



Consiglio  
dell'Unione europea

Bruxelles, 3 aprile 2019  
(OR. en)

8171/19

SOC 278  
ECOFIN 371  
MI 341  
EMPL 206  
JEUN 50

#### NOTA DI TRASMISSIONE

---

Origine:	Jordi AYET PUIGARNAU, Direttore, per conto del Segretario Generale della Commissione europea
Data:	2 aprile 2019
Destinatario:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Segretario Generale del Consiglio dell'Unione europea
n. doc. Comm.:	COM(2019) 164 final
Oggetto:	RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI sull'attività di EURES relativa al periodo gennaio 2016 – giugno 2018 <i>presentata a norma dell'articolo 33 del regolamento (UE) 2016/589</i>

---

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento COM(2019) 164 final.

---

All.: COM(2019) 164 final



Bruxelles, 2.4.2019  
COM(2019) 164 final

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

**sull'attività di EURES relativa al periodo gennaio 2016 – giugno 2018**

*presentata a norma dell'articolo 33 del regolamento (UE) 2016/589*

## INDICE

<u>SINTESI</u> .....	3
<u>1. INTRODUZIONE</u> .....	4
<u>1.1. Cos'è EURES?</u> .....	4
<u>1.1.1. Servizi EURES per persone in cerca di occupazione e per datori di lavoro</u> .....	5
<u>1.1.2. Due pilastri: il portale EURES della mobilità professionale e la rete di persone</u> .....	5
<u>1.1.3. L'organizzazione della rete EURES</u> .....	6
<u>1.2. Il regolamento del 2016</u> .....	6
<u>1.2.1. Perché una riforma del regolamento?</u> .....	6
<u>1.2.2. Elementi principali e calendario della riforma</u> .....	7
<u>2. ATTIVITÀ PRINCIPALI DELLA RETE EURES: GENNAIO 2016 – GIUGNO 2018</u> .....	8
<u>2.1. Attività nei paesi membri di EURES</u> .....	8
<u>2.1.1. Servizi generali a sostegno di lavoratori e datori di lavoro</u> .....	8
<u>2.1.2. Servizi di sostegno specifici</u> .....	9
<u>2.1.3. Risorse e governance</u> .....	12
<u>2.2. Attività di sostegno orizzontali svolte dall'ufficio europeo di coordinamento (ECO)</u> .....	15
<u>2.2.1. Coordinamento e sostegno alla governance</u> .....	15
<u>2.2.2. Funzionamento e sviluppo del portale EURES e dei relativi servizi informatici</u> .....	15
<u>2.2.3. Formazione e sviluppo professionale</u> .....	15
<u>2.2.4. Servizi di assistenza tecnica</u> .....	16
<u>2.2.5. Contatti, scambio delle migliori prassi e apprendimento reciproco</u> .....	16
<u>2.2.6. Attività di informazione e comunicazione</u> .....	16
<u>2.2.7. Analisi della mobilità geografica e professionale</u> .....	17
<u>2.2.8. Sviluppo di una struttura adeguata per la cooperazione e la corrispondenza delle offerte e delle domande di lavoro in tema di apprendistati e tirocini</u> .....	18
<u>2.2.9. Risorse finanziarie</u> .....	18
<u>3. ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO NEGLI STATI MEMBRI</u> .....	19

3.1.	<u>Composizione della rete e aspetti organizzativi</u>	19
3.1.1.	<u>Requisiti del regolamento</u>	19
3.1.2.	<u>Attuazione</u>	19
3.1.3.	<u>Sfide</u>	20
3.2.	<u>Governance e interazione con le organizzazioni al di fuori della rete EURES</u>	20
3.2.1.	<u>Requisiti del regolamento</u>	20
3.2.2.	<u>Attuazione</u>	21
3.2.3.	<u>Sfide</u>	21
3.3.	<u>Ampliamento della rete</u>	21
3.3.1.	<u>Requisiti del regolamento</u>	21
3.3.2.	<u>Attuazione</u>	22
3.3.3.	<u>Sfide</u>	22
3.4.	<u>Scambio di offerte di lavoro e di CV</u>	22
3.4.1.	<u>Requisiti del regolamento</u>	22
3.4.2.	<u>Attuazione</u>	22
3.4.3.	<u>Sfide</u>	23
3.5.	<u>Servizi di sostegno</u>	23
3.5.1.	<u>Requisiti del regolamento</u>	23
3.5.2.	<u>Attuazione</u>	24
3.5.3.	<u>Sfide</u>	24
3.6.	<u>Scambio di informazioni, programmazione e misurazione dei risultati</u>	24
3.6.1.	<u>Requisiti del regolamento</u>	24
3.6.2.	<u>Attuazione</u>	25
3.6.3.	<u>Sfide</u>	25
4.	<u>ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO DA PARTE DELLA COMMISSIONE EUROPEA</u>	26
4.1.1.	<u>Requisiti del regolamento</u>	26
4.1.2.	<u>Attuazione</u>	26
4.1.3.	<u>Sfide</u>	27
5.	<u>CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI</u>	27
5.1.	<u>Conclusioni</u>	27
5.2.	<u>Raccomandazioni per gli Stati membri per il periodo interessato dalla prossima relazione</u>	28
5.3.	<u>Azioni che la Commissione europea deve intraprendere</u>	29
	<u>ALLEGATO – DATI PERTINENTI</u>	31

## SINTESI

La presente **relazione di attività** fornisce un quadro generale delle attività svolte dalla **rete EURES tra gennaio 2016 e giugno 2018**, nonché una **descrizione dello stato di applicazione del regolamento (UE) 2016/589 relativo a EURES fino a luglio 2018** secondo quanto previsto dall'articolo 33 del regolamento. La rete EURES si compone di prestatori di servizi per l'impiego e di altre organizzazioni partner di tutta l'UE, degli Stati membri del SEE e della Svizzera e mira a rafforzare la mobilità dei lavoratori tra tali paesi e a creare un mercato europeo integrato dell'occupazione.

Le **attività principali** della rete EURES hanno un duplice obiettivo. Ogni giorno, in tutta Europa, migliaia di persone in cerca di occupazione e di datori di lavoro traggono beneficio dai **servizi di collocamento e di incrocio** offerti dalla rete EURES. Il personale specializzato di EURES offre **servizi di sostegno e di orientamento** sulle condizioni di lavoro in altri paesi europei per facilitare le scelte delle persone in cerca di occupazione e dei datori di lavoro.

Le attività di EURES, supervisionate dagli uffici di coordinamento nazionali (UCN), includono programmi di mobilità mirati, volti a far fronte a specifiche carenze ed eccedenze di manodopera. La rete EURES assiste inoltre i datori di lavoro e i lavoratori frontalieri nell'ambito di partenariati transfrontalieri e di altre attività nelle regioni transfrontaliere.

A livello normativo, l'**attuazione del regolamento EURES**, entrato in vigore nel 2016, è stata completata nella maggior parte dei settori. Gli UCN sono stati nominati, i servizi pubblici per l'impiego (SPI) sono stati designati come membri delle reti nazionali EURES e sono stati messi a punto sistemi di ammissione per nuovi membri e partner. Da un punto di vista informatico, la messa a punto di un sistema trasparente per lo scambio di informazioni su offerte di lavoro e di CV tra banche dati nazionali ed EURES rappresenta un risultato importante per agevolare l'incrocio tra le domande e le offerte di lavoro a livello europeo. Il [portale EURES](#), gestito dall'Ufficio europeo di coordinamento (ECO), propone tre milioni di offerte di lavoro al giorno e più di 400 000 CV pronti per essere incrociati. L'elaborazione di una classificazione europea di abilità, competenze, qualifiche e occupazioni (ESCO) contribuirà ulteriormente a migliorare l'incrocio tra le domande e le offerte di lavoro a livello digitale e a permettere collocamenti più mirati a livello transfrontaliero. Inoltre, la governance della rete è stata rafforzata tramite nuovi strumenti di monitoraggio e di misurazione delle prestazioni.

La **sfida principale** della rete EURES resta il completamento dell'attuazione del sistema di scambio di informazioni sulle offerte di lavoro e di CV tra tutti gli Stati membri. Il processo di ammissione di nuovi membri e partner, che permetterebbe l'ampliamento della rete EURES, e di inclusione di attori privati nel settore dell'occupazione è stato avviato recentemente, alla fine del periodo interessato dalla relazione. Altri settori importanti di sviluppo restano la creazione di sinergie con iniziative complementari come EUROPASS2 e lo sportello unico digitale, nonché la semplificazione del processo di cooperazione. Una migliore integrazione dei programmi di mobilità di EURES e dei partenariati transfrontalieri nel quadro della strategia complessiva della rete, in particolare tramite uno scambio di informazioni più sistematico tra i membri e i partner di EURES, rafforzerà l'efficacia della rete.

Tra le **prospettive future** della rete EURES figura la necessità di sviluppare una rete dinamica con un numero maggiore di attori, attività e servizi, fondata su una comunicazione rafforzata, che includa l'interazione dei media sociali. Il processo di transizione verso un nuovo sistema per lo scambio di dati riguardanti offerte di lavoro e CV è ben avviato verso la realizzazione di un vero e proprio strumento di

collocamento e di incontro tra domanda e offerta. La rete EURES si fonda su una solida cooperazione tra SPI e altri membri e partner EURES, che si incontrano regolarmente per condividere le migliori prassi in eventi che favoriscono l'apprendimento reciproco. Il sostegno garantito dall'ECO tramite l'identificazione di sinergie e sovrapposizioni tra le attività EURES e altre iniziative europee, nonché gli orientamenti forniti e l'agevolazione nei contatti, in particolare attraverso il portale EURES, sono alla base di un'ulteriore integrazione della rete EURES.

Sul medio termine, le attività di coordinamento EURES passeranno sotto la responsabilità dell'Autorità europea del lavoro (ELA), proposta dalla Commissione a marzo 2018 e approvata in via provvisoria dal Parlamento europeo e dal Consiglio a febbraio 2019. Si tratterà di un trasferimento formale dell'ufficio europeo di coordinamento EURES (ECO) all'ELA, sotto la cui responsabilità l'ECO rafforzerà il ruolo di EURES nella promozione di condizioni di mobilità eque. L'ufficio beneficerà di una struttura operativa completa e dedicata alla mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE e di competenze specialistiche in vari settori, che potranno fornire idee per ulteriori sfide da affrontare o approcci e strumenti strategici innovativi. L'ECO contribuirà a sua volta al funzionamento dell'Autorità grazie alle competenze del suo personale, alla sua rete e ai suoi strumenti.

## 1. INTRODUZIONE

### 1.1. Cos'è EURES?

EURES è una **rete di cooperazione** tra la Commissione europea e i membri e i partner, come i servizi pubblici per l'impiego (SPI), disponibile in tutti i paesi dell'UE, nonché in Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera (di seguito: "paesi membri di EURES"). Sin dal suo avvio nel 1994, EURES ha permesso ai cittadini di mettere a frutto uno dei principi fondamentali dell'Unione europea: la **libera circolazione dei lavoratori**. EURES fornisce una gamma unica di informazioni e di servizi per l'impiego alle persone in cerca di occupazione e ai datori di lavoro interessati a perseguire opportunità d'impiego o ad assumere personale in tutta l'Europa<sup>1</sup>.

Nel 2016 è entrato in vigore il **nuovo regolamento (UE) 2016/589 relativo a EURES**, volto a creare una rete più ampia e più solida di servizi per l'impiego a livello europeo, sia pubblici che privati, per favorire uno scambio di informazioni sul mercato del lavoro più efficiente a livello transfrontaliero a sostegno di opportunità di impiego nell'area UE/SEE<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Nota: nella presente relazione, i termini "lavoratore" e "dipendente" vengono impiegati come sinonimi. Inoltre, *"la Corte di giustizia ha statuito che la libera circolazione dei lavoratori di cui all'articolo 45 TFUE include altresì alcuni diritti per i cittadini degli Stati membri che si spostano all'interno dell'Unione ai fini della ricerca di un'occupazione. La nozione di «lavoratore» dovrebbe pertanto, ai fini del presente regolamento, essere intesa come comprensiva delle persone in cerca di occupazione, indipendentemente dal fatto che attualmente abbiano un rapporto di lavoro."* (Regolamento (UE) 2016/589, considerando 7).

<sup>2</sup> Gli obiettivi della rete EURES sono definiti all'articolo 6 del regolamento (UE) 2016/589.

### *1.1.1. Servizi EURES per persone in cerca di occupazione e per datori di lavoro*

- Aiutare le persone in cerca di occupazione a **trovare un impiego** e i datori di lavoro a **trovare candidati** in tutta Europa;
- **incrociare** le offerte di lavoro e i CV sul portale EURES della mobilità professionale;
- **informazioni, orientamenti** e altri servizi di sostegno alla mobilità professionale per lavoratori e datori di lavoro;
- **assistenza successiva al reclutamento**;
- accesso a informazioni su aspetti riguardanti le **condizioni di vita e di lavoro**, come l'imposizione fiscale, le pensioni, l'assicurazione sanitaria e la sicurezza sociale nei paesi membri di EURES;
- servizi di sostegno specifici per datori di lavoro e lavoratori frontalieri in **regioni transfrontaliere**;
- sostegno a gruppi specifici nel contesto di **programmi di mobilità mirati** legati a EURES;
- promozione di **opportunità per i giovani**, per mezzo, tra le altre cose, del programma **Drop'pin@EURES**;
- sostegno a eventi dinamici per l'assunzione tramite la piattaforma dedicata alle **giornate europee di lavoro (online)**.

### *1.1.2. Due pilastri: il portale EURES della mobilità professionale e la rete di persone*

EURES costituisce una parte essenziale della struttura a sostegno del mercato del lavoro che l'UE ha messo a punto negli ultimi decenni per migliorare le sue prestazioni socioeconomiche. La rete è finalizzata a fornire **informazioni e orientamenti per l'incontro tra domanda e offerta e per il collocamento** a coloro che sono interessati a lavorare in altri paesi membri di EURES e ai datori di lavoro desiderosi di assumere dipendenti provenienti da altri paesi membri di EURES. I servizi della rete vengono offerti tramite due canali complementari principali: il portale EURES e la rete del personale EURES in tutta Europa.

