e all'ulteriore monitoraggio e analisi dell'attuazione, la Commissione valuterà l'opportunità di intraprendere altre azioni.

⁴ A norma dell'articolo 19, paragrafo 3, del regolamento EURES e della decisione di esecuzione (UE) 2018/1021 della Commissione.

- L'attuazione a livello nazionale è avvenuta senza risorse aggiuntive dirette provenienti dal bilancio dell'UE. Gli Stati membri hanno dovuto finanziare le azioni EURES attingendo alle proprie risorse (bilanci nazionali o programmi operativi del Fondo sociale europeo).

Di conseguenza, la valutazione giunge in un momento in cui i costi della riforma sono evidenti, ma non tutti gli effetti positivi sono ancora osservabili.

2 RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Questo capitolo sintetizza i risultati della valutazione del regolamento EURES secondo i cinque criteri definiti dagli orientamenti per legiferare meglio: pertinenza, efficacia, efficienza, coerenza e valore aggiunto dell'UE.

2.1 Pertinenza

Gli strumenti e i servizi EURES sono generalmente considerati pertinenti per rispondere alle esigenze di mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE, anche se in misura diversa. Il **sostegno ai datori di lavoro e alle persone in cerca di occupazione** è generalmente idoneo ad affrontare gli ostacoli alla mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE, quali la mancanza di informazioni trasparenti e gli ostacoli amministrativi. L'eliminazione delle barriere linguistiche, l'agevolazione del riconoscimento delle qualifiche o l'assistenza successiva al reclutamento non sono servizi diffusi in tutta la rete, pertanto in questi ambiti il sostegno di EURES è considerato meno pertinente. Il **portale EURES** è ritenuto pertinente per colmare le lacune informative e fornire accesso a un ampio bacino di CV e di offerte di lavoro, rispondendo in tal modo alle difficoltà che i datori di lavoro incontrano nel trovare profili con competenze pertinenti.

Il regolamento fa di EURES un servizio pubblico a disposizione di **tutti i lavoratori e i datori di lavoro** nell'intera l'Unione, senza eccezioni, e previene fenomeni di *creaming* (selezione dei migliori candidati facilmente collocabili) e *parking* (non trattamento dei candidati più difficilmente collocabili), mentre le piattaforme di assunzione private e gli incroci sui social media si rivolgono principalmente a clienti qualificati che pagano per questi servizi, sanno parlare inglese e sono in grado di gestire autonomamente le procedure amministrative e di trasferimento senza avvalersi di una consulenza personale.

L'uso effettivo di EURES dipende da quali soggetti desiderano esercitare il diritto alla libera circolazione. Dalla valutazione emerge che EURES risponde in larga misura alle esigenze dei datori di lavoro e delle persone in cerca di occupazione che incontrano ostacoli alla mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE, in particolare nelle regioni transfrontaliere, nonché dei giovani e delle persone in cerca di occupazione con qualifiche più elevate. I recenti sviluppi rendono i lavoratori rimpatriati e stagionali **gruppi sempre più pertinenti** con esigenze di cui EURES dovrebbe tenere ulteriormente conto. L'ampio ventaglio di strumenti e servizi EURES si è dimostrato sufficientemente flessibile per soddisfare le diverse e mutevoli esigenze del mercato del lavoro europeo. Risponde inoltre alla "ragion d'essere" dei servizi pubblici per l'impiego, il cui compito in ogni momento è attuare politiche attive del lavoro ed erogare servizi per l'impiego nell'interesse pubblico.

Nel complesso, la rete EURES riformata è stata in grado di adattarsi ai **cambiamenti nel contesto di attuazione** (ossia alle tendenze della mobilità dei lavoratori, ai progressi tecnologici, alle perturbazioni causate dalla COVID-19), seppure in funzione delle strategie e priorità nazionali. Tre meccanismi principali forniscono ai paesi EURES una piattaforma per individuare i cambiamenti nel contesto di attuazione: lo scambio di informazioni; la partecipazione alle riunioni del gruppo di coordinamento EURES e alle relative discussioni; e la programmazione armonizzata. Finora tali meccanismi non hanno tuttavia garantito una gestione coordinata, da parte della rete, dei cambiamenti individuati. Ad esempio, solo la metà dei paesi adegua i servizi e le attività in base a una valutazione approfondita delle condizioni del mercato del lavoro. In un altro esempio, mentre gli eventi finalizzati alla ricerca di personale, come le giornate europee del lavoro online, sono proseguiti nonostante le perturbazioni causate dalla COVID-19, in alcuni paesi i servizi di sostegno di EURES hanno dovuto essere interrotti a seguito della riassegnazione delle risorse dovuta alle mutate priorità nazionali, con ripercussioni sulla disponibilità della rete nel suo complesso.

