



COMMISSIONE EUROPEA

Bruxelles, 9.3.2011  
COM(2010) 731 definitivo/2

**CORRIGENDUM:**

Annule et remplace le document (2010) 731 final du 13.12.2010

Concerne : toutes les versions linguistiques

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

**Relazione di attività EURES 2006-2008 presentata dalla Commissione in conformità  
all'articolo 19, paragrafo 3, del regolamento (CEE) n. 1612/68**

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

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

**Relazione di attività EURES 2006-2008 presentata dalla Commissione in conformità  
all'articolo 19, paragrafo 3, del regolamento (CEE) n. 1612/68**

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

**(Testo rilevante ai fini del SEE)**

**INDICE**

1.	Introduzione .....	3
2.	Obiettivi strategici di EURES .....	3
2.1.	Risultati delle attività di EURES.....	4
2.2.	Impatto delle attività di EURES.....	4
3.	I meccanismi di fornitura di EURES .....	5
3.1.	EURES sostiene un diritto fondamentale con risorse finanziarie insufficienti.....	5
3.2.	EURES si fonda su una solida rete di persone .....	6
3.3.	La formazione del personale EURES è cruciale per garantire una rete professionale.	7
3.4.	Verso l'integrazione di EURES negli SPI.....	7
3.5.	Partenariati transfrontalieri EURES.....	7
4.	Fornitura di servizi EURES .....	8
4.1.	EURES come meccanismo per far incontrare la domanda e l'offerta.....	9
5.	Sfide e prospettive future .....	10

## 1. INTRODUZIONE

EURES (European Employment Services - Servizi europei per l'impiego) è una rete europea ben avviata che ha lo scopo di agevolare la mobilità dei lavoratori. È costituita dalla Commissione europea e dai servizi pubblici per l'impiego (SPI) degli Stati membri dello spazio economico europeo<sup>1</sup>, più la Svizzera, nonché dalle rispettive organizzazioni delle parti sociali. Da circa 15 anni mette i suoi servizi a disposizione dei cittadini nei paesi appartenenti alla rete. In questo periodo EURES ha contribuito alla mobilità geografica dei lavoratori ovviando al problema della frammentazione delle informazioni relative alla disponibilità di lavoro, alle offerte, alle condizioni di vita e di lavoro nonché alle opportunità di istruzione e formazione.

Tra le quattro libertà fondamentali che la normativa UE garantisce dal 1957, la libertà di movimento è spesso considerata una delle più importanti, ma è anche quella fatta valere di meno. La strategia di Lisbona e la strategia europea per l'occupazione (SEO), che hanno introdotto l'impiego fra i temi di interesse comune, richiedono entrambe l'eliminazione di ostacoli alla mobilità e un aumento della mobilità del lavoro nell'UE. I principi comuni di "flessicurezza" dell'UE rappresentano un quadro globale per le strategie presenti e future in materia di impiego e mobilità e mirano in particolare ad agevolare i momenti di transizione fra un lavoro e l'altro. Nella comunicazione "Nuove competenze per nuovi lavori"<sup>2</sup> si sollecita a promuovere la mobilità e a far meglio combaciare le competenze individuali alle esigenze del mercato del lavoro attraverso la soppressione delle barriere alla libera circolazione dei lavoratori nell'UE unitamente ad una maggiore trasparenza dell'informazione sugli andamenti tendenziali del mercato del lavoro e sulle competenze di cui esso ha bisogno. La comunicazione sulle strategie per ovviare alla carenza di manodopera favorendo la migrazione negli Stati membri dell'UE, che la Commissione presenterà nel 2011, analizzerà se la migrazione dai paesi al di fuori dell'UE possa essere la risposta, seppure parziale, al problema della carenza di lavoro in alcuni settori e alle sfide poste dalle tendenze demografiche cui il mercato del lavoro deve rispondere.

Questa relazione presenta una valutazione delle prestazioni di EURES nel periodo 2006-2008 ricavata dai risultati della relazione di valutazione esterna della rete EURES effettuata nel 2009. La relazione si articola in quattro parti: la sezione 2 si occupa degli obiettivi strategici della rete EURES, la sezione 3 dei meccanismi di fornitura dei servizi e la sezione 4 dei servizi offerti dalla rete; la sezione 5, infine, esamina le sfide future.

## 2. OBIETTIVI STRATEGICI DI EURES

Nel periodo 2006-2008 gli obiettivi strategici di EURES sono stati la promozione della mobilità dei lavoratori e la riduzione delle barriere alla mobilità attraverso il contributo allo sviluppo di un mercato europeo del lavoro aperto ed accessibile a tutti, in grado di accogliere scambi transnazionali, interregionali e transfrontalieri di offerte e domande di lavoro, nel rispetto della trasparenza e dello scambio di informazioni. La sezione seguente esamina i risultati e l'impatto delle attività di EURES e in particolare ciò che EURES ha realizzato per i beneficiari.