#### 1.1.2.1. Il portale EURES della mobilità professionale

EURES si classifica regolarmente tra i cinque siti web più visitati del dominio europa.eu. Solo nel 2017 il sito web EURES ha ricevuto, in totale, 14 880 000 visite e 48 350 000 visualizzazioni. Ogni giorno, circa **tre milioni di offerte di lavoro** e quasi **400 000 CV di persone in cerca di occupazione**<sup>3</sup> sono disponibili sul portale EURES della mobilità professionale. Nel corso del periodo interessato dalla relazione, si è registrata una crescita costante dei dati summenzionati nell'ambito di tutte le categorie. Da giugno 2017 a giugno 2018 vi è stato un incremento delle registrazioni sul portale EURES: 30 % per i datori di lavoro e 20 % per le persone in cerca di occupazione.

Il portale EURES offre un **servizio self-service gratuito** per le persone in cerca di occupazione e i datori di lavoro che si registrano per trovare un impiego o un candidato. Sia le persone in cerca di occupazione che i datori di lavoro possono creare un account che permetta loro di utilizzare le funzioni di ricerca e di incrocio sul portale, di creare e

---

<sup>3</sup> Portale EURES, disponibile alla pagina: <https://ec.europa.eu/eures/public/it/homepage>.

memorizzare profili di ricerca e di ricevere notifiche tramite posta elettronica.

#### 1.1.2.2. La rete di persone di EURES

Una rete composta da oltre **1 000 membri del personale EURES<sup>4</sup>** appartenenti ai **32 paesi membri di EURES** offre consulenze personalizzate in materia di orientamento professionale e di collocamento, di ricerca del lavoro e di assunzione, e fornisce informazioni su norme pertinenti nell'ambito della sicurezza sociale e dei regimi fiscali in altri stati membri di EURES. La rete offre anche assistenza successiva al reclutamento, come, ad esempio, corsi di lingua.

#### 1.1.3. L'organizzazione della rete EURES

Ogni paese membro di EURES designa un **ufficio di coordinamento nazionale (UCN)**, generalmente legato ai servizi pubblici per l'impiego (SPI) oppure al ministero del Lavoro. La direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione della Commissione europea (DG EMPL) ospita la sede dell'**ufficio europeo di coordinamento (ECO)**, che fornisce un sostegno orizzontale agli UCN. Insieme, gli UCN e l'ECO costituiscono il **gruppo europeo di coordinamento (ECG)** della rete EURES.

I membri e i partner EURES sono le organizzazioni che svolgono attività operative nella rete EURES, nell'ambito della quale i membri devono espletare tutti i seguenti compiti, mentre i partner devono assolvere almeno uno di questi compiti:

- alimentare la disponibilità di offerte di lavoro trasmettendo dati al portale EURES e alla piattaforma informatica;
- alimentare la disponibilità di profili di persone in cerca di occupazione trasmettendo dati al portale EURES e alla piattaforma informatica;
- fornire servizi di sostegno direttamente alle persone in cerca di occupazione o ai datori di lavoro.

## 1.2. Il regolamento del 2016

### 1.2.1. Perché una riforma del regolamento?

Dalla decisione iniziale della Commissione che ha istituito EURES<sup>5</sup>, la rete è stata soggetta a una serie continua di riforme al fine di rispondere agli incessanti cambiamenti del mercato del lavoro. Il nuovo regolamento (UE) 2016/589 relativo a EURES pone le basi per il **rafforzamento della rete**, promuovendo l'accessibilità delle offerte di lavoro, preparando il terreno per lo scambio di CV tra le organizzazioni partner e aderenti e il portale EURES, e offrendo un migliore sostegno alle persone in cerca di occupazione e ai datori di lavoro alla ricerca di opportunità transfrontaliere.

L'obiettivo del nuovo regolamento è **rafforzare la trasparenza** aumentando il numero di

---

<sup>4</sup> Nel quadro della presente relazione, per "personale EURES" s'intende il personale direttamente o indirettamente impegnato nell'offerta di servizi o nell'organizzazione di altre attività della rete EURES a norma del regolamento (UE) 2016/589 e delle relative misure di attuazione.

<sup>5</sup> Decisione 93/569/CEE della Commissione, del 22 ottobre 1993, relativa all'applicazione del regolamento (CEE) n. 1612/68 del Consiglio, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità riguardo segnatamente ad una rete denominata EURES (EUROpean Employment Services).



offerte di lavoro pubblicate sul portale EURES, migliorare l'**incrocio online** tra le offerte di lavoro e i CV, concordare un **pacchetto minimo di servizi** per le persone in cerca di occupazione e i datori di lavoro, nonché ampliare la **gamma dei servizi digitali per l'impiego** sul portale EURES.

### *1.2.2. Elementi principali e calendario della riforma*

Il nuovo regolamento, entrato in vigore il 12 maggio 2016, è sostenuto da sei decisioni di esecuzione<sup>6</sup> che ne assicurano l'attuazione uniforme in tutti gli Stati membri. I primi passi in vista dell'attuazione hanno riguardato la nomina degli UCN e degli SPI come membri di EURES, nonché l'istituzione dell'ECG nel 2016.

Il regolamento fissa al 13 maggio 2018 il termine entro il quale i paesi membri di EURES devono istituire un **sistema di scambio uniforme** che permetta loro di **condividere tutte<sup>7</sup> le offerte di lavoro**, tra cui apprendistati e tirocini, rese disponibili dagli SPI e da altre organizzazioni aderenti a EURES, e i CV, ammesso che le persone in cerca di occupazione abbiano acconsentito alla trasmissione dei loro dati personali. Lo stesso termine si applica alla messa a punto di **sistemi di ammissione** nei paesi membri di EURES, che permettano a organizzazioni come servizi per l'impiego privati o organizzazioni del terzo settore di essere ammesse in qualità di membri o partner. Infine, il regolamento dispone che nel 2018 e nel 2020 vengano redatte **relazioni sulle attività della rete**, e che una valutazione ex post venga presentata nel 2021.

---

<sup>6</sup> Decisione di esecuzione (UE) 2017/1255 della Commissione, dell'11 luglio 2017, relativa a un modello per la descrizione dei sistemi nazionali e delle procedure per ammettere organizzazioni a diventare membri e partner di EURES.

Decisione di esecuzione (UE) 2017/1256 della Commissione, dell'11 luglio 2017, relativa ai modelli e alle procedure per lo scambio di informazioni sui programmi di lavoro nazionali della rete EURES a livello dell'Unione.

Decisione di esecuzione (UE) 2017/1257 della Commissione, dell'11 luglio 2017, relativa alle norme tecniche e ai formati necessari per un sistema uniforme che consenta l'incrocio tra le offerte di lavoro e le domande di lavoro e i CV sul portale EURES.

Decisione di esecuzione (UE) 2018/170 della Commissione, del 2 febbraio 2018, relativa alle specifiche dettagliate uniformi per la raccolta e l'analisi di dati al fine di monitorare e valutare il funzionamento della rete EURES.

Decisione di esecuzione (UE) 2018/1020 della Commissione, del 18 luglio 2018, relativa all'adozione e all'aggiornamento dell'elenco di capacità, competenze e occupazioni della classificazione europea ai fini dell'incrocio mediante la piattaforma informatica comune di EURES.

Decisione di esecuzione (UE) 2018/1021 della Commissione, del 18 luglio 2018, relativa all'adozione di norme tecniche e formati necessari al funzionamento dell'incrocio automatizzato mediante la piattaforma informatica comune utilizzando la classificazione europea e l'interoperabilità tra i sistemi nazionali e la classificazione europea.

<sup>7</sup> A norma dell'articolo 17 del regolamento (UE) 2016/589, gli Stati membri possono escludere offerte di lavoro "che, a motivo della loro natura o delle norme nazionali, siano accessibili unicamente ai cittadini di un dato paese", "connesse a categorie di apprendistati e di tirocini che, avendo principalmente una componente di apprendimento, fanno parte di sistemi nazionali di istruzione o sono finanziate pubblicamente nell'ambito delle politiche attive degli Stati membri a favore del mercato del lavoro", nonché "altre offerte di lavoro nell'ambito delle politiche attive del lavoro di uno Stato membro".

## 2. ATTIVITÀ PRINCIPALI DELLA RETE EURES: GENNAIO 2016 – GIUGNO 2018

### 2.1. Attività nei paesi membri di EURES

#### 2.1.1. Servizi generali a sostegno di lavoratori e datori di lavoro

##### 2.1.1.1. Attività di incrocio e collocamento

Tutti i paesi membri di EURES forniscono informazioni e sostegno a favore della mobilità professionale in Europa per persone in cerca di occupazione e datori di lavoro, e organizzano eventi finalizzati alla ricerca di personale, sulla base di una cooperazione rafforzata tra gli uffici EURES.

Il personale EURES assiste le persone in cerca di occupazione nella redazione delle domande di lavoro e dei CV, e aiuta i datori di lavoro nella fissazione dei requisiti e nella redazione delle offerte di lavoro. Nel 2017, per offrire questo tipo di servizi, i consulenti EURES di tutta la rete sono entrati in contatto con 696 514 persone in cerca di occupazione e con 111 636 datori di lavoro<sup>8</sup>. Nel 2016, secondo le informazioni ricevute dal personale EURES, le attività svolte hanno permesso il collocamento di circa 30 000 persone in tutta la rete EURES<sup>9</sup>. Grazie alle disposizioni in materia di raccolta di dati nel quadro del regolamento EURES (articolo 32), in futuro sarà possibile accedere ad informazioni più precise al riguardo.

Gli eventi di incontro tra domanda e offerta vengono organizzati per far incontrare datori di lavoro e persone in cerca di occupazione e per facilitare il reclutamento transfrontaliero. Il **personale EURES dei paesi di destinazione** è generalmente invitato a comunicare offerte di lavoro e a fornire informazioni sulle condizioni di vita e di lavoro. Come servizio di sostegno ulteriore per i datori di lavoro, il personale EURES può **esaminare i CV** per preselezionare, in vista dei colloqui, i candidati con competenze adeguate, durante, ad esempio, eventi di "job dating".

Un tipo specifico di eventi di incontro tra domanda e offerta sono le **giornate europee del lavoro**, durante le quali i datori di lavoro e le persone in cerca di occupazione provenienti da diversi paesi membri di EURES si incontrano **sia online che di persona**. Diciassette paesi hanno partecipato ai 24 eventi organizzati nel 2017, frequentati da quasi 21 500 persone in cerca di occupazione e da più di 1 100 imprese che hanno proposto ben oltre 10 000 posti di lavoro. Sedici di questi eventi hanno avuto luogo nel primo semestre del 2018.

Un'attenzione particolare viene rivolta alla necessità di fare in modo che le **attività EURES rispondano alle esigenze del mercato del lavoro**, in particolare ad esigenze prioritarie di settore e in termini di competenze. Fondati sulla volontà di superare gli ostacoli posti alla mobilità dei lavoratori nel contesto dell'integrazione del mercato del lavoro dell'UE/del SEE, alcuni eventi organizzati da EURES per l'assunzione di personale **mirano ad individuare** le esigenze e le potenzialità di **settori specifici**, soprattutto quando viene riscontrata una carenza di manodopera in un potenziale paese di

---

<sup>8</sup> Dati dal quadro di valutazione del mercato unico riguardanti la rete EURES, 2017:  
[http://ec.europa.eu/internal\\_market/scoreboard/docs/2018/eures/2018-scoreboard-eures\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/docs/2018/eures/2018-scoreboard-eures_en.pdf).

<sup>9</sup> Fino al 2017 il numero di collocamenti è stato comunicato dai consulenti EURES su base volontaria (circa il 50-60 % di tutti i dati comunicati); per di più, questi ultimi non vengono informati sistematicamente circa i collocamenti dalle persone in cerca di occupazione o dai datori di lavoro.

destinazione e un'eccedenza in un altro. I settori in cui la maggior parte dei paesi necessita di un incontro tra domanda e offerta e di occupazione sono il turismo e il settore alberghiero<sup>10</sup>, in cui le competenze legate alla conoscenza di lingue straniere sono particolarmente importanti. Altri settori in cui si riscontra un numero elevato di incroci tra domanda e offerta nella rete EURES sono il settore dei trasporti, della sanità, l'industria edilizia, l'ingegneria e il settore delle TIC, nonché i lavori stagionali nell'agricoltura.

#### 2.1.1.2. Informazioni e orientamenti

Informazioni pertinenti in materia di mercato del lavoro sono accessibili tramite il portale EURES, in cui i paesi membri di EURES **aggiornano regolarmente informazioni generali** sui relativi mercati del lavoro e sulle condizioni di vita e di lavoro in 26 lingue. Inoltre, almeno quattordici paesi hanno anche il loro **sito web EURES nazionale**, in cui le persone in cerca di lavoro e i datori di lavoro possono trovare le informazioni ricercate sulla mobilità professionale, alcune delle quali sono tradotte in diverse lingue.

Tra le attività di informazione e di orientamento proposte alle persone in cerca di lavoro e ai datori di lavoro dalla rete EURES figurano schede informative e soluzioni digitali sui siti web nazionali di EURES a proposito di accordi amministrativi, fiscali, di lavoro o di disposizioni sanitarie nel paese di destinazione. Gli UCN organizzano inoltre **workshop**, ad esempio per insegnare alle persone in cerca di occupazione come presentare un CV a datori di lavoro in specifici paesi. In modo analogo, i consulenti EURES aiutano generalmente i datori di lavoro a redigere descrizioni di offerte di lavoro intese ad attirare dall'estero lavoratori con competenze adeguate.

#### 2.1.2. Servizi di sostegno specifici

##### 2.1.2.1. Servizi di sostegno nelle regioni transfrontaliere

Nel quadro del nuovo regolamento EURES, i membri e i partner di EURES impegnati in partenariati transfrontalieri (CBP) o in altre strutture di cooperazione e di servizi (tra cui organizzazioni al di fuori della rete EURES) forniscono informazioni e servizi di collocamento e reclutamento adeguati alle circostanze e ai requisiti specifici dei lavoratori frontaliere e dei datori di lavoro in regioni transfrontaliere<sup>11</sup>.

I partenariati transfrontalieri possono richiedere finanziamenti mediante inviti annuali nel quadro del programma EaSI<sup>12</sup>. È inoltre possibile accedere ai finanziamenti EaSI per la costituzione di nuovi partenariati transfrontalieri o per l'attuazione di misure innovative. Nel 2016 **dodici CBP** sono stati finanziati tramite una sovvenzione EaSI dell'anno precedente. Nel 2017 e nel 2018 **nove CBP** hanno offerto servizi di sostegno e hanno permesso il collocamento di lavoratori in regioni frontaliere grazie a sovvenzioni EaSI concesse l'anno precedente.

