



Bruxelles, 17.1.2014
SWD(2014) 10 final

DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE

SINTESI DELLA VALUTAZIONE D'IMPATTO

che accompagna il documento

Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio

relativo ad una rete europea di servizi per l'impiego, all'accesso dei lavoratori ai servizi di mobilità e ad una maggiore integrazione dei mercati del lavoro

{COM(2014) 6 final}
{SWD(2014) 9 final}

DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE

SINTESI DELLA VALUTAZIONE D'IMPATTO

che accompagna il documento

Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio

relativo ad una rete europea di servizi per l'impiego, all'accesso dei lavoratori ai servizi di mobilità e ad una maggiore integrazione dei mercati del lavoro

1. DEFINIZIONE DEL PROBLEMA

1.1. Mobilità per la crescita

La mobilità comporta benefici sociali ed economici. Una maggiore mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE offrirà loro ulteriori opportunità di occupazione e aiuterà i datori di lavoro a coprire le proprie offerte di lavoro in modo più rapido ed efficiente. Ciò contribuirà allo sviluppo di un mercato europeo del lavoro caratterizzato da un elevato livello di occupazione (articolo 9 del TFUE). Inoltre, una maggiore integrazione dei mercati del lavoro consentirebbe alle economie interdipendenti dell'UE di adattarsi meglio a impatti asimmetrici.

1.2. La maggiore disponibilità alla mobilità dei lavoratori non ha trovato sbocchi

Si è registrato un notevole incremento del numero di lavoratori che manifestano la "ferma intenzione" di trasferirsi all'estero per lavoro (quota di coloro che prevedono di emigrare nei 12 mesi successivi). Anche le iscrizioni al portale EURES presentano un aumento.

In media attualmente solo 325 000 persone circa si trasferiscono per lavoro in un altro Stato membro, mentre da estrapolazioni dalle indagini emerge che circa 2,9 milioni di cittadini dell'UE sarebbero intenzionati a emigrare nei 12 mesi successivi (1,2 % della popolazione dell'UE). Ciò rappresenta un numero elevato di potenziali interessati alla mobilità e una sfida per la rete EURES.

I problemi pratici più comuni previsti o incontrati sono la carenza di idonee conoscenze linguistiche per accedere a un lavoro e le difficoltà a trovare lavoro. L'UE può contribuire ad affrontare quest'ultimo problema attraverso la sensibilizzazione sulle opportunità di lavoro offerte nell'Unione e lo sviluppo di adeguati servizi di sostegno per incoraggiare le assunzioni all'interno dell'UE. Questo compito sarà assolto dalla rete EURES.

1.3. La rete EURES

EURES è una rete volta a promuovere la collaborazione tra la Commissione europea e i servizi pubblici per l'impiego (SPI) dei paesi membri dello Spazio economico europeo (SEE) (gli Stati membri dell'UE, oltre a Norvegia, Islanda e Liechtenstein) al fine di scambiare informazioni sulle offerte di lavoro e di agevolare la mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE. Nel funzionamento della rete EURES sono state riscontrate cinque principali carenze:

- disponibilità incompleta di offerte di lavoro e di CV accessibili a livello dell'UE per tutti gli Stati membri (**trasparenza dei mercati del lavoro**);
- capacità limitata del portale EURES di mettere in contatto le offerte di lavoro e i CV a livello dell'UE, a causa della ridotta interoperabilità semantica dei dati provenienti

dai sistemi nazionali di offerta di lavoro (**potenzialità di messa in contatto automatizzata**);