---

<sup>1</sup> Gli Stati membri dell'UE, più la Norvegia, l'Islanda e il Liechtenstein.

<sup>2</sup> COM(2008) 868 definitivo.

## 2.1. Risultati delle attività di EURES

EURES contribuisce allo sviluppo di un mercato europeo del lavoro aperto ed accessibile a tutti. Provvede infatti alla diffusione delle informazioni riguardanti il mercato del lavoro e le condizioni di vita e di lavoro e mette a disposizione un servizio per far incontrare la domanda e l'offerta attraverso la rete di consulenza e il portale EURES della mobilità professionale.

Il servizio offerto dalla rete, sia diretto che mediato, rispecchia le esigenze degli utenti. La mediazione è disponibile tramite la rete di consulenti incaricati di fornire informazioni ai datori di lavoro e a coloro che cercano un impiego o si apprestano a cambiarlo, e agevola l'incontro fra domanda e offerta. La rete di consulenti è composta da due livelli: professionisti qualificati, che forniscono informazioni e agiscono come "job-brokers", o intermediari di collocamento, in Europa, affiancati dagli assistenti EURES i quali svolgono un ruolo fondamentale nella messa a disposizione del servizio. Il servizio non mediato è a disposizione tramite il portale EURES.

Gli utenti possono accedere alle informazioni disponibili sul portale e servirsene per decidere quali passi intraprendere. Si è notato che le persone alla ricerca di un impiego o di un nuovo lavoro che hanno avuto contatti con un consulente EURES durante la ricerca hanno avuto più probabilità di ricevere un'offerta di lavoro rispetto a quelli che accedevano semplicemente al portale. La rete di consulenti EURES rappresenta quindi un valore aggiunto ai servizi offerti dal portale.

Lo scambio di offerte di lavoro in Europa è agevolato dal servizio fornito dal portale e dalla rete di consulenti. Pare comprovato che i datori di lavoro assumano e che le persone accedano a posti di lavoro tramite EURES. Circa il 20% delle persone in cerca di lavoro o che cambiano lavoro ha ricevuto un'offerta di lavoro tramite EURES e poco meno della metà di questi ha trovato un lavoro corrispondente al proprio livello di competenze<sup>3</sup>.

In molti paesi, EURES contribuisce agli obiettivi dei servizi pubblici per l'impiego (SPI) aiutando a ridurre la disoccupazione e promuovendo la mobilità dei lavoratori. Molto è stato fatto per integrare EURES negli SPI. Questo mainstreaming non si esaurisce tuttavia in un unico intervento, ma è piuttosto da intendersi come un processo continuativo. L'integrazione di EURES negli SPI può ancora essere migliorata. La sezione seguente delinea il valore aggiunto che EURES porta alla promozione della mobilità dei lavoratori.

## 2.2. Impatto delle attività di EURES

EURES ha un ruolo importante nel raggiungimento degli obiettivi di crescita economica sostenibile e coesione sociale poiché mette in comunicazione chi cerca lavoro o si appresta a cambiarlo e i datori di lavoro, fornendo loro informazioni, consulenza e scambio mediato e permettendo loro di esercitare il diritto alla libera circolazione nell'UE.

---

<sup>3</sup> I valutatori esterni hanno svolto indagini fra chi è alla ricerca di un lavoro, o cambia lavoro, e i datori di lavoro. È emerso che il database delle offerte di lavoro ha agevolato l'incontro fra la domanda e l'offerta. Ad esempio, 6 344 persone in cerca di un impiego o di un nuovo lavoro (il 65,8% degli interpellati) hanno dichiarato di aver fatto domanda per delle posizioni che trovavano interessanti o di aver inserito il CV su EURES. 1 283 persone complessivamente (il 20,2% di quelli in cerca di lavoro o che cambiano lavoro) hanno dichiarato di aver trovato un'occupazione tramite EURES e poco meno della metà di questi (609) ritengono che il lavoro trovato corrisponda al loro livello di competenze.

Nel periodo 2006-2008 EURES è stato importante sia per gli obiettivi della strategia europea per l'occupazione (SEO) che per quelli di Lisbona per una crescita economica sostenibile ed una maggiore coesione sociale. Tuttavia, i primi riferimenti espliciti ad EURES nei testi legislativi fondamentali sono apparsi solo a partire dal 2007 (comunicazioni "Piano d'azione europeo per la mobilità del lavoro" e "Nuove competenze per nuovi lavori").