2.2 Efficacia

I **servizi EURES** definiti dal regolamento ed erogati attraverso il portale, i consulenti e i programmi di mobilità favoriscono i collocamenti all'interno dell'UE, promuovono condizioni di lavoro eque e una maggiore consapevolezza delle opportunità di mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE. Ad esempio, i collocamenti verificati a seguito dell'intervento di EURES sono aumentati, passando da 28 934 nel 2016 a 76 210 nel 2019, ma i dati reali sono probabilmente più elevati, con una stima prudente per il 2019 di 83 360 collocamenti. EURES contribuisce a circa il 10 % dei collocamenti transfrontalieri, un dato in linea con il contributo degli SPI nel loro contesto nazionale. Tuttavia il fatto che l'ampliamento della rete, il pieno scambio dei CV e l'incrocio automatizzato non siano ancora completamente attuati ne riduce l'efficacia complessiva.

La rete appare nel complesso più efficace della somma dei contributi nazionali poiché l'interdipendenza dei **mercati del lavoro nazionali** fa sì che il successo di EURES nel singolo paese dipenda dal sostegno di EURES negli altri paesi. Non vi sono dati che inducano a ritenere che EURES sia più efficace nel tempo in determinati paesi. La valutazione non individua un sottoinsieme di servizi più efficaci, ma suggerisce di mantenere l'attuale approccio volto a offrire un ampio ventaglio di servizi per rispondere alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro.

Nel complesso, si ritiene che i **servizi di sostegno** forniti dai consulenti EURES siano di elevato valore, di buona qualità e producano risultati sostenibili in quanto tagliati sulle esigenze individuali. I tassi di soddisfazione delle persone in cerca di occupazione (70 %) e dei datori di lavoro (84 %) sono paragonabili a quelli ottenuti dagli SPI. Tuttavia vi sono differenze nella qualità dei servizi prestati all'interno della rete, il che si spiega con la disparità di risorse rese disponibili a livello nazionale. Inoltre, in alcuni paesi, le differenze nazionali nella legislazione non fanno rientrare i tirocini e gli apprendistati nell'ambito degli SPI e limitano la capacità di EURES di sostenere i lavoratori più giovani offrendo loro possibilità di occupazione.

I programmi di mobilità EURES e i partenariati transfrontalieri integrano i servizi di sostegno di EURES prestando assistenza a gruppi di destinatari selezionati.

Se da un lato il **portale EURES** migliora l'accesso ai CV e alle offerte di lavoro, dall'altro la sua efficacia dovrebbe aumentare ulteriormente una volta che sarà operativo l'incrocio completamente automatizzato. Inoltre non tutte le offerte di lavoro a livello nazionale sono già disponibili sul portale.

La **struttura organizzativa** di EURES definita dal regolamento, che amplia la rete e integra i servizi EURES nei servizi pubblici per l'impiego (SPI), è in ampia misura idonea a sostenere efficacemente la mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE. L'ammissione di altri membri e partner rafforza lo scambio di conoscenze e la prestazione di servizi a un maggior numero di clienti. Tuttavia il livello dei servizi forniti dai vari membri e partner dipende dal loro interesse individuale, il che potrebbe avere un impatto negativo sulla qualità del servizio all'interno della rete. L'integrazione dei servizi EURES negli SPI aumenta la qualità dei servizi EURES, ma riduce la visibilità della rete.

EURES non è sufficientemente **visibile** tra i partecipanti al mercato del lavoro, il che ne riduce l'efficacia. A tale riguardo, i datori di lavoro appaiono meno informati su EURES rispetto alle persone in cerca di occupazione. Le recenti attività di comunicazione e promozione hanno contribuito a far conoscere EURES, ma i relativi effetti sono stati ostacolati dai vincoli di finanziamento, dalla limitata cooperazione tra i portatori di interessi e dalla mancanza di un approccio comune relativo alla promozione della rete.