- accesso ineguale ai servizi di EURES nell'UE in quanto i richiedenti lavoro e i datori di lavoro non ricevono sistematicamente tutte le informazioni necessarie sulla rete EURES, né ricevono un'offerta di ulteriore assistenza nella prima fase dell'assunzione (**mainstreaming**);
- disponibilità limitata a prestare assistenza, in sede di messa in contatto della domanda e dell'offerta di lavoro, di assunzione e di collocamento, ai richiedenti lavoro e ai datori di lavoro che hanno manifestato interesse per la mobilità lavorativa all'interno dell'UE, anche in termini di accesso sia a misure attive per il mercato del lavoro sia a informazioni e consulenza in tema di sicurezza sociale (**servizi di sostegno**);
- scambio poco efficiente di informazioni tra gli Stati membri in merito a eccedenze e a carenze di manodopera, ciò che ostacola una collaborazione pratica più mirata nell'ambito della rete EURES (**scambio di informazioni e cooperazione**).

1.3.1. Disponibilità incompleta di offerte di lavoro e di CV accessibili a livello dell'UE

Si stima che, in media, solo il 30 % delle offerte di lavoro a livello nazionale sia segnalato sul portale EURES. Tale percentuale varia notevolmente da un paese all'altro: dall'80 % della Repubblica ceca allo 0 % della Bulgaria e della Croazia¹.

Attualmente a livello europeo non è operato alcuno scambio elettronico automatizzato di CV o di altre informazioni sul profilo dei richiedenti lavoro. Lo scambio di CV fra i consulenti EURES avviene manualmente. Il numero di CV così trattati è esiguo e la capacità di messa in contatto della domanda e dell'offerta di lavoro che ne risulta è pertanto molto limitata. La mancanza di trasparenza sui CV limita le possibilità per i datori di lavoro di trovare potenziali candidati con le necessarie abilità e competenze richieste. In tal modo non solo si riducono le opportunità dei datori di lavoro di scegliere da soli, ma si limita anche l'efficacia dell'assistenza loro prestata dai consulenti EURES che, anziché avere accesso diretto ai CV, devono dipendere da un accesso indiretto tramite i consulenti EURES di altri paesi.

1.3.2. Limitata capacità del portale EURES

Una messa in contatto di elevata qualità della domanda e dell'offerta di lavoro a livello dell'UE presuppone l'esistenza di un idoneo sistema di classificazione e di norme comuni sia sulle offerte di lavoro sia sulle informazioni contenute nei CV. Attualmente, il portale EURES, come molti sistemi nazionali, utilizza la classificazione internazionale tipo delle professioni (ISCO).

La classificazione ISCO non è sufficientemente dettagliata per promuovere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. La Commissione europea sta mettendo a punto una classificazione europea in materia di abilità, competenze, qualifiche e professioni (per il momento denominata ESCO). Gli Stati membri non sono obbligati a garantire una corrispondenza tra i loro sistemi nazionali e tale classificazione europea al fine di consentire la messa in contatto automatizzata a livello europeo della domanda e dell'offerta di lavoro.

1.3.3. Accesso ineguale ai servizi EURES nell'UE

La mancanza di un approccio coerente circa l'organizzazione delle informazioni di base fornite ai potenziali utenti e l'accesso ai servizi EURES può comportare il rischio di lasciarsi

¹ BG, HR: mancanza di interoperabilità tecnica tra i sistemi nazionali e EURES. Si sta lavorando per risolvere il problema.

sfuggire opportunità di mobilità e di occupazione in quanto gli utenti non sono pienamente consapevoli di quali servizi potrebbero usufruire o del fatto che i servizi sono circoscritti esclusivamente all'interno delle frontiere nazionali, in quanto non c'è una controparte che presti i servizi necessari nell'altro paese.

1.3.4. Servizi di sostegno alla mobilità

Gli attuali servizi EURES presentano tre limiti: a) la maggior parte dei servizi consiste nella fornitura di informazioni e orientamenti di natura generale e non promuove l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, le assunzioni o il collocamento, b) non è garantito l'accesso a misure attive del mercato del lavoro per la mobilità verso l'estero e c) non esistono una adeguata interazione e/o un appropriato coordinamento con i servizi preposti ad affrontare altri ostacoli alla mobilità, come ad esempio quelli relativi alla sicurezza sociale e all'assistenza sociale.