In quanto meccanismo che offre assistenza nella ricerca di lavoro e facilita l'incontro fra la domanda e l'offerta, al fine di agevolare l'integrazione nel mercato del lavoro, EURES ha una dimensione socio-economica e si collega quindi all'orientamento 19 della SEO<sup>4</sup>. Grazie al suo ruolo di intermediazione e alle informazioni sulle condizioni di vita e lavoro e su temi quali sicurezza sociale, tasse e assicurazioni che raccoglie e trasmette, EURES può aiutare i cittadini a superare gli ostacoli alla mobilità reali o potenziali.

L'orientamento 19 costituisce inoltre un legame fra EURES e l'agenda della flessicurezza nella misura in cui ha la potenzialità per ridurre i tempi di transizione fra un impiego e l'altro. EURES è uno strumento che aiuta i cittadini durante la ricerca di lavoro. Può quindi essere considerato uno strumento che aiuta a ridurre i periodi di transizione fra un lavoro e l'altro.

### **3. I MECCANISMI DI FORNITURA DI EURES**

I servizi pubblici per l'impiego a livello centrale, regionale e locale garantiscono la disponibilità dei servizi EURES. Nei partenariati transfrontalieri questi servizi sono forniti in collaborazione con le organizzazioni partner quali sindacati, organizzazioni dei datori di lavoro, camere di commercio, ecc. Nella pratica, i servizi della rete EURES sono forniti dai consulenti EURES e dal personale incaricato dei membri della rete e delle organizzazioni partner. La sezione seguente tratta delle risorse umane e finanziarie destinate ad EURES, dell'offerta di formazione e dell'integrazione di EURES negli SPI. Una sottosezione specifica è dedicata ai partenariati transfrontalieri.

#### **3.1. EURES sostiene un diritto fondamentale con risorse finanziarie insufficienti**

Gli investimenti dell'UE nella rete EURES sono aumentati nel tempo in maniera graduale e costante. Con 21 milioni di EUR, il bilancio del 2007-2008 superava di quasi 4 milioni di EUR quello del 2005-2006. Questo aumento è in parte dovuto all'espansione della rete legata all'ingresso nell'UE della Bulgaria e della Romania nel 2007.

Quasi tre quarti dei finanziamenti complessivi da parte della Commissione a EURES sono assegnati ai membri per lo svolgimento delle attività identificate nei rispettivi piani d'attività. Il resto dei finanziamenti è utilizzato per il portale della mobilità professionale, la formazione a livello dell'UE, l'helpdesk di EURES e le altre attività di supporto quali comunicazione, traduzione e pubblicazioni.

In generale, la struttura dei finanziamenti destinati ad EURES si è rivelata efficace anche se non priva di difetti. L'utilizzo dei finanziamenti corrisponde a circa il 75%, il che significa che il 25% in media dei finanziamenti disponibili assegnati ai membri non è stato speso, ogni anno, nel periodo 2006-2008. Fra le cause di questa sottoutilizzazione vi sono attività non

---

<sup>4</sup> Come parte della strategia europea per l'occupazione, l'orientamento 19 nelle linee di orientamento per le politiche dell'occupazione (2008-2010) si riferisce al contributo di EURES agli obiettivi delle politiche in materia di occupazione e collega EURES all'agenda della flessicurezza per quanto riguarda la gestione della transizione fra un impiego e l'altro.

supportate, richieste amministrative per giustificare la spesa e il momento in cui le risorse vengono effettivamente ricevute.

Il bilancio assegnato ad EURES è relativamente ridotto se confrontato con il finanziamento complessivo dei programmi in tema di occupazione, sia a livello dell'UE che rispetto alla spesa totale degli SPI nei paesi membri della rete. Le risorse finanziarie assegnate dai membri di EURES superano di oltre tre volte quelle fornite dalla Commissione e di quattro volte le spese ammissibili. Ciò significa che i finanziamenti messi a disposizione dai membri di EURES sono fondamentali per la fornitura dei servizi.

#### Impegni di bilancio e pagamenti 2006 - 2008

	2006	2007	2008
Impegni	16 420 284,55	18 370 275,72	20 802 275,36
Pagamenti	11 636 119,76	14 546 709,36	14 738 651,59

### 3.2. EURES si fonda su una salda rete di persone

Nei paesi membri è presente una rete di 851 consulenti che si adoperano per offrire i servizi EURES a chi cerca lavoro, a chi desidera cambiarlo, ai disoccupati e ai datori di lavoro. Il numero di consulenti in ciascun paese varia e la metà di essi è distribuita in sei paesi: Belgio, Germania, Spagna, Francia, Italia e Svezia.