2.3 Efficienza

Le informazioni disponibili inducono a ritenere che dall'introduzione del regolamento EURES il rapporto costo-efficacia di EURES sia aumentato, come indicato nella tabella seguente:

Tabella 1: Analisi del rapporto costo-efficacia (2019 - 2016, in EUR). Fonte: Valutazione ex post di EURES.

Indicatore di risultato EURES	2016	2019	Risparmio netto
Costo per collocamento ottenuto	473,53	288,10	185,42
Costo per contatto individuale	13,60	11,88	1,71
Costo per offerta di lavoro trasferita al portale	2,74	1,24	1,50

L'analisi comparativa tra EURES e le attività dei servizi pubblici per l'impiego (SPI) ha dimostrato che il costo di EURES può essere considerato una piccola maggiorazione rispetto al costo degli SPI, che amplia in modo efficiente sotto il profilo dei costi l'ambito delle attività, dai collocamenti nazionali a quelli transfrontalieri. L'efficienza di EURES appare più determinata dall'effetto di rete che dagli aspetti nazionali.

Sebbene i coordinatori nazionali considerino proporzionati gli investimenti nel **singolo canale coordinato** e nel **portale EURES**, i vantaggi non sono ancora del tutto visibili. Ciò è sottolineato dal fatto che attualmente i paesi non trasferiscono tutte le offerte di lavoro disponibili attraverso il canale. Ci si attende un considerevole incremento di efficienza dalla piena attuazione dell'incrocio automatizzato tra le offerte di lavoro e i profili delle persone in cerca di occupazione, che dovrà essere completato una volta che gli Stati membri avranno integrato la classificazione europea di abilità/competenze, qualifiche e occupazioni (ESCO).

Il regolamento EURES ha introdotto nuovi **requisiti amministrativi**, tra cui: la richiesta di ampliare la rete nazionale ammettendo nuovi membri e partner di EURES (e pertanto la necessità di elaborare nuove procedure di ammissione e, in alcuni casi, anche nuove norme); requisiti obbligatori e più armonizzati in materia di monitoraggio e comunicazione (che comportano l'elaborazione di procedure e strumenti nuovi); e l'obbligo di stabilire un collegamento tra le banche dati nazionali delle offerte di lavoro e dei CV con il portale EURES attraverso un singolo canale coordinato. Il regolamento non ha previsto risorse aggiuntive per attuare tali modifiche. Inoltre la necessità di evitare sovrapposizioni con iniziative dell'UE correlate richiede maggiori sforzi di coordinamento. Di conseguenza il carico di lavoro amministrativo è aumentato. Se da un lato si prevede che i vantaggi di una rete più coerente e meglio funzionante siano superiori ai costi di tali modifiche, dall'altro la rete cercherà di comune accordo di adottare modalità di semplificazione e riduzione del carico di lavoro amministrativo.

2.4 Coerenza

Per quanto riguarda la **coerenza esterna**, dall'analisi degli obiettivi e delle azioni di altre iniziative europee è emerso che il regolamento EURES è complementare e coerente con tali iniziative nel sostenere la mobilità dei lavoratori, la piena occupazione e l'integrazione dei mercati del lavoro. Esistono sinergie tra le attività di EURES e altre iniziative europee quali Erasmus+ (ad esempio, la promozione delle opportunità offerte da Erasmus da parte del personale di EURES), Interreg (ad esempio, la prestazione di consulenza supplementare nelle regioni transfrontaliere) e FSE (ad esempio, il finanziamento del personale di EURES che altrimenti non sarebbe disponibile). Tuttavia si raccomanda una migliore e più stretta cooperazione per i due strumenti seguenti:

- il portale Europass (che ha anche una funzione per la ricerca di lavoro);
- il portale La tua Europa (che fornisce anche informazioni pertinenti ai lavoratori mobili).