1.3.5. Scambio di informazioni e cooperazione

Gli Stati membri possono adeguare le loro politiche di mobilità alla luce degli sviluppi economici che interessano i rispettivi mercati nazionali del lavoro, ma ciò non avviene in modo sistematico e certamente non d'intesa con gli altri Stati membri. Devono essere previsti strumenti e procedure per esaminare congiuntamente la possibilità di sostenere l'elaborazione di una risposta concertata.

Un'efficace collaborazione transnazionale sulla mobilità del lavoro all'interno dell'UE presuppone l'esistenza di un accordo su obiettivi comuni (una visione condivisa) e di un quadro per il coordinamento a livello operativo tra gli Stati membri, il che implica uno scambio continuo e sistematico di informazioni, l'utilizzo di strumenti comuni e una chiara ripartizione delle responsabilità. Attualmente non esistono né un accordo su obiettivi comuni, né un quadro per il coordinamento.

1.4. Chi è interessato e in che modo

Le categorie maggiormente interessate sono i lavoratori, in particolare i richiedenti lavoro, e i datori di lavoro.

L'interesse per la mobilità lavorativa mostrato dai lavoratori non trova realizzazione nella pratica. La limitata trasparenza delle offerte di lavoro e un sostegno insufficiente per superare le difficoltà pratiche, come trovare un lavoro e adeguarsi alla cultura e alla lingua di altri Stati membri, ostacolano l'esercizio volontario del diritto della libera circolazione dei lavoratori.

I datori di lavoro non hanno accesso alla vasta scelta di talenti disponibili sul mercato del lavoro europeo. Il problema è particolarmente spinoso per i datori di lavoro che faticano a reperire il personale di cui hanno bisogno sul loro mercato del lavoro locale allorché altrove nell'Unione sono disponibili richiedenti lavoro in possesso delle adeguate qualifiche e competenze.

1.5. Necessità di un intervento

Le principali cause delle carenze sono riconducibili al quadro attualmente previsto per la rete EURES:

- **obblighi poco chiari degli Stati membri**, il che lascia ampi margini di interpretazione e consente agli Stati membri di evitare di trasmettere tutte le offerte di lavoro e le informazioni pertinenti sul mercato del lavoro e di far sussistere gli ostacoli amministrativi e burocratici che limitano l'accesso sia dei richiedenti lavoro sia dei datori di lavoro alle informazioni sul mercato del lavoro dell'UE;

- **insufficiente disponibilità degli Stati membri a fornire volontariamente ai richiedenti lavoro e ai datori di lavoro servizi in materia di mobilità lavorativa all'interno dell'UE**, in particolare in termini di segnalazione delle offerte di lavoro al portale EURES, di visibilità dei posti di lavoro vacanti in Europa sui portali nazionali di promozione dell'impiego e di accesso ai servizi di sostegno alla mobilità;
- **eccessivo assegnamento sulla collaborazione su base volontaria da parte degli Stati membri per il funzionamento della rete EURES nel suo insieme**, con conseguenti insufficienti progressi in direzione della creazione di sistemi di collaborazione, in particolare in merito allo scambio automatico di CV, alla cooptazione dei servizi per l'impiego privati nel sistema EURES a livello nazionale e alla realizzazione di un catalogo comune dei servizi di mobilità;
- **mancanza di un approccio coerente in merito alle modalità e al momento dell'intervento di EURES, quale rete decentrata per la cooperazione transnazionale, lasciando operare gli Stati membri in una zona grigia tra interessi europei e nazionali**, in assenza di politiche sulla mobilità che indirizzino il coordinamento delle iniziative tra Stati membri nell'ambito della rete EURES;
- **limitati poteri di coordinamento della Commissione**, con conseguente forte indebolimento della capacità politica di colmare le lacune nel funzionamento della rete EURES, in particolare in merito allo sviluppo di strumenti di messa in contatto e compensazione della domanda e dell'offerta di lavoro e all'analisi delle informazioni sul mercato del lavoro.