I consulenti EURES sono impiegati degli SPI incaricati a livello locale, regionale e nazionale all'interno delle loro organizzazioni. Dedicano in media il 75% del loro tempo alle attività legate a EURES<sup>5</sup>. Nel 2008 hanno registrato oltre un milione di contatti (1 093 998) con persone in cerca di un impiego o di un nuovo lavoro e datori di lavoro, che corrisponde ad una media di 1 286 contatti individuali per consulente. L'86% di questi contatti è avvenuto con persone in cerca di un impiego o che cambiano lavoro. Il rapporto fra il numero di consulenti e datori di lavoro e utenti in cerca di lavoro registrati varia, ma in media vi sono 424 utenti in cerca di lavoro e 20 datori di lavoro per consulente.

La ricerca di lavoro è sempre l'argomento principale dei contatti. Nel periodo 2006-2008, il 41,2 % dei contatti ha affrontato in media questo tema. Il secondo argomento più frequente riguardava informazioni generali su EURES, discusse nel 17,1% dei casi nello stesso periodo. Il terzo argomento più frequente è stata l'assunzione, discussa nel 15,1% dei casi nello stesso periodo.

Informazioni generali su EURES	Ricerca di lavoro	Assunzioni	Sicurezza sociale e tasse	Istruzione e formazione	Condizioni di vita e di lavoro	Altre informazioni e consulenza generale
17,1%	41,2%	15,1%	10,1%	1,9%	8,3%	6%

<sup>5</sup> La carta EURES (GU C 106 del 3.5.2003, p. 3) stabilisce che i consulenti EURES dedichino alle attività EURES almeno la metà del tempo di un equivalente tempo pieno regolare, occupandosi nel tempo restante dei compiti dello SPI nazionale di appartenenza.

La rete è supportata inoltre dagli assistenti EURES, assunti in più della metà dei paesi membri per affiancare i consulenti nella fornitura dei servizi. La rete di persone direttamente collegata alla fornitura dei servizi EURES è quindi più estesa della sola rete di consulenti.

Il livello di risorse umane impiegate per la fornitura dei servizi EURES sembra nel complesso adeguato alle esigenze di coloro che cercano un impiego o cambiano lavoro nonché dei datori di lavoro, anche se saranno necessarie risorse aggiuntive nel caso in cui EURES si estenda per fornire nuovi servizi.

### **3.3. La formazione del personale EURES è cruciale per garantire una rete professionale**

La formazione EURES è composta da due elementi: formazione nel paese e formazione a livello europeo. La formazione nel paese comprende una vasta gamma di attività differenti fra cui la pre-formazione, che è uno dei prerequisiti che i nuovi consulenti devono ottenere per partecipare al corso e alla conferenza di formazione iniziale a livello europeo.

Nel periodo 2006-08 l'incarico di impartire la formazione a livello europeo è stato assegnato ad un contraente privato, che ha realizzato circa 20 corsi di formazione individuale ogni anno. L'offerta formativa comprendeva sia corsi per principianti che corsi avanzati ed era destinata ai consulenti EURES e ai loro capi diretti. Per questi corsi sono stati assunti consulenti EURES e dirigenti che hanno lavorato in veste di formatori con lo staff del contraente.

La formazione è essenziale per garantire la professionalità, l'efficienza e l'efficacia della rete. Generalmente la formazione a livello europeo, che si concentra più sulla teoria, e quella nel paese, che affronta temi di natura pratica, sono complementari.

### **3.4. Verso l'integrazione di EURES negli SPI**

Gli orientamenti EURES identificano chiaramente le esigenze prioritarie per far avanzare l'integrazione di EURES negli SPI<sup>6</sup>. Alcuni risultati sono stati raggiunti e la maggior parte dei membri ha fatto dei progressi. I membri hanno definito in modo chiaro l'assegnazione delle risorse di personale ad EURES, il tempo dedicato ad EURES è rispettato e riconosciuto e sono in atto attività di formazione interna per il personale EURES e attività di sensibilizzazione per il resto del personale a diretto contatto con il pubblico. Una percentuale compresa fra il 75% e il 100% dei consulenti a contatto con il pubblico in metà dei paesi membri ha ricevuto una formazione relativa ad EURES.

Integrandosi nei servizi degli SPI, EURES contribuisce al raggiungimento degli obiettivi degli SPI che mirano a ridurre la disoccupazione e a promuovere la mobilità. Nonostante gli sforzi compiuti dagli SPI per integrare EURES, i risultati ottenuti variano da uno SPI all'altro.

### **3.5. Partenariati transfrontalieri EURES**

La rete EURES riveste un ruolo importante nelle regioni transfrontaliere dove i consulenti EURES forniscono informazioni e consulenza ai lavoratori transfrontalieri e ai datori di lavoro che desiderano assumere lavoratori oltre confine. I pendolari transfrontalieri richiedono

---

<sup>6</sup> Le attività EURES svolte dai membri e dai partner si basano su una serie di orientamenti applicabili per un periodo di tre anni.

assistenza su argomenti quali assicurazioni, tasse, sistema sociale, istruzione, lavoro autonomo, ecc.