I servizi di sostegno nelle regioni transfrontaliere di EURES sono intesi a presentare

---

<sup>10</sup> Ciclo di programmazione di EURES, valutazione delle relazioni nazionali di attività 2016 e 2017.

<sup>11</sup> Come previsto all'articolo 3, paragrafo 7, del regolamento (UE) 2016/589.

<sup>12</sup> Relazioni di monitoraggio e dati sono disponibili solo per i partenariati transfrontalieri che ricevono finanziamenti nel quadro dell'asse "EURES" dell'EaSI. A titolo indicativo, 11 CBP hanno prodotto risultati positivi nell'esercizio finanziario 2014 dell'UE (VP/2014/011), 12 nell'esercizio finanziario 2015 (VP/2015/008), 10 nell'esercizio finanziario 2016 (invito a presentare proposte VP/2016/005) e 9 nell'esercizio finanziario 2017 (VP/2017/006).

informazioni e posti di lavoro in più lingue. Tali servizi vengono offerti tramite soluzioni **a sportello unico** reali e, sempre più spesso, virtuali. Le informazioni fornite riguardano questioni come il coordinamento della sicurezza sociale, le disposizioni intese a disciplinare gli spostamenti quotidiani dei pendolari, il riconoscimento delle qualifiche e l'imposizione fiscale. Nel 2016 e nel 2017 le attività di collocamento e reclutamento hanno permesso a quasi 4 400 persone in cerca di occupazione di trovare un lavoro in una regione transfrontaliera in seguito a un contatto diretto con servizi legati a EURES<sup>13</sup>.

#### 2.1.2.2. Assistenza successiva al reclutamento

L'assistenza successiva al reclutamento intende garantire la **migliore integrazione possibile dei lavoratori mobili** nei nuovi posti di lavoro. Sebbene la maggior parte dei paesi membri di EURES punti a fornire informazioni a lavoratori e a datori di lavoro prima della firma di un contratto di lavoro, alcuni di loro organizzano anche attività successive al reclutamento. Ad esempio, EURES Italia gestisce una **banca dati di controllo** del pieno rispetto delle norme applicabili in materia di lavoro nel quadro dei collocamenti. Nel 2016 sono state gestite quasi 7 000 richieste di lavoratori che chiedevano la valutazione del proprio caso<sup>14</sup>.

#### 2.1.2.3. Sostegno ai giovani – apprendistati e tirocini

Diverse attività e vari programmi sviluppati nel quadro della rete EURES sono incentrati principalmente sui **giovani**. Il Consiglio europeo, nel quadro delle sue conclusioni del giugno 2012<sup>15</sup>, invitava gli Stati membri e la Commissione a sviluppare ulteriormente il portale EURES e a esaminare la possibilità di estenderlo agli apprendistati e ai tirocini. A tal fine, gli apprendistati e i tirocini sono ora inclusi nell'ambito d'applicazione del regolamento EURES, a condizione che i candidati selezionati siano inquadrati in un rapporto di lavoro. Offerte in tale ambito sono già incluse tra le varie offerte di lavoro presenti sul portale EURES, dove, alla fine del periodo interessato dalla relazione, erano disponibili 6 567 offerte di apprendistato e 1 859 offerte di tirocini<sup>16</sup>.

Inoltre, le imprese e le organizzazioni possono pubblicare direttamente le opportunità offerte ai giovani tramite un servizio self-service nella sezione **Drop'pin@EURES** del portale EURES. Attualmente sono disponibili, in totale, 2 092 opportunità offerte da 501 imprese operanti in 32 campi di attività, dall'ingegneria allo sviluppo personale e delle competenze<sup>17</sup>. L'ECO sta mettendo a punto alcune strategie per facilitare ulteriormente la raccolta e la presentazione di offerte di apprendistati e tirocini sul portale. Lo sviluppo di specifiche su misura permetterà ai portatori di interessi di mettere in evidenza le loro offerte e di cercare quelle degli altri in modo più agevole. Si prevede che questa nuova caratteristica sarà introdotta nel 2019.

#### 2.1.2.4. Programmi di mobilità mirati legati a EURES

EURES intende inoltre raggiungere **gruppi specifici di persone in cerca di**

---

<sup>13</sup> Commissione europea, partenariati transfrontalieri di EURES, prima relazione di monitoraggio (2016) e seconda relazione di monitoraggio (2017).

<sup>14</sup> Relazione di attività nazionale dell'Italia, 2016.

<sup>15</sup> Consiglio europeo, conclusioni, 28-29 giugno 2012. Documento disponibile al seguente indirizzo: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_DOC-12-8\\_it.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-12-8_it.htm).

<sup>16</sup> Registrate sul portale EURES il 23 agosto 2018.

<sup>17</sup> Ibidem.

**occupazione** e promuovere **offerte di lavoro in settori specifici**. A tal fine, le attività di EURES possono essere complementari o integrare quelle dei **programmi mirati di mobilità** finanziati dall'UE nel quadro del programma per **l'occupazione e l'innovazione sociale**, (EaSI) che intendono testare soluzioni innovative per favorire la mobilità professionale transfrontaliera o rispondere ai bisogni di gruppi di destinatari specifici.

L'iniziativa "**Il tuo primo lavoro EURES**" favorisce la ricerca a livello europeo di un lavoro, di un apprendistato o di un tirocinio da parte di giovani fino ai 35 anni, nonché la ricerca da parte dei datori di lavoro di giovani in possesso di competenze adeguate in tutti i paesi membri di EURES. Tra il 2016 e la metà del 2018 **quattro paesi** (Francia, Germania, Italia e Svezia) hanno portato avanti progetti nel quadro di tale iniziativa. Da alcune relazioni emerge, in primo luogo, che a trovare lavoro sono generalmente i giovani tra i 23 e i 26 anni, che sono in possesso di un diploma d'istruzione superiore o che devono ancora completare gli studi e, in secondo luogo, che più della metà delle persone che hanno trovato lavoro (52 %) era disoccupata al momento della nuova occupazione. Più dell'80 % delle persone che hanno trovato lavoro in un altro paese tramite questo programma aveva già lavorato nel proprio paese di residenza, mentre solo il 28 % aveva lavorato all'estero. I datori di lavoro includono sia le imprese di grande dimensione che le PMI.

I **paesi di partenza** di maggiore rilevanza, nel corso del periodo interessato, sono stati l'Italia, l'Irlanda, la Francia e la Spagna. Per quanto riguarda i principali **paesi e settori riceventi**, vanno segnalati la Germania per il settore sanitario e dell'assistenza sociale, il Regno Unito per l'istruzione e la Francia per i collocamenti nel settore delle TIC<sup>18</sup>. Sebbene siano stati offerti posti di lavoro a più di **3 000 persone**, tra il 2016 e il primo semestre del 2017 sono stati raggiunti solo tra il 15 % e il 26 % degli obiettivi iniziali di collocamento dei vari programmi<sup>19</sup>. Tuttavia, in tutto il secondo semestre del 2017 sono stati garantiti quasi 1 200 collocamenti per posti di lavoro, tirocini e apprendistati<sup>20</sup>, il che è indice di una maggiore diffusione del programma. La maggior parte dei giovani che hanno partecipato al programma è stata impiegata tramite un contratto di lavoro regolare, mentre solo una piccola parte di loro ha iniziato apprendistati o tirocini.

**Reactivate** è un programma di mobilità lavorativa interno all'UE destinato ai lavoratori di età pari o superiore ai 35 anni, che hanno difficoltà a trovare un lavoro o un'opportunità di formazione nel proprio paese di residenza e che vogliono spostarsi in un altro paese. Come nel caso dell'iniziativa "Il tuo primo lavoro EURES", le persone in cerca di occupazione possono accedere a diverse tipologie di finanziamento attraverso il servizio per l'impiego Reactivate. Attualmente, i servizi per l'impiego di quattro paesi hanno assunto un ruolo guida nei progetti Reactivate: **Italia, Francia, Polonia e Svezia**, con partner in **13 paesi**. Nonostante il ritardo iniziale nell'adozione dell'iniziativa, il

---

<sup>18</sup> Commissione europea, "*Your First EURES Job, Targeted Mobility Schemes, 5<sup>th</sup> Progress Monitoring Report, July – December 2017*" (quinta relazione di monitoraggio dei progressi dell'iniziativa "Il tuo primo lavoro EURES", programmi mirati di mobilità, luglio – dicembre 2017), pubblicata a luglio 2018.

<sup>19</sup> Commissione europea, "*Your First EURES Job, Targeted Mobility Schemes, 4<sup>th</sup> Progress Monitoring Report, January – June 2017*" (quarta relazione di monitoraggio dei progressi dell'iniziativa "Il tuo primo lavoro EURES", programmi mirati di mobilità, gennaio – giugno 2017), pubblicata a dicembre 2017.

<sup>20</sup> Commissione europea, "*Your First EURES Job, Targeted Mobility Schemes, 5<sup>th</sup> Progress Monitoring Report, July – December 2017*" (quinta relazione di monitoraggio dei progressi dell'iniziativa "Il tuo primo lavoro EURES", programmi mirati di mobilità, luglio – dicembre 2017), pubblicata a luglio 2018.

programma mostra un potenziale a lungo termine poiché i tassi d'impiego dei lavoratori più anziani nell'UE che attualmente lavorano in uno Stato membro diverso da quello in cui sono nati sono simili ai tassi registrati presso i dipendenti della stessa età che lavorano nel loro paese di origine<sup>21</sup>.

Anche l'iniziativa **Corpo europeo di solidarietà** si fonda sulla mobilità professionale e mira a creare opportunità per i giovani intese a sviluppare le loro capacità e ad accrescere le loro prospettive occupazionali future tramite un impiego o un tirocinio all'estero. Nel quadro di tale programma sono attualmente in corso due progetti: un consorzio diretto dalla Francia, volto a proporre 1 000 collocamenti tra posti di lavoro e tirocini, e uno diretto dall'Italia, la cui finalità è raggiungere i 400 collocamenti entro settembre 2018.

La tabella sottostante fornisce una panoramica dei progetti mirati di mobilità, indicando le rispettive fonti di finanziamento, le popolazioni considerate e i paesi che partecipano attivamente ai programmi.

*Panoramica dei programmi di mobilità legati a EURES*

<b>Programma di mobilità</b>	<b>Gruppo destinatario</b>	<b>Servizi per l'impiego capofila</b>
Partenariati transfrontalieri (CBP)	Persone in cerca di occupazione e datori di lavoro in regioni transfrontaliere	AT, BE, CH, CZ, DE, DK, ES, FR, HR, IT, IE, PT, FR, HU, LU, NL, PL, SE, SI, SK, UK
Il tuo primo lavoro EURES	Persone in cerca di lavoro tra i 18 e i 35 anni/imprese alla ricerca di competenze professionali	Servizi per l'impiego capofila: DE, FR, IT, SE Partner in: BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, LU, NO <sup>22</sup>
Corpo europeo di solidarietà	Giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni	Servizi per l'impiego capofila: FR, IT
Reactivate	Persone in cerca di lavoro di età pari o superiore ai 35 anni/datori di lavoro alla ricerca di forza lavoro qualificata	Servizi per l'impiego capofila in: IT, FR, SE, PL Partner in: DE, EL, ES, NL, IT, FI, IE, LU, PT, RO, SI, BE, CY

### 2.1.3. Risorse e governance

#### 2.1.3.1. Risorse umane

Il **personale EURES**<sup>23</sup> è impiegato negli SPI nazionali o regionali, oppure in altre organizzazioni partner o aderenti a EURES, e si occupa di offrire servizi di consulenza specializzata, orientamento e assistenza alle persone in cerca di occupazione e ai datori di

<sup>21</sup> Commissione europea, progetto di relazione sul monitoraggio dei progressi del programma Reactivate, febbraio 2018.

<sup>22</sup> Informazioni disponibili sul portale EURES: <https://ec.europa.eu/eures/public/it/your-first-eures-job-emp> (ultimo accesso il 2 agosto 2018).

<sup>23</sup> Il termine "consulente EURES" viene ancora impiegato di frequente nella rete EURES, sebbene non sia più un termine riconosciuto ufficialmente dall'entrata in vigore del regolamento (UE) 2016/589, che fa unicamente riferimento al "personale EURES" per indicare le risorse umane impiegate nel quadro di EURES.

lavoro. La ripartizione per paese del numero totale del personale EURES<sup>24</sup> riflette indicativamente **la dimensione dei mercati del lavoro nazionali**: 178 consulenti in Germania, 92 in Spagna, 55 in Polonia, 20 in Bulgaria, 15 nei Paesi Bassi, 7 a Cipro e 3 in Estonia.

### 2.1.3.2. Risorse finanziarie

Le risorse finanziarie assegnate alla rete variano in modo significativo da paese a paese. I costi relativi al personale assorbono la quota maggiore del finanziamento a livello nazionale. Tuttavia, è difficile identificare gli importi esatti in quanto i servizi EURES rientrano principalmente nel quadro del servizio offerto dai servizi pubblici per l'impiego. Nella maggior parte dei casi, il **Fondo sociale europeo** (FSE) integra il finanziamento nazionale in relazione a servizi di reclutamento, consulenza e orientamento a livello nazionale e transfrontaliero. La Commissione non ha ricevuto alcuna informazione riguardo agli importi stanziati per le attività EURES nel quadro dell'FSE per il periodo di programmazione 2014-2020. Data la gestione concorrente del Fondo, le informazioni disponibili a livello UE si limitano a quanto concordato nel regolamento FSE<sup>25</sup> e in particolare nel regolamento di esecuzione (UE) n. 215/2014 che stabilisce le categorie di intervento.

Le attività orizzontali organizzate dall'ECO sono finanziate attraverso l'asse "EURES" dell'EaSI<sup>26</sup>, che contribuisce anche a una parte dei costi di esercizio dei fornitori di servizi EURES in Norvegia e in Islanda. Anche servizi specifici, come l'assistenza personalizzata nel quadro dei programmi mirati di mobilità, sono finanziati dall'EaSI. Una ripartizione delle risorse finanziarie disponibili nel quadro dell'EaSI per la rete EURES durante il periodo interessato dalla relazione viene presentata nella sezione 2.2.9 sottostante.

### 2.1.3.3. Infrastruttura informatica

Tutti gli Stati membri, nel quadro del processo di attuazione del regolamento 2016, hanno adattato o stanno adattando la loro infrastruttura informatica per incrementare la trasmissione delle offerte di lavoro e dei CV al portale EURES.