2. ANALISI DELLA SUSSIDIARIETÀ

Il fondamento giuridico di EURES è costituito dagli articoli 45 e 46 del TFUE, in particolare l'articolo 46 che fa riferimento a una stretta collaborazione tra le amministrazioni nazionali del lavoro e prevede l'istituzione di meccanismi idonei a mettere in contatto le offerte e le domande di lavoro.

L'iniziativa in parola rispetta i principi di sussidiarietà e di proporzionalità. Le singole misure specifiche della proposta sono strettamente interconnesse. Esse si rafforzano reciprocamente e tutte insieme permetteranno alla rete EURES di diventare uno strumento efficace per tutti i richiedenti lavoro o i datori di lavoro interessati alla mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE. Il pacchetto di misure è considerato appropriato alla luce della situazione dei disoccupati sui mercati del lavoro, delle esigenze dei richiedenti lavoro ("ferma intenzione") e degli sviluppi (tecnologici) sui mercati delle offerte di lavoro e del collocamento.

Poiché la messa in contatto e compensazione tra domande, offerte di lavoro e CV di paesi diversi e il conseguente collocamento dei lavoratori presuppongono l'esistenza di un quadro comune di collaborazione tra organizzazioni di vari Stati membri, l'obiettivo della proposta non può essere conseguito in misura sufficiente dagli Stati membri, bensì risulta necessario un intervento a livello dell'Unione.

Le misure si limitano a quanto è necessario per il conseguimento degli obiettivi.

La libera circolazione dei lavoratori costituisce un diritto fondamentale e l'obiettivo dell'atto in parola è il rafforzamento di tale diritto tramite un suo più agevole esercizio.

3. OBIETTIVI

L'obiettivo generale della presente iniziativa consiste nel compiere ulteriori progressi in direzione della realizzazione di un mercato europeo del lavoro integrato. Ciò implica rendere

la rete EURES uno strumento efficace per tutti i lavoratori dell'UE, i richiedenti lavoro o i datori di lavoro interessati alla mobilità lavorativa all'interno dell'UE.

Per conseguire questo obiettivo generale sono stati individuati i seguenti **obiettivi specifici**:

1. inserire nel portale EURES la quasi totalità delle offerte di lavoro, cui i richiedenti lavoro in tutta Europa possano avere accesso immediato, in combinazione con una vasta scelta di CV cui possano attingere i datori di lavoro iscritti per assumere personale;
2. consentire al portale EURES di procedere a una efficace messa in contatto automatizzata delle offerte di lavoro, delle domande di lavoro e dei CV, previa traduzione in tutte le lingue dell'UE e comprensione delle abilità, delle competenze, delle professioni e delle qualifiche acquisite a livello nazionale;
3. rendere disponibili in tutta l'Unione informazioni di base sulla rete EURES ai richiedenti lavoro o ai datori di lavoro che richiedano assistenza nell'assunzione di personale, offrendo a tutte le persone interessate la possibilità di accedere alla rete EURES;
4. assistere tutte le persone interessate alla messa in contatto della domanda e dell'offerta di lavoro, all'assunzione di personale e al collocamento attraverso la rete EURES;
5. sostenere l'attività della rete EURES attraverso lo scambio di informazioni sulle eccedenze e sulle carenze di manodopera a livello nazionale e il coordinamento delle azioni in tutti gli Stati membri.

4. OPZIONI STRATEGICHE

4.1. Opzione 1: "nessuna nuova misura"

Gli adeguamenti già avviati (decisione della Commissione del 2012 sulla rete EURES) in merito al funzionamento della rete, all'organizzazione del lavoro tra i vari attori, agli obiettivi operativi di EURES e alla definizione dell'offerta di servizi proseguirebbero nel contesto del regolamento (UE) n. 492/2011 nella sua forma attuale.