Per quanto riguarda la **coerenza interna**, i servizi e gli strumenti EURES definiti dal regolamento sono stati elaborati in modo coerente, con particolari sinergie che emergono tra i servizi generali di sostegno di EURES e i programmi di mobilità. La maggior parte dei paesi EURES coordina le proprie attività all'interno della rete, in particolare per quanto riguarda i progetti di reclutamento, anche se in misura inferiore in relazione alle attività di promozione e comunicazione. Sebbene gli obiettivi di tutte le azioni di EURES siano coerenti e non siano state riscontrate sovrapposizioni nella loro attuazione, i membri di EURES appartenenti a un partenariato transfrontaliero e la rete EURES nazionale devono far fronte a sovrapposizioni nella presentazione di relazioni. Inoltre le differenze nelle risorse umane e finanziarie a disposizione dei paesi EURES possono comportare incoerenze nella qualità e nel tipo di servizi forniti. A livello nazionale esiste inoltre un potenziale rischio di incoerenze tra i membri e i partner, in particolare tra le organizzazioni pubbliche e private, caratterizzate da priorità e modalità di lavoro diverse.

2.5 Valore aggiunto dell'UE

Nel complesso, i portatori di interessi consultati hanno riconosciuto il valore aggiunto dell'UE del regolamento EURES poiché gli Stati membri da soli non avrebbero potuto raggiungere l'attuale livello di prestazione dei servizi EURES. Ciò riguarda, in particolare, l'offerta di informazioni e di assistenza successiva al reclutamento, i servizi di sostegno agli apprendistati e ai tirocini, i programmi di mobilità e i partenariati transfrontalieri.

La portata delle azioni di EURES è relativamente modesta e investe circa un decimo dei flussi totali di mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE. Pertanto non è possibile concludere che le sue azioni rappresentino l'unica modalità per sostenere la mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE in generale. Tuttavia, i risultati della valutazione dimostrano che il regolamento EURES ha prodotto risultati migliori o più rapidi per i clienti che si sono avvalsi dei servizi EURES e ha contribuito all'integrazione nel mercato del lavoro.

Il regolamento EURES fornisce un quadro generale e una visione comune per la collaborazione e il coordinamento dei paesi EURES nel settore della mobilità dei lavoratori. Garantisce e promuove inoltre la tutela di condizioni e norme di lavoro eque. Senza EURES, lo scambio di informazioni sulla mobilità dei lavoratori e sui mercati del lavoro non sarebbe avvenuto in modo strutturato e con lo stesso livello di coordinamento.

Durante le perturbazioni causate dalla COVID-19, la struttura di EURES ha favorito una rapida raccolta di informazioni sulle sfide nelle regioni transfrontaliere. Inoltre la relativa autonomia delle giornate europee del lavoro online rispetto alle risorse nazionali ha consentito la prosecuzione di tale servizio, con 21 giornate del lavoro organizzate nel 2020 nonostante il periodo difficile, contro una media di 27 giornate negli anni precedenti.

3 CONCLUSIONI E INSEGNAMENTI TRATTI

3.1 Conclusioni

La valutazione del regolamento giunge in un momento in cui i costi della riforma sono diventati evidenti, ma non tutti gli effetti positivi sono ancora osservabili.

Dai dati raccolti si può concludere che gli strumenti e i servizi EURES definiti nel regolamento sono generalmente **pertinenti** per rispondere alle esigenze di mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE, anche se in misura diversa.

EURES favorisce i collocamenti all'interno dell'UE, promuove condizioni di lavoro eque e una maggiore consapevolezza delle opportunità di mobilità dei lavoratori. L'**efficacia** di EURES è paragonabile a quella dei servizi pubblici per l'impiego (SPI) nel contesto nazionale. L'efficacia potrebbe migliorare grazie a un ampliamento più rapido della rete, al pieno scambio dei CV e delle offerte di lavoro e alla completa attuazione dell'incrocio automatizzato. Tali sforzi sono in corso; un traguardo particolare sarà la piena adozione entro il termine (7 agosto 2021) della classificazione europea di abilità/competenze, qualifiche e occupazioni (ESCO) in tutti gli Stati membri, a norma dell'articolo 19, paragrafo 3, del regolamento EURES e della decisione di esecuzione (UE) 2018/1021 della Commissione.

EURES non può sostenere tutti i giovani lavoratori offrendo loro possibilità di occupazione poiché in alcuni paesi i tirocini e gli apprendistati non rientrano nell'ambito dei servizi per l'impiego per motivi legali. Inoltre la visibilità di EURES tra i partecipanti al mercato del lavoro è limitata, il che ne compromette l'efficacia.