Nel periodo 2007-2008 l'argomento più discusso dai consulenti che si occupano di questioni transfrontaliere è stato la ricerca di lavoro, discussa in media in 34,6% contatti. Il secondo argomento più frequente riguardava la sicurezza sociale e la tassazione, discussa in media in 24,8% contatti avvenuti nello stesso periodo. Il terzo argomento più frequente riguardava informazioni generali su EURES, discusse in media in 12,6% contatti avvenuti nello stesso periodo.

Informazioni generali su EURES	Ricerca di lavoro	Assunzioni	Sicurezza sociale e tasse	Istruzione e formazione	Condizioni di vita e di lavoro	Altre informazioni e consulenza generale
12,6%	34,6%	8,4%	24,8%	3,2%	9,1%	7%

Nel periodo 2006-2008 sono stati 22 i partenariati transfrontalieri che hanno partecipato ai servizi EURES dando un contributo fondamentale allo sviluppo delle attività EURES. La maggior parte di questi partenariati si trova nell'Europa centro-occidentale, nove in Germania e sei in Francia<sup>7</sup>. Oltre alle attività svolte dai partenariati transfrontalieri, quasi tutti i membri di EURES sono impegnati in attività di tipo transfrontaliero esterne ai partenariati esistenti.

La posizione dei partenariati transfrontalieri di EURES corrisponde in gran parte a questo schema di pendolarismo. Il numero di pendolari è aumentato negli ultimi anni. Secondo uno studio, circa 780 000 persone erano pendolari transfrontalieri nel 2006-2007 nel SEE/Svizzera. Per l'UE-15, fra il 1999-2000 e il 2006-2007 il loro numero è aumentato del 26%. La maggior parte delle attività di pendolarismo sono concentrate nella regione centro-occidentale dell'Europa. Le principali destinazioni sono Svizzera, Lussemburgo, Germania, Paesi Bassi, Austria e Belgio. Questi paesi accolgono ancora circa i 3/4 dei pendolari. I principali paesi d'origine sono Francia, Germania e Belgio che contano circa il 60% di tutti i pendolari dell'UE.

Grazie ai partenariati transfrontalieri la visibilità di EURES è migliorata e una vasta gamma di attività è stata introdotta per fornire informazioni a chi cerca un lavoro o si appresta a cambiarlo, ai pendolari e ai datori di lavoro nelle regioni transfrontaliere.

#### **4. FORNITURA DI SERVIZI EURES**

La rete EURES assiste chi cerca lavoro o si appresta a cambiarlo, i disoccupati e i datori di lavoro offrendo loro una serie di servizi attraverso il portale della mobilità professionale e la rete di consulenti EURES. Fra questi vi sono l'assistenza diretta e indiretta per far incontrare la domanda e l'offerta attraverso la condivisione di informazioni riguardanti la situazione del mercato del lavoro e le condizioni di vita e di lavoro negli altri paesi del SEE e in Svizzera.

---

<sup>7</sup> Per il numero di partenariati transfrontalieri cui ciascun paese partecipa si veda l'allegato della presente relazione.

#### 4.1. EURES come meccanismo per far incontrare la domanda e l'offerta

Il portale della mobilità professionale ha svolto un ruolo importante nella diffusione delle informazioni circa le opportunità per chi cerca lavoro o si appresta a cambiarlo, per i disoccupati e per i datori di lavoro. Tramite il portale chi cerca o cambia lavoro e i disoccupati possono consultare le offerte di lavoro e pubblicare il proprio CV, mentre i datori di lavoro possono consultare i CV e inserire offerte di lavoro.

Panoramica degli utenti registrati in cerca di lavoro nel portale EURES, per paese, nel periodo 2006-2008:

Paese	Numero di utenti in cerca di lavoro	Paese	Numero di utenti in cerca di lavoro
Belgio	9 671	Paesi Bassi	5 092
Repubblica ceca	11 396	Austria	3 551
Danimarca	2 379	Polonia	25 040
Germania	21 185	Portogallo	22 724
Estonia	4 413	Romania	18 090
Irlanda	3 854	Slovenia	2 588
Grecia	6 091	Slovacchia	3 923
Spagna	50 923	Finlandia	4 123
Francia	16 524	Svezia	4 966
Italia	49 307	Regno Unito	10 824
Lettonia	5 767	Norvegia	2 497
Lituania	4 526	Svizzera	2 283
Ungheria	12 744		