4.2. Opzione 2: "Lisbonizzazione"

Questa opzione mira a dare una rapida risposta alla richiesta formulata dal Parlamento europeo, senza introdurre ulteriori modifiche rispetto allo status quo. Comporterebbe due azioni successive: in primo luogo, la sostituzione dell'articolo 38 del regolamento (UE) n. 492/2011 e l'approvazione della successiva modifica di tale regolamento riguardo ai poteri da conferire alla Commissione in merito all'attuazione del regolamento (UE) n. 492/2011 in linea con le nuove disposizioni del trattato di Lisbona e, in secondo luogo, l'avvio della procedura per una nuova decisione sulla rete EURES conformemente al regolamento riveduto.

4.3. Opzione 3: "ammodernamento e rafforzamento di EURES"

Tale opzione permetterebbe di rafforzare il quadro normativo di EURES, abbinando all'ammodernamento delle disposizioni sul meccanismo di messa in contatto e compensazione della domanda e dell'offerta di lavoro il rafforzamento dell'offerta di servizi prestati da EURES e la razionalizzazione del funzionamento della rete EURES.

In base a questa opzione il fondamento giuridico di EURES sarebbe integrato in un unico regolamento, gli obblighi esistenti sarebbero rafforzati, mentre nuovi obblighi sarebbero introdotti con riguardo agli aspetti di cui in appresso.

- **Trasparenza dei mercati del lavoro (trasparenza)** - L'attuale obbligo di scambiare offerte di lavoro sarebbe rafforzato e chiarito dall'introduzione dell'obbligo per gli Stati membri a) di comunicare a EURES tutti gli annunci di lavoro pubblicati a livello nazionale, b) di mettere a disposizione di EURES i CV di tutti gli interessati a cercare lavoro e c) di collegare il portale EURES con tutti i portali di ricerca di lavoro nazionali, rendendolo chiaramente visibile su tali portali e permettendone l'accesso a partire da questi per effettuare ricerche, in modo da facilitare l'accesso alle offerte di lavoro sul piano europeo a un livello di prossimità.
- **Accresciuta interoperabilità (potenzialità di messa in contatto automatizzata)** - Gli Stati membri sarebbero obbligati ad assicurare la piena interoperabilità, sulla base di norme tecniche e formati, tra i sistemi nazionali e il portale EURES. L'obbligo di assicurare l'interoperabilità caratterizza il sistema uniforme del regolamento, imponendo agli Stati membri di utilizzare norme tecniche e formati per la comunicazione delle offerte di lavoro e la trasmissione dei CV, anche per quanto riguarda la corrispondenza da e verso le classificazioni.
- **Mainstreaming** - Gli Stati membri garantirebbero che tutti i richiedenti lavoro e i datori di lavoro che chiedono ai servizi per l'impiego di prestare loro assistenza ricevano o possano trovare informazioni di base sulla rete EURES e che sia loro esplicitamente richiesto se desiderano usufruire di ulteriori servizi di assistenza ("offerta di servizi EURES").
- **Migliore accesso dei lavoratori ai servizi di sostegno alla mobilità (servizi di sostegno)** - Gli Stati membri devono garantire l'accesso all'assistenza nella ricerca di lavoro a tutti i richiedenti lavoro e all'assistenza nell'assunzione di personale a tutti i datori di lavoro che hanno espresso l'intenzione di ricorrere alla rete EURES. Inoltre, l'accesso a misure attive del mercato del lavoro deve prescindere dalla nazionalità del lavoratore UE o dalla sede di lavoro. Inoltre, devono essere fornite informazioni specifiche e assistenza (indicazione dell'autorità competente) in relazione alla sicurezza sociale.
- **Scambio di informazioni e cooperazione** - Gli Stati membri sarebbero obbligati a) a scambiare informazioni sul mercato del lavoro e b) a coordinare le iniziative in funzione delle informazioni raccolte.