Molti di loro hanno anche promosso iniziative nazionali volte a migliorare l'offerta dei servizi online. Ad esempio, alcuni UCN hanno adottato automaticamente un **approccio digitale** nell'offerta dei servizi EURES (Regno Unito) e incrementato il ricorso alla tecnologia per attrarre, reclutare e incrociare i profili dei candidati offrendo **corsi in e-learning** sulla ricerca delle offerte di lavoro sul sito nazionale EURES (Danimarca). EURES Scheldemond sta attualmente sviluppando una **app EURES** che permetta ai datori di lavoro di trovare più facilmente lavoratori transfrontalieri in Belgio e nei Paesi

---

<sup>24</sup> Per maggiori informazioni, cfr. allegato, figura 2 – numero di consulenti EURES e personale analogo a livello UE nel 2017.

<sup>25</sup> Regolamento (UE) n. 1304/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 dicembre 2013, relativo al Fondo sociale europeo e che abroga il regolamento (CE) n. 1081/2006 del Consiglio, considerando 5 e articolo 3, paragrafo 1, lettera a), punto i).

<sup>26</sup> Regolamento (UE) n. 1296/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 dicembre 2013, relativo a un programma dell'Unione europea per l'occupazione e l'innovazione sociale ("EaSI") e recante modifica della decisione n. 283/2010/UE che istituisce uno strumento europeo Progress di microfinanza per l'occupazione e l'inclusione sociale, articolo 20, paragrafo b).

Bassi<sup>27</sup>. Altri casi di approccio innovativo all'offerta di servizi sono, ad esempio, lo sviluppo di un **sito web dedicato ai giovani** in Belgio<sup>28</sup>, una maggiore **cooperazione a livello informatico con il programma "Il tuo primo lavoro EURES"** a Cipro, l'introduzione di una **lista di controllo online** per i consulenti degli SPI sulle procedure EURES in Croazia e il lancio di 38 servizi online in Francia e di webinar intesi come una modalità efficiente in termini di costi per fornire informazioni "dal vivo" senza impedimenti geografici.

#### 2.1.3.4. Governance e cooperazione con i portatori di interessi

Gli UCN svolgono una parte significativa delle loro attività in collaborazione con **molteplici portatori di interessi a livello locale, regionale, nazionale e transfrontaliero**, tra cui le parti sociali, altre reti europee, servizi di orientamento professionale, camere di commercio e autorità competenti in materia di sicurezza sociale e tassazione. Si osserva che maggiore è la cooperazione con gli attori sul campo, più proficue sono le attività organizzate congiuntamente, in quanto aumentano le possibilità di esito favorevole dell'incrocio tra le ricerche delle persone in cerca di occupazione e le offerte proposte dai datori di lavoro.

#### 2.1.3.5. Comunicazione nei paesi membri di EURES

Una quota del bilancio di EURES destinato alla comunicazione è impiegata per **finanziare le attività di comunicazione dei paesi membri di EURES**, nonché per promuovere l'identità visiva di EURES, fornire consulenza su questioni riguardanti i social media o sostenere la produzione di video e l'organizzazione di eventi. Le attività di sensibilizzazione e di comunicazione sono rivolte a diversi tipi di pubblico in tutta la rete EURES. Alcuni UCN realizzano campagne informative di natura generica (Estonia), altri si rivolgono a settori specifici (Islanda), mentre altri ancora si concentrano sui giovani (Paesi Bassi). In alcuni paesi come il Belgio, Cipro, l'Estonia, la Norvegia, la Spagna e la Svezia, per promuovere le attività della rete EURES, oltre ai siti web degli SPI, si ricorre sempre di più ai **social media e a campagne mirate**. Gli account sui social media dei membri EURES raggiungono circa i 120 000 follower<sup>29</sup>.

Il **materiale informativo** destinato ai datori di lavoro e alle persone in cerca di occupazione è personalizzato, mirato e disponibile in diverse lingue. Nel 2017, circa 330 000 copie del materiale relativo a EURES sono state richieste dalla rete EURES, mentre la newsletter esterna di EURES ha raggiunto quasi 700 000 iscritti. Tra le attività di comunicazione innovative si possono citare una **giornata informativa a bordo di un treno** che viaggia tra i Paesi Bassi e la Germania organizzata dal partenariato transfrontaliero regionale, la promozione della mobilità transfrontaliera in occasione di un festival di musica all'aperto, nonché la trasmissione di un **programma radiofonico settimanale** su EURES e di un programma televisivo sulla mobilità occupazione in Italia.

---

<sup>27</sup> <https://www.pzc.nl/zeeuws-vlaanderen/grensarbeiders-sneller-te-vinden-via-app~ae498da1/>.

<sup>28</sup> <https://jeunes.leforem.be/>.

<sup>29</sup> Per ottenere un miglior quadro d'insieme dei canali nazionali di EURES sui social media e della loro portata, l'ECO redige ogni anno un inventario di tali canali.



### 2.1.3.6. Monitoraggio e valutazione delle attività

Il nuovo regolamento EURES definisce un approccio orientato ai risultati per le attività della rete EURES. Nel corso del periodo in esame, il **ciclo di programmazione** è risultato essere lo strumento di monitoraggio principale dell'attività annuale. Nel quadro di tale contesto, ogni UCN ha comunicato in una relazione di attività nazionale annuale le realizzazioni e i risultati della relativa rete EURES nazionale rispetto agli obiettivi fissati nel rispettivo programma di lavoro nazionale (precedentemente definito piano di attività). Inoltre, le **relazioni mensili redatte dai consulenti EURES** monitorano i servizi EURES offerti alle persone in cerca di occupazione e ai datori di lavoro, mentre il **sistema di misurazione dei risultati** di EURES misura i risultati e le attività della rete EURES in modo coerente. A partire dal 2018 tale sistema verrà impiegato per monitorare la programmazione delle attività di EURES secondo una serie di indicatori concordati<sup>30</sup>.

## 2.2. Attività di sostegno orizzontali svolte dall'ufficio europeo di coordinamento (ECO)

### 2.2.1. Coordinamento e sostegno alla governance

L'ECO organizza il lavoro del gruppo europeo di coordinamento. Presiede le sue **riunioni**, convocate a intervalli regolari per presentare e discutere gli sviluppi recenti e le novità della rete, nonché per condividere le migliori prassi e le informazioni sullo stato di avanzamento del processo di attuazione del regolamento e dell'interoperabilità dei sistemi informatici. Inoltre, l'ECO supervisiona e facilita le diverse fasi del ciclo di programmazione e coordina i compiti degli UCN riguardanti la pianificazione, la presentazione di osservazioni e la comunicazione.

### 2.2.2. Funzionamento e sviluppo del portale EURES e dei relativi servizi informatici

L'ECO gestisce il portale EURES della mobilità professionale. Ha inoltre **messo a punto un nuovo sistema e procedure**, definite di comune accordo con gli Stati membri, per garantire l'incrocio tra opportunità di lavoro e CV. Nel 2017 è stata adottata una serie di norme da rispettare per il formato delle offerte di lavoro e dei CV basate sulle norme internazionali di settore di "HR Open". L'ECO ha messo a disposizione degli Stati membri moduli specifici predefiniti di attuazione in modo da ridurre notevolmente gli sforzi compiuti nella fase di attuazione per prendere parte al nuovo sistema di scambi. La transizione verso il nuovo sistema adottato dal portale EURES ha avuto luogo nel primo semestre del 2018. Sono stati messi a punto meccanismi di monitoraggio e di assistenza relativamente alla preparazione tecnica e alla qualità dei dati.

### 2.2.3. Formazione e sviluppo professionale

L'ECO offre un programma comune di formazione e di sviluppo professionale per il personale dei membri e dei partner di EURES, che include l'attuazione di un nuovo programma di formazione nel quadro di EURES: l'avvio, nel 2016, dell'**accademia EURES**, che comprende tutte le attività di formazione nel quadro del regolamento EURES, con l'obiettivo di dotare il personale EURES delle competenze, delle capacità e

---

<sup>30</sup> Decisione di esecuzione (UE) 2018/170 della Commissione, del 2 febbraio 2018, relativa alle specifiche dettagliate uniformi per la raccolta e l'analisi di dati al fine di monitorare e valutare il funzionamento della rete EURES.

degli strumenti necessari a elaborare attività di collocamento e reclutamento. Le reti nazionali EURES hanno mostrato un significativo interesse per le attività di formazione a livello UE<sup>31</sup>.

A livello nazionale, i membri e i partner di EURES formano il loro personale per garantire un livello di conoscenza comune di base riguardo a EURES. Il nuovo personale riceve corsi di **preformazione** a livello nazionale in diverse modalità (in aula, online, sul lavoro o con strumenti di autoapprendimento) per comprendere meglio gli obiettivi, gli strumenti e le strategie della rete da un punto di vista nazionale. I programmi di formazione a livello nazionale vengono preparati dagli UCN sulla base di orientamenti indicativi e strumenti forniti dal team di EURES incaricato della formazione, con il sostegno di un'assistenza tecnica.

#### *2.2.4. Servizi di assistenza tecnica*

L'ECO fornisce una funzione di assistenza (helpdesk) per tutti gli utenti del portale EURES e dei suoi servizi (ossia persone in cerca di occupazione, datori di lavoro, personale dei membri e dei partner di EURES, gli UCN e gli utenti registrati come ospiti). Tramite l'helpdesk si forniscono risposte alle domande relative ai servizi del portale EURES, tra cui la sezione Extranet, e ai servizi della piattaforma delle giornate europee del lavoro. Le domande possono essere presentate compilando il modulo online del portale oppure chiamando un numero gratuito, ricorrendo a una chat online o a Skype. Nel 2017 l'helpdesk di EURES ha trattato circa 20 000 richieste di utenti.

#### *2.2.5. Contatti, scambio delle migliori prassi e apprendimento reciproco*

L'ECO agevola i contatti, l'apprendimento reciproco e lo scambio delle migliori prassi nel quadro della rete EURES. Oltre alle riunioni periodiche dell'ECG e di altri gruppi di esperti, nel corso del periodo in esame è stata organizzata una serie di **eventi di apprendimento reciproco** specifici, il cui obiettivo è lo scambio di idee e di migliori prassi tra gli UCN, nonché il rafforzamento della cooperazione nel quadro della rete. Ad esempio, nel 2018 si sono tenuti due eventi: un evento di apprendimento reciproco sulla progettazione e l'attuazione di sistemi di ammissione per i membri e i partner di EURES e un evento con esperti esterni sulle migliori prassi riguardanti gli strumenti di incrocio automatizzato. Per di più, all'inizio del 2018 è divenuta operativa una nuova versione dell'**Extranet di EURES**, il cui obiettivo è sostenere e incoraggiare la collaborazione e lo scambio di informazioni in tutta la rete EURES tramite spazi di lavoro interattivi e forum.

#### *2.2.6. Attività di informazione e comunicazione*

L'ECO sostiene attività di informazione e comunicazione in tutta la rete EURES per

---

<sup>31</sup> Quadro di valutazione del mercato unico 2017

[http://ec.europa.eu/internal\\_market/scoreboard/performance\\_by\\_governance\\_tool/eures/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_by_governance_tool/eures/index_en.htm) (ultimo accesso il 2 agosto 2018). L'ECO riferisce che nel 2017, in 30 paesi, 696 partecipanti hanno seguito corsi di formazione in presenza, 480 hanno preso parte a corsi online, mentre 132 hanno partecipato alla fase di consolidamento; nel primo semestre del 2018, per 360 partecipanti provenienti da 27 paesi membri di EURES sono stati previsti corsi di formazione in aula. La qualità dell'offerta formativa viene monitorata attraverso il feedback dei clienti. Nel 2017, ciò ha evidenziato che la maggior parte dei partecipanti ha trovato i corsi utili e ben organizzati, e ha considerato il contenuto pertinente.

aumentare il livello di consapevolezza al riguardo, conformemente alla strategia di comunicazione EURES per il periodo 2015-2020. L'Ufficio prepara **documenti di orientamento** mirati per i piani di comunicazione nazionali pluriennali dei paesi membri di EURES, ed è stato creato un **gruppo di esperti nazionali in materia di comunicazione** per condividere e promuovere le migliori prassi. Inoltre, l'ECO gestisce la piattaforma dedicata alle giornate europee di lavoro (online) e sostiene e accoglie ogni anno l'organizzazione di oltre 30 giornate del lavoro e di eventi per il reclutamento di personale (online, in loco o entrambi).

Gli account **EURES sui social media** contano oltre 260 000 follower su Facebook, più di 36 000 su Twitter e 28 000 su LinkedIn. Il canale YouTube di EURES è stato riorganizzato per tenere conto dei diversi gruppi di destinatari e per offrire una panoramica dei video più chiara. Nel 2017 ha avuto luogo la prima campagna di EURES sui social media. La campagna **#YourCareerMove** aveva l'obiettivo di ampliare la conoscenza della gamma di servizi offerti da EURES e di promuovere la cooperazione nel quadro della rete. Nel corso della campagna si stima che siano state raccolte le impressioni di 10 milioni di persone sul tema e risulta che 440 partecipanti al quiz abbiano creato un profilo EURES (il che rappresenta un tasso di conversione 4/5 volte superiore alla media dei social media); l'85 % degli UCN si dicono soddisfatti degli strumenti impiegati per promuovere la campagna. La campagna è stata selezionata per i "Digital Communications Awards" 2018 nella categoria "Istituzioni".

Dal 2016, l'ECO ha pubblicato 216 articoli sul portale EURES e 114 articoli sull'Extranet del portale. Gli articoli sul portale presentano le **storie di successo** di persone in cerca di occupazione e di datori di lavoro che si sono serviti di EURES, le **tendenze in materia di assunzione** o i **consigli per la ricerca del lavoro e per il reclutamento**. Le **pubblicazioni in Drop'pin@EURES** sono state aggiornate ed è stata messa a punto una **guida pratica all'utilizzo di EURES** ("Practitioner's Guide to EURES") con l'intento di spiegare i cambiamenti apportati dal nuovo regolamento EURES. L'ECO ha inoltre preparato un nuovo volantino e una brochure per il programma Reactivate.