Il portale è utilizzato da entrambe le categorie di utenti, che evidentemente traggono un vantaggio dalla possibilità di consultare o di inserire informazioni sulle offerte di lavoro disponibili nel territorio del SEE. Secondo un'indagine svolta in rete fra gli utenti, la funzione che permette di creare il proprio CV è la più apprezzata da chi è alla ricerca di un impiego o si appresta a cambiare lavoro. Fra i datori di lavoro che hanno inserito un annuncio, il 19% ha offerto un lavoro ad uno o più candidati e poco meno della metà di questi ultimi ha ottenuto un lavoro corrispondente al proprio livello di competenze. Quasi il 70% degli utenti in cerca di un impiego, o che cambiano lavoro, ha fatto domanda per una posizione o ha inserito il proprio CV sul portale. Il portale ha quindi agevolato l'incontro fra la domanda e l'offerta, permettendo agli utenti in cerca di un impiego o di un nuovo lavoro di trovare un'occupazione e ai datori di lavoro di assegnare i posti vacanti. È possibile perfezionare ulteriormente questo

meccanismo mettendo a punto la sinergia, al momento in fase di sviluppo, con lo strumento in rete CV Europass.

Vi sono tuttavia diversi aspetti del portale che potrebbero essere migliorati per rendere l'incontro fra domanda e offerta tramite EURES ancora più efficace. Ad esempio, si potrebbero migliorare alcuni aspetti tecnici quali le funzionalità, nonché il tipo e la qualità delle informazioni inserite. Garantire l'aggiornamento delle informazioni presenti sul sito e la qualità dei posti di lavoro rientra fra le responsabilità dei membri di EURES.

La rete umana costituita dai consulenti EURES porta un valore aggiunto alle informazioni già presenti sul portale, soprattutto per quanto riguarda la conoscenza e l'esperienza su temi quali la tassazione o il riconoscimento delle qualifiche. Fra i vantaggi principali offerti dai consulenti pare che quelli più apprezzati dagli utenti siano l'assistenza per navigare nel portale, importante soprattutto per gli utenti con scarse competenze informatiche, la loro conoscenza del portale e quindi l'accelerazione del processo di ricerca. La maggior parte degli utenti ritiene che i consulenti EURES siano molto disponibili e che forniscano un servizio di qualità. Un corretto funzionamento del portale, l'integrazione di EURES negli SPI e contatti più frequenti coi datori di lavoro potrebbero tuttavia agevolare il lavoro dei consulenti.

Oltre alla rete di consulenti e al portale della mobilità professionale, diverse altre attività vengono portate avanti per promuovere l'incontro fra domanda e offerta; fra queste vi sono le fiere del lavoro e altri eventi finalizzati alla ricerca di personale, riunioni e sessioni informative, ad esempio coi datori di lavoro, nonché attività di promozione. Le fiere del lavoro e gli altri eventi di reclutamento sembrano efficaci nel far incontrare la domanda e l'offerta. Nel periodo 2006-2008 oltre 11 000 incontri, in occasione di 248 eventi, hanno avuto un esito positivo. Nello stesso periodo la rete EURES ha registrato l'assegnazione di 15 000 ulteriori posti di lavoro.

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

Il ritmo dei cambiamenti nei mercati del lavoro europei, determinati dagli effetti della crisi economica, e la modernizzazione generale degli SPI sono le sfide principali che attendono EURES negli anni a venire. Per far fronte a questi cambiamenti è necessario che l'evoluzione di EURES sia sempre più efficace. È opportuno ad esempio farne una rete impostata sui risultati, dimostrandone il valore aggiunto per le categorie di utenti e gli SPI. La relazione Monti riconosce che la rete EURES "sta dando ottimi risultati"<sup>8</sup>. Rispetto ad altre reti della Commissione, EURES si concentra in modo più deciso sulle opportunità di lavoro ed è l'unica rete che fornisce un servizio specifico di intermediazione fra la domanda e l'offerta.

EURES deve mantenere il suo importante ruolo come strumento di promozione della mobilità. Ciò significa che continuerà ad occuparsi di informazione e consulenza. Per rispondere alle esigenze reali degli utenti EURES e fornire risultati misurabili, EURES deve tuttavia trovare una nuova collocazione come strumento chiave per migliorare l'incontro fra la domanda e l'offerta in Europa concentrandosi sull'intermediazione e sul collocamento all'indirizzo di tutti i lavoratori e i cittadini in cerca di lavoro legalmente residenti e che hanno il diritto di lavorare in un altro Stato dell'UE, diventando quindi uno strumento al servizio della strategia europea per l'occupazione.

---

<sup>8</sup> M. Monti, Una nuova strategia per il mercato unico, 9 maggio 2010, p. 64.

Gli SPI devono includere sempre di più EURES nel pacchetto di servizi che offrono e nei contatti con gli utenti e sfruttare la competenza dei consulenti EURES per integrare ulteriormente la dimensione europea in tutte le attività pertinenti. Gli SPI devono integrare l'offerta dei servizi EURES nella loro offerta e nei loro meccanismi di reazione rapida per aiutare sempre meglio i datori di lavoro e i lavoratori a far fronte ai cambiamenti.