4.4. Opzione 4: "opzione 3 più accordi di partnership UE"

L'opzione 4 comprende l'ammodernamento della rete EURES, come prospettato dall'opzione 3, integrandolo con il mandato affidato alla Commissione di avviare partnership in tutta l'UE con i servizi non pubblici per l'impiego.

In base all'opzione 3 gli Stati membri vigilano sull'accesso alla rete EURES dei servizi non pubblici per l'impiego. Con l'opzione 4 la Commissione sarebbe autorizzata a concludere accordi di partnership su un piano di parità con gli Stati membri. Riguardo a questi fornitori di servizi, la Commissione dovrebbe inoltre assumere i connessi obblighi a carico degli Stati membri per quanto concerne l'assicurazione qualità, la garanzia di interoperabilità, ecc., di cui al punto 5.3.

5. VALUTAZIONE D'IMPATTO

5.1. Opzione 1: nessuna nuova misura

Nel complesso, il processo di riforma avviato con la decisione sulla rete EURES del 2012 verrebbe mantenuto. La velocità della sua attuazione, tuttavia, risulterebbe rallentata perché la causa in corso presso la Corte di giustizia ha incrinato la certezza del diritto in tale processo.

Se attende che la Corte prenda una decisione, la Commissione lancia – implicitamente – un segnale alle parti che gli sforzi in direzione di una riforma potrebbero essere procrastinati.

Ciò significa che tale opzione indebolirebbe e ritarderebbe la modesta riforma introdotta con la decisione del 2012, senza ovviamente colmare nessuna delle lacune individuate.

5.2. Opzione 2: Lisbonizzazione

Questa opzione impone alla Commissione di agire rapidamente per quanto riguarda l'avvio della procedura per una decisione in base al regolamento riveduto, allo scopo di confermare l'impegno costante di EURES circa l'applicazione della riforma del 2012.

La revisione dell'articolo 38 del regolamento (UE) n. 492/2011 fungerebbe da base per ulteriori modifiche della rete EURES. Essa permetterebbe alla Commissione di adottare in futuro atti delegati e/o di esecuzione basati sul capo II del regolamento e consentirebbe pertanto ulteriori riforme. Tali riforme, tuttavia, sarebbero limitate a elementi non essenziali o a misure di esecuzione, perché non possono andare al di là dell'attuale campo di applicazione del regolamento.

Questa opzione potrebbe costituire una base adeguata per proseguire sulla via della ricerca della trasparenza sui mercati del lavoro e di un certo grado di integrazione.

Tuttavia, l'applicazione di tale opzione non permetterebbe di colmare pienamente le lacune in merito alla messa in contatto automatizzata, in assenza di un obbligo in materia di corrispondenza tra classificazioni nazionali e classificazione europea, al mainstreaming, in assenza di un obbligo di fornire informazioni di base e di dare indicazioni in tutte le situazioni in cui i datori di lavoro e i richiedenti lavoro chiedono assistenza in sede di assunzione, ai servizi di sostegno, in assenza di un pacchetto formalmente concordato di servizi, e allo scambio di informazioni e alla cooperazione, in mancanza di una precisa definizione della portata dello scambio di informazioni sul mercato del lavoro. Questa opzione pertanto non colmerebbe pienamente quattro delle carenze individuate.

5.3. Opzione 3: ammodernamento e rafforzamento di EURES

5.3.1. Trasparenza

Impatto

L'aumento del numero di offerte di lavoro scambiate e diffuse a livello europeo permetterebbe di accrescere le opportunità di occupazione per i richiedenti lavoro. Risulta difficile valutare il numero di offerte di lavoro supplementari che sarebbero rese disponibili, data la mancanza di un quadro globale dei vari accordi con soggetti diversi dagli SPI negli Stati membri e la mancanza di dati sul numero di offerte di lavoro segnalate agli SPI a livello decentrato.