Per di più, l'ECO ha elaborato infografiche e un **manuale di convenzioni redazionali** per EURES, e ha aggiornato gli orientamenti riguardanti le convenzioni grafiche e il manuale delle giornate europee di lavoro (online) per gli organizzatori di tali eventi. L'**ufficio stampa e informazioni di EURES (ENIB)** ha adottato una nuova strategia riguardo ai contenuti per facilitare la pianificazione e l'armonizzazione delle sue pubblicazioni con le attività sui social media. Sono stati definiti argomenti da trattare mensilmente, aggiornamenti e notifiche vengono inviati regolarmente, mentre i materiali di comunicazione vengono messi a disposizione dell'intera rete EURES nell'area di lavoro dedicata alla comunicazione del nuovo Extranet.

### *2.2.7. Analisi della mobilità geografica e professionale*

Ogni anno la Commissione pubblica una relazione sulla mobilità professionale contenente informazioni fondamentali sui flussi e sulle caratteristiche di tale fenomeno nel quadro dell'Unione e dei paesi EFTA, con un'attenzione particolare alla situazione del mercato del lavoro dei lavoratori mobili e alla dimensione di genere<sup>32</sup>. Sulla base di tali informazioni, dal 2017 viene realizzata ogni anno un'analisi delle carenze e delle

---

<sup>32</sup> Le relazioni annuali del 2016 e del 2017 sulla mobilità professionale all'interno dell'UE ("*Annual reports on intra-EU labour mobility*") sono disponibili sul sito web della libreria online dell'UE.

eccedenze del mercato del lavoro e delle relative cause nei paesi membri di EURES<sup>33</sup>.

#### 2.2.8. Sviluppo di una struttura adeguata per la cooperazione e la corrispondenza delle offerte e delle domande di lavoro in tema di apprendistati e tirocini

L'incrocio delle domande di candidati provenienti da altri paesi con offerte di apprendistato e di tirocinio e i relativi collocamenti risultano essere un processo complesso e dispendioso in termini di risorse, date le differenze significative tra i contesti istituzionali dei diversi paesi membri di EURES. L'ECO contribuisce a sviluppare un **approccio comune** e **servizi di sostegno** appropriati fornendo una serie di requisiti minimi sulla qualità dei dati e informazioni sugli apprendistati e i tirocini sul portale EURES. In particolare, l'ECO sta attualmente elaborando insieme agli Stati membri raccomandazioni per le organizzazioni partner sulle diverse fasi del processo, dalla pubblicazione dell'offerta fino alla fine dell'apprendistato o del tirocinio, nonché sulla trasmissione dell'offerta e sull'interazione dei membri e dei partner di EURES con le organizzazioni che pubblicano le offerte. Tali raccomandazioni, non appena concordate, verranno pubblicate sul portale EURES.

#### 2.2.9. Risorse finanziarie

L'asse "EURES" del programma EaSI finanzia le attività di sostegno orizzontali, come lo sviluppo e la manutenzione del portale EURES della mobilità professionale, il programma di formazione comune, le attività riguardanti la comunicazione, l'analisi e la rete, l'iniziativa "Il tuo primo lavoro EURES" e i partenariati transfrontalieri.

La tabella sottostante mostra una ripartizione indicativa delle risorse attualmente impegnate a seguito di procedure di gara e di assegnazione delle sovvenzioni<sup>34</sup>:

Attività principali	2016	2017	Primo semestre del 2018
1. Portale della mobilità professionale	3 600 000	4 270 000	2.280.000
2. Helpdesk	300 000	350 000	250.000
3. Traduzioni	500 000	500 000	543.500
4. Programma comune di formazione	1 600 000	1 800 000	875.000
5. Riunioni della rete	100 000	140 000	125.000
6. Sostegno alle attività della rete	2 800 000	2 800 000	1.225.000
7. Il tuo primo lavoro EURES	9 900 100	3 000 000	7.054.000
8. Partenariati transfrontalieri	3 900 000	3 400 000	3.226.090,5

<sup>33</sup> La relazione sulle carenze e sulle eccedenze di manodopera del 2017 ("*Labour shortages and surpluses 2017*") è disponibile sul sito web della libreria online dell'UE.

<sup>34</sup> La tabella non è esaustiva in quanto non sono state incluse alcune voci specifiche di bilancio, come il sostegno ai paesi SEE e alle parti sociali (a seconda degli inviti a presentare proposte) e le spese relative ai servizi di hosting del portale.

### 3. ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO NEGLI STATI MEMBRI

La presente sezione descrive lo stato di applicazione del regolamento EURES **negli Stati membri** secondo quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 33 del regolamento. L'analisi si basa sulle risposte fornite dagli UCN in occasione di un'indagine e ricorrendo a una lista di controllo per la verifica della conformità, e su altre informazioni a disposizione della Commissione. Il riquadro all'inizio di ogni sottosezione presenta una sintesi della lista di controllo per la verifica della conformità riguardante l'applicazione del regolamento. Quando vengono comunicati dati sulle (sotto)azioni, la tabella presenta il risultato aggregato delle azioni. Quando vengono comunicati i dati di tutte le sottoazioni, viene presentato il valore inferiore. Quando non vengono comunicati i dati di alcune sottoazioni, l'azione viene presentata come parzialmente completata.

	Dati non disponibili*
V	Completata
Δ	Parzialmente completata
X	Non completata

\*Dati non forniti dagli UCN o non comunicati.

#### 3.1. Composizione della rete e aspetti organizzativi

I. Composizione della rete e aspetti organizzativi	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Azione 1: Designazione degli UCN ( <i>articolo 9, paragrafo 1</i> ) e comunicazione all'ECO	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Azione 2: Designazione di un rappresentante del gruppo di coordinamento ( <i>articolo 14</i> ) e comunicazione all'ECO	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Azione 3: Nomina degli SPI pertinenti per le attività nell'ambito della rete EURES come membri di EURES ( <i>articolo 10</i> )	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Azione 4: Identificazione delle organizzazioni attualmente attive nella rete EURES che continuano la propria attività nel periodo transitorio ( <i>articolo 40</i> )	Δ	V	-	Δ	-	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	-	Δ	-	V	-	-	-	-	V	Δ	X	Δ	Δ	X	Δ	Δ	Δ	-	-	-

##### 3.1.1. Requisiti del regolamento

Gli Stati membri devono informare l'ECO riguardo agli **UCN designati**. Il **servizio pubblico per l'impiego** gode di uno **status particolare come membro** della rete in ogni Stato membro. Una serie di **criteri minimi**<sup>35</sup> evidenzia gli **obblighi che gli SPI devono assolvere** in qualità di **membri di EURES**. Per poter ottemperare ai propri obblighi, gli SPI possono esternalizzare, delegare o concludere accordi specifici con organizzazioni che agiscono sotto la loro responsabilità. Le organizzazioni che facevano già parte delle reti nazionali di EURES prima dell'entrata in vigore del regolamento del 2016 possono mantenere il loro status di partner per un **periodo transitorio** prima di dover ripresentare la domanda per diventare membri o partner della rete EURES. Gli UCN devono informare l'ECO riguardo alla composizione della loro rete durante il periodo di transizione.

##### 3.1.2. Attuazione

Tutti gli Stati membri hanno designato i loro UCN e rappresentanti del gruppo europeo di coordinamento, e ne hanno informato l'ECO. Le responsabilità degli SPI e i

<sup>35</sup> Regolamento (UE) 2016/589, allegato I: Criteri minimi comuni.

**cambiamenti relativi alla rete** derivanti dall'applicazione del nuovo regolamento EURES sono stati **comunicati** alle autorità pertinenti e alle organizzazioni partner in tutti gli Stati membri. Di conseguenza, alcuni UCN hanno modificato la **struttura del proprio personale** e, in alcuni casi, la rete EURES ha subito cambiamenti dovuti, ad esempio, al fatto che gli uffici regionali degli SPI sono diventati membri di EURES e, insieme agli UCN, costituiscono la rete nazionale EURES. Come previsto, gli UCN hanno informato l'ECO circa tali cambiamenti alle reti nazionali EURES e alla struttura degli UCN tramite l'helpdesk di EURES. I **servizi di EURES alle persone in cerca di occupazione e ai datori di lavoro** vengono forniti, sia online che fisicamente, tramite gli SPI. In alcuni Stati membri, i servizi offerti da EURES sono parte integrante dei servizi nazionali degli SPI.

### 3.1.3. Sfide

Gli Stati membri segnalano che, sebbene **il numero dei compiti affidati agli UCN sia aumentato** in seguito all'attuazione del regolamento, non sempre è stato riscontrato il conseguente aumento del **personale o degli stanziamenti**. In particolare, gli UCN composti da un solo dipendente negli Stati membri più piccoli segnalano **oneri amministrativi e obblighi di informazione** gravosi nel quadro del nuovo regolamento EURES. In particolare, si prevede che **l'ampliamento della rete EURES per l'ammissione di membri e partner** avrà un impatto significativo sulle esigenze relative alla gestione degli UCN. Con l'ampliamento della rete aumentano anche i compiti in materia di gestione e coordinamento affidati agli UCN, i quali devono fare in modo che i nuovi membri e partner siano connessi alla piattaforma informatica comune e che assolvano gli obblighi di monitoraggio e di informazione; inoltre, compito degli UCN sarà di garantire ulteriormente la qualità dei dati (opportunità di lavoro e CV) condivisi sul portale EURES.

## 3.2. Governance e interazione con le organizzazioni al di fuori della rete EURES

II. Governance e cooperazione con organizzazioni al di fuori di EURES	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO	
Azione 1: Ristabilire la collaborazione con i portatori di interessi (articolo 9, paragrafo 7)	-	-	X	V	-	-	V	X	Δ	Δ	V	X	Δ	V	-	Δ	-	V	V	X	V	X	X	X	Δ	Δ	V	X	X	-	-	X	
Azione 2: Ristabilire la cooperazione con altri servizi di informazione e di consulenza dell'UE e con altre reti (articolo 16, paragrafo 2)	-	-	X	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	V	X	V	V	-	Δ	-	V	Δ	X	V	X	Δ	X	Δ	Δ	V	X	Δ	-	-	X	
Azione 3: Dialogo con le parti sociali a livello nazionale (articolo 16, paragrafo 3)	Δ	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	-	Δ	-	V	V	X	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	X	V	Δ	-	-	X
Azione 4: Stabilire una cooperazione con autorità competenti pertinenti (articolo 26, paragrafo 2) ed informarne i membri e i partner	-	-	Δ	Δ	-	-	V	X	Δ	V	V	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	Δ	X	Δ	-	-	V	

### 3.2.1. Requisiti del regolamento

Le **organizzazioni principali della rete EURES** negli Stati membri sono gli SPI e altri membri e partner di EURES. Tuttavia, il funzionamento della rete richiede una **cooperazione** con numerose altre organizzazioni. Il regolamento specifica che una delle responsabilità degli UCN riguarda la promozione di una **collaborazione con portatori di interessi pertinenti** nel quadro della rete EURES. Le reti nazionali EURES sono inoltre tenute a collaborare con altri **servizi di informazione e di consulenza dell'UE** e con **altre reti**. Inoltre, gli UCN dovrebbero agevolare il dialogo costante della rete EURES con le **parti sociali**, conformemente al diritto e alla prassi nazionale. Per far sì che le persone in cerca di occupazione e i datori di lavoro possano **accedere a informazioni** su tassazione, questioni relative ai contratti di lavoro, pensioni, assicurazione malattia, sicurezza sociale e misure di politica attiva del lavoro, è

necessario che gli UCN stabiliscano contatti anche con **autorità competenti** a livello nazionale.

### 3.2.2. Attuazione

Il gruppo principale di portatori di interessi è composto dalle autorità nazionali e dalle parti sociali di molti Stati membri. La condivisione delle informazioni riguardanti EURES avviene generalmente attraverso riunioni e sessioni di coordinamento periodiche. Anche altre organizzazioni di portatori di interessi attive nel campo della mobilità professionale europea, come i servizi di informazione e consulenza dell'UE, **ricevono informazioni** riguardanti EURES e vengono **periodicamente invitate a partecipare agli eventi di EURES o a contribuire alla loro organizzazione**. Diversi Stati membri hanno completato l'**inventario dei portatori di interessi** delle organizzazioni attualmente al di fuori della rete EURES, mentre altri vi stanno ancora lavorando. In futuro è possibile che alcune di queste organizzazioni vengano invitate a diventare membri o partner. L'inventario mostra inoltre in che punto la rete può essere rafforzata tramite partenariati con, ad esempio, servizi che offrono apprendistati e tirocini, per i quali in diversi paesi mancano ancora disposizioni adeguate.

### 3.2.3. Sfide

Gli Stati membri non hanno segnalato sfide specifiche riguardanti questa serie di requisiti.

## 3.3. Ampliamento della rete

III. Ampliamento della rete	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO	
Azione 1: Preparazione del sistema di ammissione (articolo 11) e comunicazione all'ECO	X	V	Δ	V	-	V	Δ	V	V	Δ	V	X	V	X	-	V	-	Δ	X	V	V	Δ	V	X	X	V	V	V	X	-	-	X	
Azione 2: Attuazione del sistema di ammissione (articoli 11 e 12)	X	-	-	X	-	V	Δ	-	X	X	V	X	-	X	-	-	-	Δ	-	-	Δ	Δ	-	X	X	Δ	-	X	X	-	-	-	
Azione 3: Conformità al modello del sistema nazionale e alle procedure per la condivisione delle informazioni tra gli Stati membri (articolo 11, paragrafo 8)	X	-	-	V	-	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	-	V	-	Δ	Δ	V	V	Δ	V	X	Δ	V	Δ	V	Δ	-	-	-
Azione 4: Monitoraggio della conformità da parte di membri e partner	X	-	-	Δ	-	-	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ	-	X	-	Δ	Δ	V	V	Δ	X	Δ	Δ	Δ	Δ	V	X	-	-	Δ

### 3.3.1. Requisiti del regolamento

Per **entrare a far parte della rete EURES in qualità di nuovo membro o partner**, le organizzazioni possono essere ammesse tramite **sistemi di ammissione** nazionali che ogni Stato membro deve mettere a punto sulla base dei criteri minimi fissati dal regolamento EURES. Gli Stati membri possono aggiungere criteri di ammissione nazionali per tenere sotto controllo l'accreditamento di nuovi membri e partner conformemente a requisiti nazionali e al regolamento. A norma del regolamento EURES e della relativa decisione di esecuzione, tutti gli Stati membri avrebbero dovuto elaborare un sistema di ammissione simile per monitorare, tra le altre cose, il rispetto dei requisiti da parte di membri e partner, e informarne l'ECO<sup>36</sup>. Il regolamento ha previsto un **periodo di transizione** prima dell'attuazione del sistema di ammissione per ampliare la rete nel maggio del 2018. Ciò ha permesso alle reti EURES di continuare a collaborare con organizzazioni partner, come i partenariati transfrontalieri, in vista della messa a punto dei requisiti per membri e partner nel quadro del nuovo regolamento EURES.