In futuro EURES offrirà servizi sempre più personalizzati di assistenza alla mobilità, diretti a chi cerca lavoro, ai datori di lavoro, ai lavoratori, agli apprendisti e ai neolaureati. L'obiettivo principale di EURES deve essere il raggiungimento di un migliore equilibrio fra le offerte di lavoro e le domande. La mobilità all'interno del SEE, compresa la Svizzera, deve diventare un'opportunità attraente.

Per permettere a EURES di far fronte a queste sfide, diverse iniziative sono già state avviate o sono al momento valutate:

- L'elaborazione di un dizionario standard multilingue delle professioni e delle competenze, per incentivare la qualità e la trasparenza delle informazioni relative all'offerta di lavoro e migliorare le possibilità di incontro fra chi cerca lavoro e i posti vacanti. L'abbinamento efficace di competenze, lavori e opportunità di apprendimento nel mercato europeo del lavoro si può ottenere solo avendo una classificazione comune e multilingue delle capacità, delle competenze e delle professioni. Il nome di questo dizionario multilingue è Quadro europeo per le capacità, le competenze e le professioni (European Skills, Competences and Occupations - ESCO).

- La creazione di una funzione "match and map", un servizio online trasparente e di facile utilizzo destinato al cittadino, avente il compito di fornire informazioni di tipo qualitativo su professioni, competenze e possibilità di apprendimento e formazione nell'UE. Questa funzione sarà parte di EURES e collegata ai portali Ploteus e Euraxess e fornirà una chiara mappa geografica delle offerte di lavoro che rispondono al profilo di un utente, feedback sulle ragioni della mancanza di corrispondenza fra lavori e competenze nonché informazioni sulle possibilità di apprendimento.

- L'istituzione di un osservatorio del mercato del lavoro europeo, con informazioni periodiche e aggiornate sulle tendenze a breve termine del mercato del lavoro europeo. Questo migliorerà la raccolta dei dati al fine di meglio identificare ed anticipare eventuali eccedenze e carenze nei mercati del lavoro ed analizzare i flussi di mobilità. Potrebbe inoltre permettere a coloro che sono in possesso delle competenze e qualifiche pertinenti, fra chi lavora o è in cerca di un lavoro, di sapere se hanno buone probabilità di ottenere un lavoro.

- Il rinnovamento del portale della mobilità professionale EURES tramite l'aggiunta di sezioni più interattive. L'obiettivo è rendere EURES il più grande sito sull'occupazione dell'UE, completo di presentazioni grafiche, un link allo strumento per creare il CV Europass e una funzione di ricerca dei CV più semplice da usare, una sezione dedicata alla rete sociale per chi cerca lavoro e una fiera del lavoro virtuale. Il portale rinnovato avrà inoltre una sezione espressamente dedicata ai neo-laureati, in grado di colmare le distanze fra il mondo accademico e quello del lavoro e assistere i giovani nelle fasi di incontro fra domanda e offerta e di collocamento.

- Iniziative, già in corso, per creare un sistema intitolato "Il tuo primo posto di lavoro EURES": l'iniziativa è pensata per sostenere finanziariamente la mobilità fra i giovani in Europa mentre cercano di entrare nel mondo del lavoro.

- La messa a punto di meccanismi sistematici di cooperazione con altre reti dell'UE attraverso sinergie o appropriate modalità di interazione.

**ALLEGATO**  
**della relazione d'attività EURES 2006-2008**

Statistiche sull'utilizzo del portale europeo della mobilità professionale

*Tabella 1: Numero di visite del portale europeo della mobilità professionale, per mese, 2007-2008*

<b>Mese</b>	<b>Visitatori</b>
apr-07	746 434
mag-07	807 962
giu-07	778 391
lug-07	825 436
ago-07	787 524
set-07	862 158
ott-07	974 595
nov-07	925 574
dic-07	835 674
gen-08	1 382 187
feb-08	1 360 996
mar-08	1 575 820
apr-08	1 975 491
mag-08	1 486 182
giu-08	1 305 630
lug-08	1 277 264
ago-08	1 227 002
set-08	1 545 773
ott-08	1 619 020
nov-08	1 539 167
dic-08	1 206 529

Grafico 1: Numero di visite del portale europeo della mobilità professionale, per mese, 2007-2010