Un approccio più sistematico circa la raccolta e lo scambio delle domande di lavoro e dei CV sul portale EURES migliorerebbe le opportunità per i datori di lavoro di individuare candidati idonei per coprire le proprie offerte di lavoro.

La visibilità sui portali di ricerca di lavoro nazionali delle offerte di lavoro di EURES renderebbe più facile ai richiedenti lavoro l'accesso alle opportunità di impiego a livello europeo. Poiché i portali nazionali dedicati al lavoro costituiscono il primo naturale indirizzo cui si rivolge chi è alla ricerca di un lavoro, la presentazione ben visibile della possibilità di

cercare un impiego a livello europeo fornisce agli interessati un quadro più completo delle opportunità di lavoro.

Costi

Tutti gli Stati membri hanno già istituito (o predisposto) il meccanismo per lo scambio di offerte di lavoro con EURES. L'ampliamento di questi meccanismi per includere informazioni sui CV comporterebbe costi, il cui ammontare dipende tuttavia da diversi fattori. I costi possono restare relativamente contenuti in caso di estensione dei sistemi esistenti per comprendere i CV, mentre risulterebbero molto più elevati se dovesse essere istituito un sistema completamente nuovo. La maggior parte del software necessario sarebbe fornito dalla Commissione a titolo gratuito. A una prima stima, il costo dello sviluppo di un nuovo sistema dovrebbe aggirarsi sui 100 000 euro, con costi di manutenzione annuali attorno a 12 000 euro.

Con l'applicazione API ogni fornitore di servizi EURES è in grado di inserire dati EURES nel suo servizio in linea a un costo limitato. Si stima che l'integrazione richieda alcuni giorni di lavoro per 3 o 4 persone.

5.3.2. Messa in contatto automatizzata

Impatto

I vantaggi di norme comuni europee sono evidenti: i richiedenti lavoro e i datori di lavoro sono posti nelle condizioni di comprendere meglio il profilo della controparte. Un siffatto standard a livello europeo di descrizioni di posti di lavoro e di profili dei richiedenti lavoro costituirebbe un enorme passo avanti verso una maggiore integrazione del mercato del lavoro europeo, rendendo al tempo stesso più interessante per i lavoratori e i datori di lavoro di paesi differenti l'utilizzo del portale EURES.

Il completamento della corrispondenza con la classificazione ESCO da parte di tutti i fornitori di servizi EURES faciliterebbe l'incontro a livello UE tra persone e posti di lavoro, tenendo conto dei singoli profili di competenze dei richiedenti lavoro e delle specifiche esigenze dei datori di lavoro. Essendo ESCO una classificazione multilingue, la lingua delle informazioni sul mercato del lavoro sarebbe meno rilevante.

Costi

L'adeguamento dei sistemi informatici esistenti alla piena interoperabilità semantica europea comporterebbe inizialmente dei costi. Per quei servizi pubblici per l'impiego (ad esempio in Francia e Repubblica ceca) che dispongono di un proprio sistema di classificazione comprendente sia professioni sia abilità e competenze, la richiesta corrispondenza da e verso ESCO può essere ottenuta nel quadro dei regolari aggiornamenti necessari per tali sistemi. Per gli altri SPI (il restante 80 %) che utilizzano classificazioni delle professioni basate su ISCO dovrebbe essere intrapreso un distinto esercizio di inventariazione.

I costi esatti della corrispondenza tra classificazioni sono difficili da calcolare e variano notevolmente tra i vari Stati membri, in funzione del sistema in vigore. La disponibilità di un sistema di incontro efficiente tra domanda e offerta di lavoro costituisce una caratteristica ovvia e fondamentale di ogni istituzione del mercato del lavoro aggiornata e i costi di creazione e di mantenimento in efficienza di un siffatto sistema non dovrebbero pertanto essere addebitati direttamente alla sola riforma di EURES. Di conseguenza, la riforma di EURES dev'essere considerata come un'opportunità e non come il motivo dell'applicazione di tale sistema.