<sup>36</sup> Non è stato ancora adottato un atto di esecuzione a norma dell'articolo 11, paragrafo 8, relativo a un modello per la descrizione del sistema nazionale e delle procedure per condividere informazioni tra gli Stati membri.

### 3.3.2. Attuazione

Tutti gli Stati membri, tranne uno, hanno segnalato di aver predisposto o realizzato un sistema di ammissione, ma solo un terzo di essi ha ufficialmente informato l'ECO circa i rispettivi sistemi entro luglio 2018. In una serie di Stati membri, i membri e i partner potenziali sono invitati a partecipare a riunioni e workshop sulle attività di EURES e sulle modalità per diventare membri o partner, mentre altri Stati membri hanno avviato strategie di comunicazione per raggiungere membri e partner potenziali e per condividere con loro informazioni riguardanti la rete EURES. Anteriormente a luglio 2018 non sono stati ammessi nuovi membri o nuovi partner, ma diversi UCN hanno comunicato che stavano esaminando le domande o che avevano pubblicato **inviti a presentare candidature**.

Gli Stati membri monitoreranno il rispetto dei requisiti del regolamento da parte dei loro membri e partner tramite **sistemi adeguati** già messi a punto oppure tramite un meccanismo ancora in fase di elaborazione. Tra i requisiti da rispettare figurano la comunicazione dei dati e la condivisione delle informazioni con l'UCN, il quale, a sua volta, le comunica all'ECO.

### 3.3.3. Sfide

Quasi la metà degli Stati membri ha affermato di aver riscontrato **ritardi nella procedura legislativa nazionale per l'istituzione di un sistema di ammissione**. Per di più, in conseguenza dell'ampliamento della rete EURES, gli UCN si ritrovano a gestire una **rete di più ampia portata**, a garantire la connessione e l'interoperabilità di membri e partner con la piattaforma informatica comune e a salvaguardare la qualità delle informazioni e dei dati condivisi e comunicati nel quadro della rete e sul portale EURES.

## 3.4. Scambio di offerte di lavoro e di CV

IV. Meccanismi di scambio dei dati, visibilità, strumenti e interoperabilità	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Azione 1: Funzionamento del sistema di scambio delle offerte di lavoro	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ
Azione 2: Funzionamento del sistema di scambio dei CV	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	-	-	-	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	-	-	Δ	Δ	Δ	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ

### 3.4.1. Requisiti del regolamento

La trasparenza dello **scambio di offerte di lavoro, di domande di lavoro e di CV** è una delle caratteristiche principali del nuovo regolamento EURES. Il regolamento richiede a tutti i membri e i partner di EURES di **trasferire** le loro **offerte di lavoro disponibili al pubblico sul portale EURES** e a predisporre lo scambio di dati su apprendistati e tirocini. Gli Stati membri sono inoltre tenuti a condividere informazioni sulle prassi nazionali e su questioni riguardanti i dati. La condivisione dei dati deve avvenire per mezzo di un **singolo canale coordinato**. Tutti dovrebbero applicare **norme tecniche** per il funzionamento dell'incrocio automatizzato. Gli Stati membri dovrebbero inoltre monitorare le domande dei membri e partner di EURES e garantire la visibilità di EURES a livello nazionale.

### 3.4.2. Attuazione

Gli Stati membri hanno apportato le modifiche necessarie all'attuazione del singolo canale coordinato. Sebbene la maggior parte degli Stati membri abbia rispettato la scadenza di maggio 2018 per lo **scambio di offerte di lavoro**, sembra sia necessario più



tempo per lo scambio di CV<sup>37</sup>. In gran parte degli Stati membri, **gli apprendistati e i tirocini** con una componente professionale vengono trasferiti sul portale EURES, insieme ad altre offerte di lavoro. Diversi Stati membri si stanno impegnando a migliorare le loro offerte di apprendistato e di tirocinio per mezzo di EURES, entrando in contatto con servizi appositi ed elaborando un sistema per la raccolta delle offerte.

In vista dello sviluppo di uno **strumento di incrocio** automatizzato attraverso il portale EURES, tutti gli Stati membri stanno procedendo progressivamente all'attuazione della **classificazione europea per capacità, competenze e occupazioni (ESCO)** nella rete EURES. Contemporaneamente alla redazione della presente relazione, nella maggior parte degli Stati membri era in corso o era stata completata un'analisi dei sistemi nazionali di classificazione, che mostrava carenze a livello di conformità alla classificazione ESCO.

### 3.4.3. Sfide

Lo **scambio di CV** è ancora un processo in fase di attuazione nella maggior parte degli Stati membri. Solo uno Stato membro è risultato pronto entro il termine fissato a luglio 2018, e si auspica che alcuni altri siano in grado di raggiungere tale obiettivo entro la fine del 2018. È necessario apportare ancora modifiche tecniche per adeguare i sistemi informatici al singolo canale coordinato. Altri passi avanti devono essere compiuti riguardo alle **infrastrutture informatiche obsolete** di alcune regioni, non in grado di gestire attività che dovrebbero far parte dei meccanismi di coordinamento integrati. L'insufficienza di risorse umane, finanziarie o informatiche risulta tra le cause menzionate più di frequente per giustificare i ritardi nell'attuazione di attività pianificate a livello nazionale in ambito informatico. Infine, alcuni Stati membri hanno espresso preoccupazioni riguardo alla protezione e alla sicurezza dei dati personali nel quadro della condivisione di offerte di lavoro e di CV sul portale EURES. Tale questione è stata presa in considerazione dall'ECO.

## 3.5. Servizi di sostegno

V. Servizi di sostegno	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO	
Azione 1: Garantire la continuità attraverso gli SPI	V	-	V	V	-	-	V	V	V	V	-	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	-	V
Azione 2: Assistenza nella registrazione al portale EURES (articolo 20)	-	-	Δ	V	-	-	V	Δ	V	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	Δ	V	X	Δ	X	Δ	V	Δ	Δ	Δ	X	-	-	X
Articolo 3: Informazioni di base su EURES (articolo 22)	-	-	V	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	Δ	V	V	V	X	V	V	V	Δ	X	-	-	Δ	
Articolo 4: Monitoraggio delle domande da parte di membri e partner	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ	X	X	Δ	-	X	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	Δ	V	Δ	X	X	Δ	Δ	Δ	X	X	-	-	X
Azione 5: Servizi di sostegno nelle regioni frontaliere	-	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	Δ	Δ	-	V	-	V	-	Δ	V	V	V	Δ	V	Δ	Δ	X	V	-	-	-	
Azione 6: Semplificare il sostegno alla mobilità nelle misure attive del mercato del lavoro (articolo 28, considerando 46)	V	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	V	Δ	-	V	-	V	Δ	-	V	V	X	V	V	X	V	V	Δ	-	-	X	

### 3.5.1. Requisiti del regolamento

Gli Stati membri sono invitati a garantire la **continuità** dei servizi EURES attraverso gli SPI nazionali, a fornire **informazioni e assistenza** alle persone in cerca di occupazione e ai datori di lavoro tramite la registrazione sul portale EURES e a **monitorare le domande** di membri e partner futuri. Servizi di sostegno dovrebbero essere forniti anche nelle **regioni transfrontaliere** e si auspica che gli Stati membri **integrino il sostegno alla mobilità** nelle loro politiche attive nazionali a favore del mercato del lavoro.

<sup>37</sup> Per maggiori informazioni sullo stato di attuazione nei singoli Stati membri, cfr. le figure 6 e 7 dell'allegato.

### 3.5.2. Attuazione

Quasi tutti gli Stati membri affermano di garantire la **continuità dei servizi di sostegno** per le persone in cerca di occupazione e i datori di lavoro. **Informazioni su EURES** sono disponibili su tutti i siti web degli SPI e sui portali nazionali EURES, ove applicabile. Nel quadro dei servizi di sostegno di EURES, viene fornito **un orientamento e un sostegno alle persone in cerca di occupazione e ai datori di lavoro** per la registrazione sul portale EURES. In Croazia sono stati impiegati video tutorial per spiegare ulteriormente come utilizzare il portale EURES. Informazioni più dettagliate sono generalmente disponibile online, in particolare riguardo ai **programmi mirati di mobilità**. Una serie di Stati membri ritiene che le informazioni sul portale EURES e sul sito web degli SPI dovrebbero essere accessibili in pochi click.

I servizi di sostegno si estendono anche alle **regioni transfrontaliere**. In 17 Stati membri è in corso o è stata completata l'identificazione di organizzazioni che forniscono servizi di sostegno in regioni transfrontaliere, tra cui i servizi di ricerca di offerte di lavoro. Tuttavia, per conformarsi al regolamento, alcuni Stati membri devono migliorare il sostegno fornito alla ricerca di un lavoro all'estero, facendo sì, tra le altre cose, che le politiche attive nazionali a favore del mercato del lavoro includano anche servizi di assistenza nella ricerca di lavoro all'estero e che il servizio sia accessibile anche a coloro che non sono cittadini di tali Stati membri.

In ogni Stato membro, **il personale di EURES responsabile del trattamento di un caso può accedere a tutte le informazioni del portale EURES**, tra cui quelle riguardanti le offerte di lavoro e i CV, dopo la convalida da parte dell'UCN. Il personale riceve anche documenti informativi e orientativi sulle procedure di gestione di un caso, con un'attenzione particolare rivolta alla questione della protezione dei dati presenti in un CV, argomento che, secondo quanto comunicato da uno Stato membro, verrà trattato nel corso di una formazione per consulenti EURES.

### 3.5.3. Sfide

Gli Stati membri non hanno segnalato sfide specifiche riguardanti questa serie di requisiti.

VI. Scambio di informazioni, programmazione, misurazione dei risultati	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO	
Azione 1: Scambio di informazioni	V	-	X	Δ	-	V	V	Δ	V	-	Δ	Δ	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	V	X	-	-	Δ	
Azione 2: Conformità a modelli per lo scambio di informazioni su programmi di lavoro nazionali (articolo 31)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Azione 3: Conformità a specifiche uniformi per la raccolta di dati per il monitoraggio e la valutazione della rete EURES (articolo 32)	V	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	V	V	Δ	-	V	-	V	Δ	V	V	V	Δ	X	V	Δ	V	V	X	-	-	Δ	

## 3.6. Scambio di informazioni, programmazione e misurazione dei risultati

### 3.6.1. Requisiti del regolamento

Lo **scambio di informazioni** all'interno della rete EURES su attività, strategie ed eventi è alla base della **cooperazione tra i paesi e al loro interno** e della collaborazione con la Commissione europea. A favorire il coordinamento attraverso la rete sono lo scambio di informazioni tra il personale pertinente e gli organismi all'interno di ogni Stato membro e accordi di cooperazione interna adeguati. Per raccogliere le informazioni previste dal regolamento e comunicarle all'UCN vengono applicati **meccanismi di coordinamento** specifici a ogni contesto nazionale.

### 3.6.2. Attuazione

In diversi Stati membri è stato sviluppato un **modello o uno strumento online** in grado di far sì che tutte le parti interessate possano ottemperare agli obblighi di informazione in modo più semplice. È importante considerare che in diversi Stati membri gli sforzi di coordinamento hanno portato a un'intensificazione della cooperazione tra il personale EURES e i servizi offerti ai datori di lavoro nel quadro degli SPI. Per quanto concerne il coordinamento dei risultati attesi dal regolamento, vengono organizzati periodicamente **eventi e riunioni congiunte** con tutti i portatori di interessi pertinenti a livello nazionale, tra cui forum commerciali ed eventi per i datori di lavoro. In alcuni Stati membri, gli SPI coinvolgono i partner per apportare maggiori competenze nella rete riguardo, ad esempio, ad apprendistati e tirocini.

Gli Stati membri si adoperano per scambiare informazioni anche in relazione alle **carenze e alle eccedenze di manodopera in mercati del lavoro nazionali e settoriali**, questione attualmente trattata da 22 Stati membri. Grazie alla raccolta di tali dati, la maggior parte degli Stati membri sta contribuendo a un'analisi congiunta del mercato del lavoro per EURES e sta migliorando la programmazione di attività e la cooperazione mirata in tutti i paesi.

Le prestazioni generali di EURES vengono misurate attraverso il **sistema di misurazione dei risultati (PMS)**, per il quale l'ECO ha creato uno strumento di comunicazione condiviso tra tutti gli UCN. In vista di una comunicazione assidua da parte degli Stati membri, alcuni di essi hanno istituito proprie procedure nazionali di raccolta dei dati. Inoltre, il regolamento prevede che gli UCN comunichino le discrepanze tra il numero di offerte di lavoro trasferite al portale EURES e il numero di offerte di lavoro rese pubbliche presso gli SPI, nonché presso i membri e i partner, insieme ad eventuali differenze tra il numero di offerte di lavoro trasferite al portale EURES e il numero totale di offerte di lavoro a livello nazionale. Nell'ultimo caso, una serie di paesi riferisce di non avere accesso ai dati sulle offerte di lavoro a livello nazionale in quanto non vengono raccolti.

In relazione al ciclo di **programmazione**, si prevede che il miglioramento dell'esame inter pares e dei modelli tramite cui gli Stati membri possono esaminare i rispettivi programmi di lavoro per l'anno successivo e presentare le loro osservazioni in merito rafforzerà notevolmente la cooperazione in seno alla rete.

### 3.6.3. Sfide

Gli Stati membri segnalano **problemi relativi alla raccolta dei dati e riguardanti la comunicazione** sia nel quadro del PMS che del ciclo di programmazione, e avanzano proposte di miglioramento. In generale si pensa che la semplificazione di tutti i metodi di raccolta dei dati permetterà di alleggerire l'onere di rendicontazione gravante sugli UCN. Sebbene alcuni Stati membri non incontrino attualmente alcun tipo di difficoltà, altri giudicano gravosi gli obblighi di rendicontazione. Ad esempio, non tutti gli Stati membri hanno attualmente accesso ai dati necessari per riferire in merito a ogni indicatore del PMS. Si pensa che uno **strumento di comunicazione online** in grado di estrarre automaticamente dati legati al sistema degli SPI limiterebbe gli errori tipici della rendicontazione manuale. Per migliorare la qualità della comunicazione dei dati sono necessari **ulteriori orientamenti** sulle modalità di utilizzo e di confronto delle diverse fonti di dati, come Eurostat, i dati degli SPI, le statistiche nazionali, i dati estratti dai sistemi informatici e le relazioni di altri paesi.