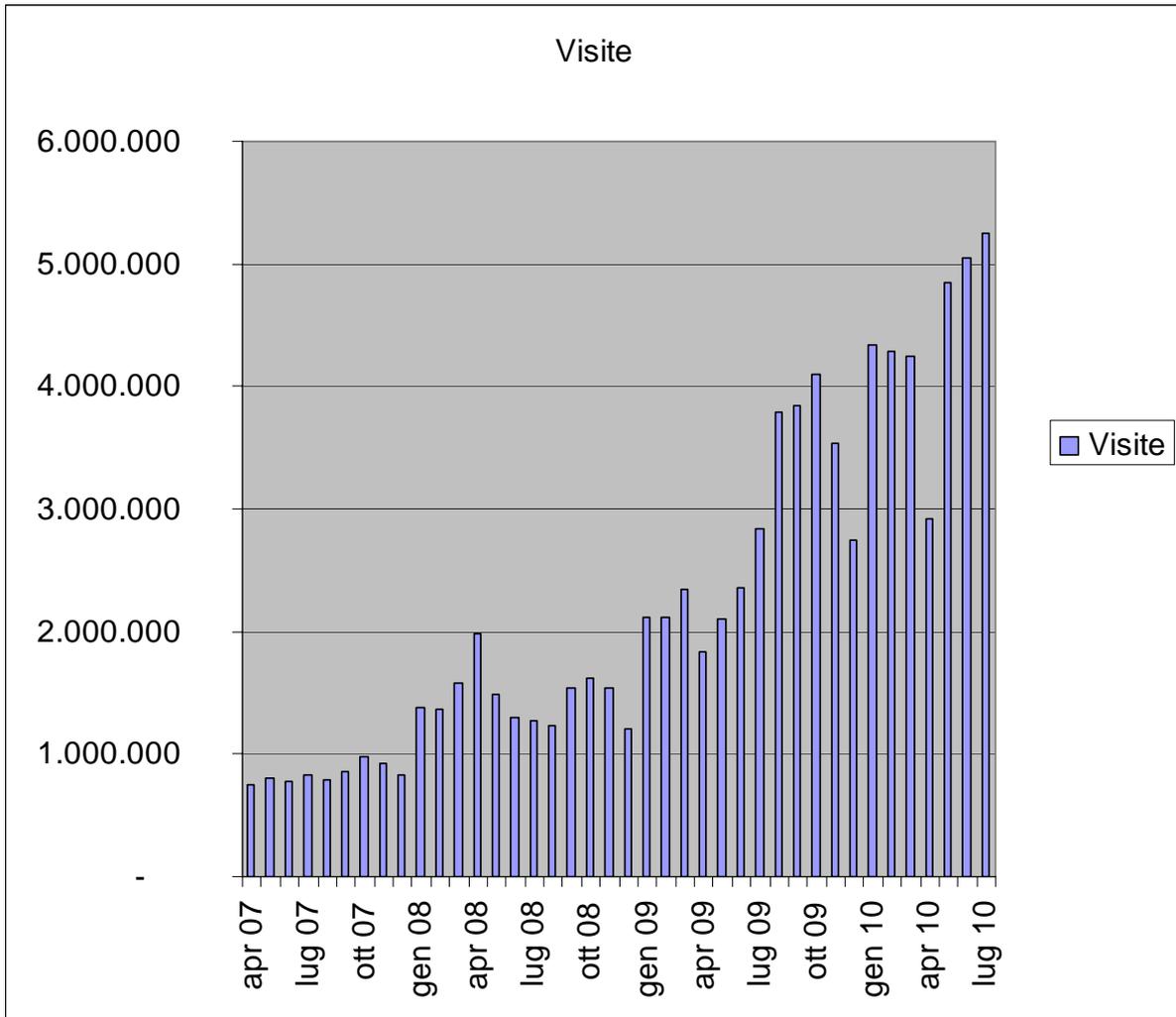


Tabella 2: Numero di partenariati transfrontalieri EURES cui ciascun paese partecipa

<b>Paese</b>	<b>Numero di partenariati transfrontalieri EURES</b>
<b>Belgio</b>	<b>4</b>
<b>Repubblica ceca</b>	<b>2</b>
<b>Danimarca</b>	<b>2</b>
<b>Germania</b>	<b>9</b>
<b>Spagna</b>	<b>2</b>
<b>Francia</b>	<b>6</b>
<b>Italia</b>	<b>3</b>
<b>Lussemburgo</b>	<b>2</b>
<b>Ungheria</b>	<b>1</b>
<b>Paesi Bassi</b>	<b>4</b>
<b>Austria</b>	<b>3</b>
<b>Polonia</b>	<b>1</b>
<b>Portogallo</b>	<b>1</b>
<b>Slovenia</b>	<b>1</b>
<b>Slovacchia</b>	<b>2</b>
<b>Finlandia</b>	<b>1</b>
<b>Svezia</b>	<b>2</b>
<b>Regno Unito</b>	<b>2</b>
<b>Svizzera</b>	<b>3</b>
<b>Liechtenstein</b>	<b>1</b>