Il regolamento rende EURES **efficiente**. Il rapporto costo-efficacia di EURES è aumentato considerando il costo per contatto individuale, le offerte di lavoro trasferite al portale e i

collocamenti realizzati. I vantaggi di una rete più coerente e meglio funzionante sono superiori ai costi delle modifiche introdotte dal regolamento. Tuttavia i vantaggi degli investimenti nell'infrastruttura informatica non sono ancora del tutto visibili, mentre il carico di lavoro amministrativo è aumentato.

Il regolamento EURES è **coerente** con altre iniziative europee nel sostenere la mobilità dei lavoratori, la piena occupazione e l'integrazione dei mercati del lavoro. Sarebbe tuttavia auspicabile una migliore e più stretta cooperazione con i portali Europass e La tua Europa.

Il **valore aggiunto dell'UE** del regolamento EURES è confermato dai portatori di interessi consultati poiché gli Stati membri da soli non avrebbero potuto raggiungere un livello analogo di sostegno alla mobilità transfrontaliera dei lavoratori.

3.2 Insegnamenti tratti

Le conclusioni della presente valutazione hanno permesso di trarre i seguenti insegnamenti per le azioni volte a migliorare l'attuazione del regolamento.

Completare l'attuazione dell'incrocio automatizzato. Tutti i membri e i partner dovrebbero garantire il trasferimento dei CV e delle offerte di lavoro al portale EURES e completare la mappatura o l'adozione della classificazione europea di abilità/competenze, qualifiche e occupazioni (ESCO), affinché l'incrocio possa dare migliori risultati.

Allineare i portali EURES, Europass e La tua Europa. La Commissione europea e l'Autorità europea del lavoro dovrebbero condurre un'analisi delle potenziali sovrapposizioni delle informazioni e dei servizi forniti sui portali La tua Europa (in applicazione del regolamento sullo sportello digitale unico), Europass e EURES.

Rafforzare la comunicazione per garantire la visibilità di EURES. L'ufficio europeo di coordinamento dovrebbe elaborare una nuova strategia di comunicazione che consenta una comunicazione unificata a tutti i livelli (regionale, nazionale, UE), individui ulteriori canali di comunicazione, definisca azioni di comunicazione mirate, colleghi i risultati di comunicazione agli esiti di EURES e aumenti la visibilità del portale EURES nei motori di ricerca.

Aumentare la qualità dei servizi prestati. La Commissione europea e l'Autorità europea del lavoro dovrebbero sostenere l'armonizzazione del livello minimo di qualità dei servizi all'interno della rete, in particolare l'assistenza successiva al reclutamento.

Migliorare e semplificare il monitoraggio e la raccolta dei dati. La Commissione europea e l'Autorità europea del lavoro, in collaborazione con gli uffici di coordinamento nazionali, dovrebbero integrare ulteriormente i processi di programmazione e monitoraggio, migliorare e semplificare la raccolta dei dati e razionalizzare il monitoraggio nell'ambito di EURES, dello sportello digitale unico e del programma per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI).

Intensificare gli sforzi volti all'ampliamento. Gli uffici di coordinamento nazionali dovrebbero intensificare gli sforzi volti a individuare, attrarre e ammettere nuovi membri e partner. L'ufficio

europeo di coordinamento dovrebbe agevolare il processo fornendo orientamenti, sostegno e scambi di conoscenze.

Sebbene i lavori per l'attuazione di tali insegnamenti siano per lo più in corso, la presente valutazione consente di concentrare gli sforzi. Sono necessari interventi e impegni a livello europeo e nazionale in praticamente tutti i settori, il che rientra nel carattere di rete di EURES. Se questo carattere di rete è fuori discussione, le modifiche del quadro giuridico non contribuiranno a compiere progressi, anzi distoglieranno l'attenzione dai necessari passi successivi. La Commissione dovrebbe pertanto continuare a lavorare alla piena attuazione del regolamento EURES e sfruttare l'opportunità offerta dalle relazioni periodiche di cui all'articolo 33 del regolamento per integrare le informazioni contenute nella presente valutazione.