Un'altra sfida importante a cui rispondere per avere una visione completa delle performance di EURES è la **raccolta di dati sui collocamenti** attraverso la rete EURES<sup>38</sup>. Fino al 2017, il numero di collocamenti è stato comunicato dai consulenti EURES su base volontaria (circa il 50-60 % di tutti i dati comunicati). Per di più, questi ultimi non vengono informati sistematicamente circa i collocamenti dalle persone in cerca di occupazione o dai datori di lavoro.

#### 4. ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO DA PARTE DELLA COMMISSIONE EUROPEA

La presente sezione fornisce un quadro generale dello stato di applicazione **a livello UE** del regolamento EURES conformemente a quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 33 del regolamento, come sintetizzato nella lista di controllo per la verifica della conformità presentata di seguito.

##### 4.1.1. Requisiti del regolamento

Settori di attività dell'ECO	Stato di attuazione
Attività di sostegno orizzontali a favore della rete EURES	V
<i>Preparazione per l'applicazione del regolamento EURES</i>	V
<i>Agevolazione nei contatti, apprendimento reciproco e scambio delle migliori prassi (articolo 8)</i>	V
<i>Attività di informazione e comunicazione riguardanti la rete EURES (articoli 1 – 8)</i>	Δ
<i>Programma di formazione previsto per i membri/partner di EURES e per gli UCN (articolo 8)</i>	V
<i>Sostegno all'ampliamento della rete e ai sistemi di ammissione (articoli 3 – 7 – 11)</i>	V
Ciclo di programmazione e scambio di informazioni riguardanti il mercato del lavoro, tra cui l'analisi congiunta	V
Sviluppo e funzionamento del portale EURES (tra cui la funzione di assistenza) e della piattaforma di interoperabilità (anche per apprendistati e tirocini)	Δ
Misurazione dei risultati e monitoraggio dei progressi	V
Gestione e dialogo a livello UE	V

##### 4.1.2. Attuazione

L'ECO ha portato a termine tutte le attività preparatorie e di accompagnamento relative al nuovo regolamento EURES e ha fornito **orientamenti in materia di attuazione** alle organizzazioni di EURES a livello nazionale, riguardanti, ad esempio, formazioni, eventi di apprendimento reciproco, ecc. Ha inoltre svolto tutte le attività necessarie per istituire il nuovo **sistema di scambio dei dati**.

<sup>38</sup> Tale questione è stata constatata anche nel quadro della relazione speciale n. 6 (2018) della Corte dei conti europea, accessibile al seguente indirizzo: <http://publications.europa.eu/webpub/eca/special-reports/eu-labour-mobility-6-2018/it/>.

È sulla buona strada per **migliorare ulteriormente l'utilità e le caratteristiche dell'Extranet di EURES** e per destinare risorse all'obiettivo di agevolare i contatti tramite eventi e workshop nonché con lo sviluppo di strumenti di comunicazione di EURES.

Per quanto riguarda le attività di **formazione del personale**, l'Accademia EURES avviata dall'ECO è ora pienamente operativa, insieme ai programmi di formazione centrali e dei portatori di interessi esterni.

Per quanto riguarda la messa a punto del ciclo di monitoraggio di EURES, è stata portata a termine la **formalizzazione dei modelli di comunicazione e delle analisi congiunte**. A tal riguardo, l'ECO sta ancora mettendo a punto un approccio coerente riguardo alle informazioni sul mercato del lavoro ai fini di EURES. Il PMS è stato completamente installato e produrrà risultati operativi nell'anno di riferimento 2018. Resta da completare l'introduzione di metodi di valutazione e di monitoraggio del PMS.

Infine, l'ECO ha portato a termine il progetto di un **helpdesk centralizzato** sul portale EURES.

#### 4.1.3. *Sfide*

Per quanto riguarda lo sviluppo di un quadro di riferimento a lungo termine per l'apprendimento reciproco e lo scambio di informazioni sulle procedure di ammissione dei membri e dei partner di EURES, l'ECO riconosce che resta ancora molto da fare in tale settore.

## 5. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

### 5.1. Conclusioni

L'ambiziosa riforma di EURES definita dal relativo regolamento, entrato in vigore il 12 maggio 2016, è nella sua fase conclusiva, poiché il termine ultimo per l'attuazione è scaduto nel maggio 2018. Il processo di attuazione è avvenuto in un contesto difficile, sul quale ha inciso una serie di fattori esterni come i cambiamenti riguardanti il sostegno finanziario disponibile per le attività nazionali e i nuovi requisiti sulla protezione dei dati. Tuttavia, la maggior parte degli obblighi, sia a livello europeo che nazionale, sono stati rispettati o vi sono buoni presupposti per ipotizzarne il loro futuro assolvimento. L'elenco presentato di seguito illustra alcuni esempi di risultati raggiunti nel periodo interessato dalla presente comunicazione:

- il quadro giuridico è stato interamente messo a punto con l'adozione di sei decisioni di esecuzione nell'ambito del regolamento EURES;
- tutti gli Stati membri hanno nominato un UCN e designato gli SPI come membri di EURES;
- la rete EURES sta già cominciando a mostrare la sua natura più dinamica, grazie al maggior numero di attori, attività e servizi, e grazie ad una comunicazione rafforzata anche sui social media;
- è a buon punto la transizione verso un nuovo sistema di scambio di dati per le offerte di lavoro e i CV in seguito alla definizione di nuove modalità e norme;
- EURES ha assunto il ruolo di centro di competenze sulla mobilità nel mercato del lavoro e di laboratorio per progetti innovativi sulla mobilità (programmi mirati di

mobilità);

- il portale EURES continua ad essere uno strumento efficace per il collocamento a livello europeo;
- le nuove disposizioni in materia di monitoraggio e comunicazione previste dal regolamento sono state attuate e permetteranno una comunicazione più completa e coerente delle attività di EURES e, in futuro, anche dei collocamenti.

Restano tuttavia da affrontare una serie di sfide nel breve e nel lungo termine. Per fare in modo che la rete sia estesa a nuovi membri e partner, tutti gli Stati membri devono adottare sistemi di ammissione efficaci e trasparenti e condividere informazioni sulle organizzazioni ammesse in tutta la rete. Il sistema per lo scambio di offerte di lavoro e di CV deve essere pienamente attuato da tutti gli Stati membri ed è necessario assicurare, al contempo, che tutte le offerte di lavoro e i CV pertinenti siano inviati al portale EURES in modo tempestivo e che siano conformi alle norme comuni di qualità. Sul lungo termine, sarà inoltre necessario garantire adeguate sinergie con iniziative simili o complementari, come Europass<sup>2</sup> e lo sportello unico digitale.

Tali sfide saranno affrontate parallelamente all'istituzione dell'Autorità europea del lavoro (ELA), proposta dalla Commissione a marzo 2018 e approvata in via provvisoria dal Parlamento europeo e dal Consiglio a febbraio 2019. Sul medio termine, le attività di coordinamento EURES passeranno infatti sotto la responsabilità dell'ELA, che dovrebbe essere in grado di lavorare a pieno regime entro il 2024. Si tratterà di un trasferimento formale dell'ufficio europeo di coordinamento EURES (ECO) all'ELA,

sotto la cui responsabilità l'ECO rafforzerà il ruolo di EURES nella promozione di condizioni di mobilità eque. L'ufficio beneficerà di una struttura operativa completa e dedicata alla mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE e di competenze specialistiche in vari settori, che potranno fornire idee per ulteriori sfide da affrontare o approcci e strumenti strategici innovativi. L'ECO contribuirà a sua volta al funzionamento dell'Autorità grazie alle competenze del suo personale, alla sua rete e ai suoi strumenti.

Il trasferimento non avrà conseguenze sul modo in cui la rete interviene sul campo.

## **5.2. Raccomandazioni per gli Stati membri per il periodo interessato dalla prossima relazione**

Le questioni prioritarie attuali che interessano gli Stati membri in relazione al prossimo periodo di riferimento sono i **programmi di finanziamento**, il **dialogo** e la **cooperazione**, le **attività digitali**, lo **scambio di informazioni** e i **metodi di monitoraggio e di valutazione**.

Per il funzionamento della rete EURES e della riforma avviata nel 2016, è fondamentale non solo che gli **Stati membri forniscano tutte le risorse umane e TIC necessarie agli UCN** perché questi ultimi possano portare a termine i loro compiti, ma anche che gli UCN si conformino ai **periodi di recepimento e di attuazione** fissati dal regolamento, **rispettando al contempo le date concordate di presentazione** delle relazioni, di monitoraggio e di altre attività comuni della rete.

Un **riesame e una migliore integrazione dei programmi di mobilità relativi a EURES da parte degli Stati membri**, sia in termini di meccanismo finanziario che di relazioni congiunte e di programmazione, sarebbero utili per l'intera rete EURES e migliorerebbero la percezione del personale di EURES che svolge compiti

amministrativi. Per di più, **l'identificazione di carenze ed eccedenze di manodopera in altri paesi membri di EURES** rappresenta una modalità importante per sostenere lo sviluppo di attività di reclutamento congiunte nel quadro della rete. Sono possibili miglioramenti tramite la semplificazione delle attività e una migliore cooperazione tra paesi che presentano carenze ed eccedenze complementari di lavoratori.

Alcuni UCN hanno indicato che, nel quadro attuale, **non possono garantire pienamente la qualità delle offerte di lavoro e dei CV** trasmessi dai nuovi membri e partner di EURES. Di conseguenza, gli UCN dovrebbero adeguare più rapidamente i loro sistemi informatici nazionali e concordare determinate norme in materia di qualità per **migliorare il trasferimento dei dati** alla luce di tutti i requisiti dell'UE in materia di protezione dei dati. Gli Stati membri dovrebbero inoltre sfruttare appieno il potenziale dei dati relativi a EURES per migliorare e integrare i loro servizi nazionali, tramite, ad esempio, **un uso maggiore dei motori di ricerca API di EURES**.

È necessario che gli UCN incentivino **l'ampliamento della rete EURES** adottando sistemi di ammissione appropriati e stabilendo un codice comune di condotta per allargare lo spettro attuale di membri e partner di EURES. Inoltre, gli Stati membri dovrebbero **rafforzare la cooperazione** nel quadro della rete EURES (ad esempio con altri UCN, CBP, programmi mirati di mobilità) e continuare ad allargare lo spettro di portatori di interessi EURES, come le parti sociali, i fornitori di servizi di formazione e istruzione e altre reti di servizi e di informazione dell'UE.

Gli Stati membri sono invitati a **sfruttare appieno gli strumenti e gli orientamenti riguardanti le relazioni con il pubblico e la sensibilizzazione** forniti a livello europeo e a integrare le attività di comunicazione interne ed esterne su EURES.

### **5.3. Azioni che la Commissione europea deve intraprendere**

Nel periodo interessato dalla prossima relazione, l'ECO dovrà mirare principalmente alla **completa introduzione e alla successiva analisi del sistema di misurazione dei risultati**, nonché allo sviluppo di ulteriori **funzioni avanzate sul portale EURES**. L'ECO dovrebbe continuare a fornire **orientamenti e consulenza** agli Stati membri per l'attuazione dei requisiti del regolamento e discutere le modalità tramite cui risolvere situazioni specifiche o predisporre procedure amministrative all'interno degli Stati membri. A tal fine potrebbe essere opportuno mettere a punto versioni elettroniche dell'Extranet di EURES e modelli di comunicazione di più **facile utilizzo**. Nell'ultimo caso si potrebbe prevedere, ad esempio, il ricorso a campi predefiniti o a sezioni con un elenco a tendina basati su indicatori del PMS. Ciò permetterebbe di assicurare un approccio coerente e di ridurre l'onere amministrativo gravante sugli UCN, agevolando l'estrazione e l'analisi dei dati.

Nel periodo interessato dalla prossima relazione, l'ECO dovrebbe continuare a considerare tra le sue priorità **l'uniformazione dei sistemi di ammissione e la fornitura di materiale orientativo**. Gli UCN manifestano **apprezzamento per la cooperazione con l'ECO**, soprattutto per quanto concerne la redazione di documenti comuni e l'organizzazione di eventi di apprendimento reciproco, e auspicano il proseguimento di tali buone prassi. Tuttavia, l'ECO dovrebbe fornire maggiore sostegno agli UCN per dare maggiore visibilità al marchio EURES tra le persone in cerca di occupazione e i datori di lavoro a livello nazionale. A tale scopo potrebbe essere ricostituito il **gruppo di lavoro sull'informazione e la comunicazione** in modo che gli UCN possano condividere le migliori prassi. È necessario sviluppare **sinergie** e ridurre le sovrapposizioni con altre

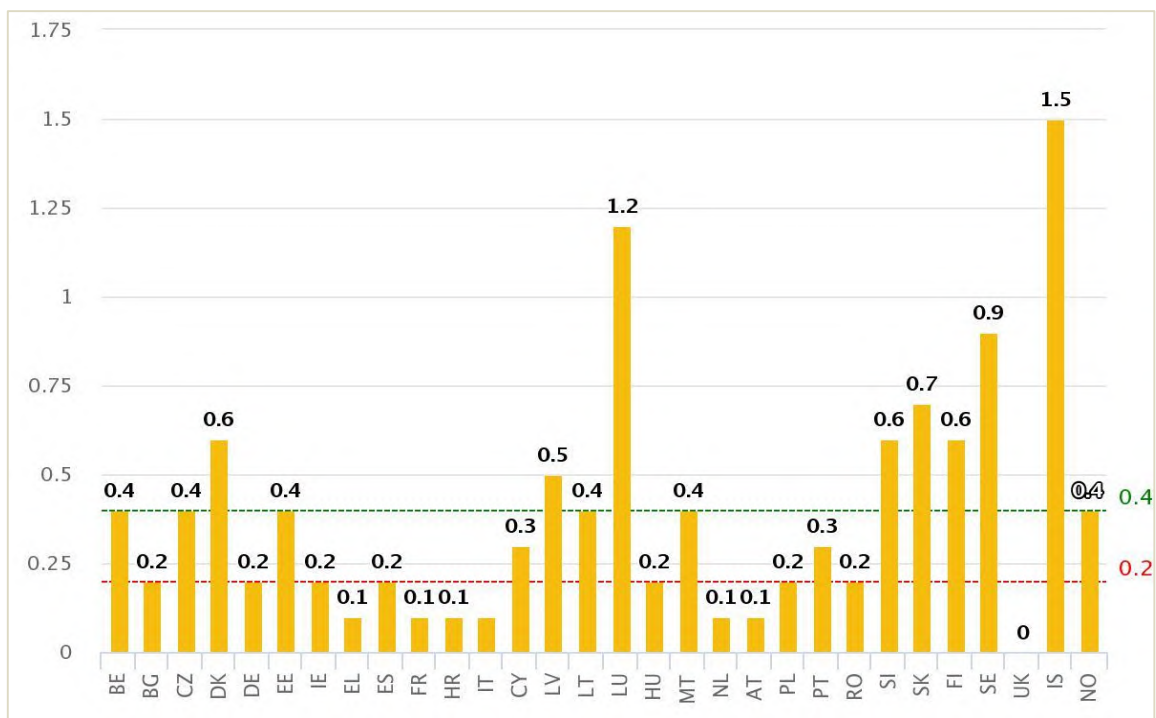
iniziative della Commissione e altre reti UE in settori connessi, come, nello specifico, EUROPASS2 e lo sportello unico digitale.

**L'integrazione di attività transfrontaliere e informazioni sistematiche sulle attività** nel quadro dei CBP sarebbero utili per lo scambio di migliori prassi e per analisi sul mercato del lavoro in regioni frontaliere. Nel complesso, si registrano ancora **carenze nello scambio sistematico di informazioni** su diversi aspetti delle operazioni dei CBP, questione attualmente affrontata mediante l'elaborazione di schede sui CBP. Orientamenti sul modo migliore per includere i CBP nella rete EURES e nel PMS migliorerebbero in modo significativo la qualità del monitoraggio e lo scambio dei dati.



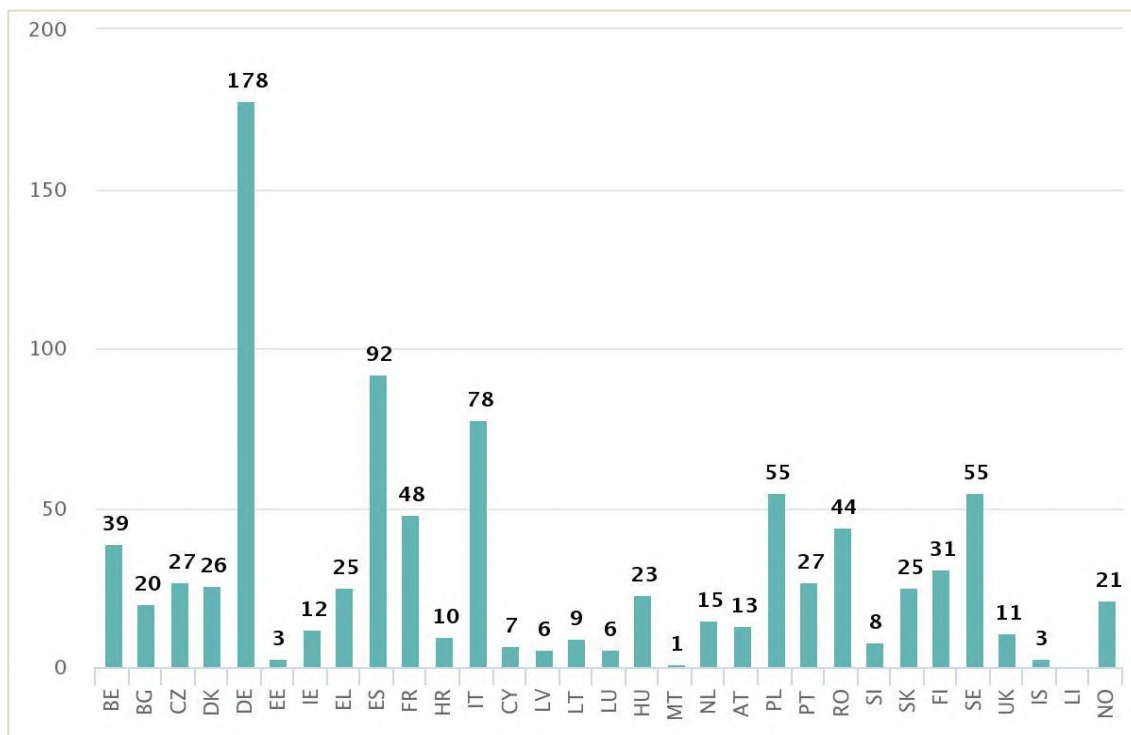
## ALLEGATO – DATI PERTINENTI

Figura 1 – Numero di consulenti EURES per 100 000 residenti in età lavorativa (20-64) nel 2017



Fonte: Portale EURES – Quadro di valutazione del mercato unico 2017

Figura 2 – numero di consulenti EURES e personale analogo a livello UE nel 2017



Fonte: ECO – Quadro di valutazione del mercato unico 2017

Tabella 1 – Persone in cerca di occupazione registrate sul portale EURES

<i>Paese EURES di residenza</i>	<i>Persone in cerca di occupazione registratesi sul portale EURES (primo semestre 2018)</i>
AT	2 937*
BE	6 628
BG	8 028
CY	1 372*
CZ	3 958*
DE	12 453
DK	1 491*
EE	1 549*
EL	1 342
ES	60 846
FI	5 257
FR	17 510
HR	14 858
HU	6 776
IE	2 043*
IS	401*
IT	71 476
LI	4*
LT	2 688*
LU	703*
LV	1 649*
MT	685*
NL	4 750
NO	2 113*
PL	14 663
PT	17 250
RO	17 159
SE	3 959*
SI	4 156*
SK	1 279*
UK	8 532

Fonte:

Relazione sul sistema di misurazione dei risultati EURES, primo semestre 2018, e portale EURES (se seguito da \*)

Figura 3 – Principali paesi di origine (con flussi di cittadini superiori alle 50 000 unità) ed evoluzioni rispetto al 2014

<i>Paese di residenza</i>	<i>Flusso di cittadini (principali paesi di origine)</i>
RO	157 (+11 %)
PL	123 (-16 %)
UK	105 (-9 %)
DE	79 (-6 %)
IT	75 (+14 %)
ES	69 (+19 %)

Fonte: Relazione annuale 2017 sulla mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE

Figura 4 – Composizione della mobilità all'interno dell'UE ripartita per tipologie differenti, cittadini dell'UE-28 nell'UE-28, 2016

<i>Tipologia di mobilità</i>	<i>Portata</i>
<b>Cittadini dell'UE-28 in età lavorativa (20-64 anni) trasferitisi "a lungo termine", che vivono nell'UE-28 (dati demografici di Eurostat)</b>	11,8 milioni
<i>(in rapporto alla popolazione totale in età lavorativa nell'UE-28<sup>39</sup>)</i>	3,9 %
Cittadini dell'UE-28 in età lavorativa trasferitisi nell'UE-28** (dati dell'indagine sulle forze di lavoro dell'UE)	11 milioni
...di cui <b>attivi</b> (impiegati o in cerca di lavoro)	9,1 milioni
<i>(in rapporto al totale delle forze di lavoro nell'UE-28)</i>	4 %
<b>Lavoratori transfrontalieri (20-64 anni)</b>	1,4 milioni
<i>(in rapporto al totale impiegato nell'UE-28)</i>	0,6 %
<b>Numero di lavoratori distaccati<sup>40</sup> (subordinati e autonomi), (n. di DP A1)</b>	2,3 milioni
<b>Numero di ritorni annuali (20-64 anni) (2015)</b>	614 453

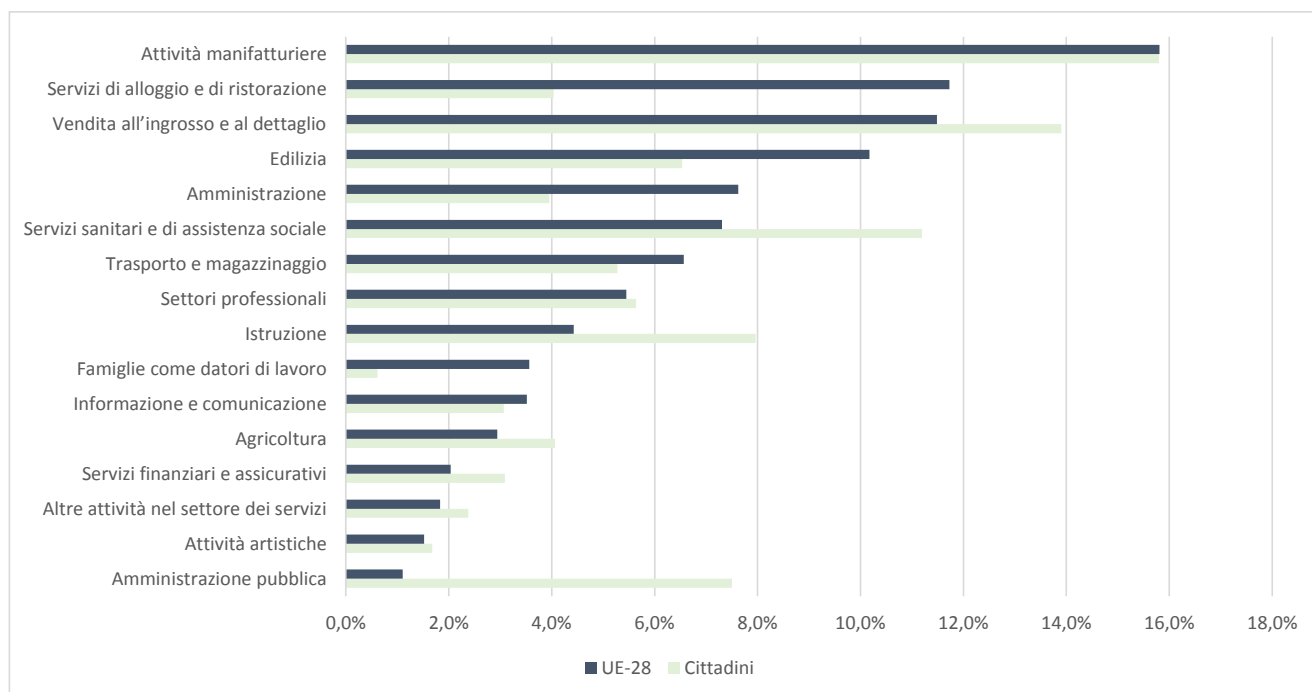
<sup>39</sup> La popolazione totale in età lavorativa nell'UE-28 nel 2016 era costituita da 305 883 690 persone.

<sup>40</sup> Il numero indica il totale di DP A1 emessi dagli Stati membri nell'UE-28 a norma del regolamento (CE) n. 883/2004. Il DP A1 viene rilasciato alle persone assicurate in uno Stato membro diverso da quello di occupazione (temporanea). Il numero di DP A1 non corrisponde necessariamente al numero di lavoratori distaccati. Il numero totale di DP A1 nel 2016 era approssimativamente di due milioni, di cui 1,6 milioni a norma dell'articolo 12 (sul distacco di lavoratori subordinati e autonomi) e la parte restante riguardante le persone attive in due o più Stati membri ai sensi dell'articolo 13 del regolamento (CE) n. 883/2004 (620 185 DP A1) e altre categorie (44 538 DP A1). Si notino le differenze nella definizione di "distacco" tra il regolamento (CE) n. 883/2004 e la direttiva 96/71/CE (direttiva sul distacco dei lavoratori).

Tipologia di mobilità	Portata
(in rapporto ai cittadini dell'UE-28 che sono partiti dal loro paese di origine nel 2014)	55 %

Fonte: Relazione annuale 2017 sulla mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE

Figura 5 – Occupazione di cittadini trasferitisi di recente e di cittadini residenti dell'UE-28, livello aggregato dell'UE-28, 2016



Fonte: Relazione annuale 2017 sulla mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE; indagine sulle forze di lavoro 2016, calcoli effettuati dalla società Milieu

Figura 6 – Stato dell'attuazione negli Stati membri del sistema di scambio di offerte di lavoro (giugno 2018)

Scambio di OL funzionamento	Scambio di OL funzionamento	Attuazione pianificata	Nessuna informazione disponibile
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belgio Actiris</li> <li>• Belgio VDAB</li> <li>• Bulgaria</li> <li>• Cipro</li> <li>• Repubblica ceca</li> <li>• Danimarca</li> <li>• Estonia</li> <li>• Francia</li> <li>• Germania</li> <li>• Grecia</li> <li>• Lussemburgo</li> <li>• Polonia</li> <li>• Slovenia</li> <li>• Regno Unito</li> <li>• Ungheria</li> <li>• Italia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Irlanda</li> <li>• Croazia</li> <li>• Paesi Bassi</li> <li>• Irlanda del Nord (Regno Unito)</li> <li>• Slovacchia</li> <li>• Austria</li> <li>• Svizzera</li> <li>• Finlandia</li> <li>• Malta</li> <li>• Spagna Svezia</li> <li>• Portogallo</li> <li>• Islanda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Norvegia</li> <li>• Lituania</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belgio Forem</li> <li>• Lettonia</li> </ul>

Figura 7 – Stato dell'attuazione negli Stati membri del sistema di scambio di CV (giugno 2018)

Scambio dei CV funzionamento	Attuazione pianificata	Nessuna informazione disponibile
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repubblica ceca</li> <li>• Danimarca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Romania</li> <li>• Grecia</li> <li>• Cipro</li> <li>• Irlanda</li> <li>• Malta</li> <li>• Lituania</li> <li>• Lussemburgo</li> <li>• Svizzera</li> <li>• Bulgaria</li> <li>• Germania</li> <li>• Estonia</li> <li>• Lituania</li> <li>• Norvegia</li> <li>• Slovenia</li> <li>• Belgio Actiris</li> <li>• Belgio VDAB</li> <li>• Spagna</li> <li>• Ungheria</li> <li>• Slovacchia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Polonia</li> <li>• Austria</li> <li>• Belgio Forem</li> <li>• Croazia</li> <li>• Finlandia</li> <li>• Francia</li> <li>• Islanda</li> <li>• Italia</li> <li>• Lettonia</li> <li>• Svezia</li> <li>• Paesi Bassi</li> <li>• Regno Unito</li> <li>• Regno Unito (Irlanda del Nord)</li> </ul>