L'opzione del superamento delle attuali classificazioni per adottare pienamente la classificazione ESCO resta aperta per tutti gli Stati membri. Ciò eliminerebbe ogni eventuale futuro costo di manutenzione e aggiornamento delle classificazioni nazionali.

5.3.3. *Mainstreaming*

Impatto

Un approccio comune e più sistematico all'integrazione di EURES nell'offerta di servizi garantirebbe che tutti i richiedenti lavoro e i datori di lavoro interessati nell'UE dispongano sostanzialmente dello stesso livello di accesso a EURES e ricevano informazioni chiare e complete su ciò che EURES può fare, con quali modalità e in quanto tempo.

L'ampliamento dell'offerta di informazioni di base per comprendere tutti i servizi per l'impiego che prestano assistenza agli interessati avrebbe un effetto moltiplicatore sulla fornitura di informazioni sulla rete EURES ai richiedenti lavoro e ai datori di lavoro, aumentando in tal modo le possibilità di incontro tra domanda e offerta di lavoro oltre quanto avviene attualmente grazie agli SPI. Poiché ciò riguarda il principale strumento per garantire l'accesso a importanti gruppi di destinatari, esso non deve essere limitato ai soli servizi pubblici per l'impiego e ciò a prescindere dal fatto se tali servizi di collocamento scelgano di chiedere di partecipare e siano accettati come fornitori di servizi EURES (partner di EURES) o meno.

Costi

Poiché le informazioni su EURES possono essere incluse nei processi standard di assistenza dei clienti, sia per gli SPI sia per eventuali altri fornitori di servizi EURES, i costi amministrativi dovrebbero essere contenuti.

Gli Stati membri che dispongono di reti EURES relativamente ben sviluppate non vedrebbero aumentare i loro costi perché i livelli di servizio già rispondono o sono superiori alle potenziali richieste, oppure perché esistono risorse disponibili sufficienti all'interno delle reti EURES nazionali. Gli SPI che hanno integrato EURES con successo stanno già informando i richiedenti lavoro tramite i loro processi standardizzati.

5.3.4. *Servizi di sostegno*

Impatto

L'ampliamento dell'offerta dei servizi EURES con servizi di sostegno alla mobilità mirati aiuterebbe i lavoratori a superare gli ostacoli alla mobilità che essi incontrano a causa del fatto che non dispongono delle risorse economiche necessarie per sfruttare appieno le loro potenzialità sul mercato del lavoro o per evidenziare i propri punti di forza.

L'eliminazione delle limitazioni geografiche ai programmi nazionali sul mercato del lavoro per i richiedenti lavoro interessati a lavorare in un altro Stato membro dell'UE metterebbe i servizi EURES in condizione di operare con strumenti identici a quelli disponibili sui mercati del lavoro nazionali per agevolare l'accesso al lavoro e contribuire a coprire le offerte di lavoro. Offrirebbe pertanto maggiori opportunità ai lavoratori.

Le disposizioni previste permetterebbero ai datori di lavoro di coprire più rapidamente le loro offerte di lavoro, perché la rete EURES integrerebbe in modo più efficace i servizi nazionali per l'impiego. Attraverso la rete EURES sarebbe disponibile una scelta più ampia di candidati, aumentando così le opportunità di trovare personale in possesso di qualifiche adeguate. A trarre beneficio da un rafforzamento dei servizi per i datori di lavoro sarebbero in particolare le PMI, in quanto risulterebbero ridotti sia i tempi di assunzione sia in generale i costi delle operazioni.

I miglioramenti, tra cui in particolare l'assistenza successivamente all'assunzione, sarebbero più rilevanti per le PMI che per le grandi imprese, che hanno spesso istituito propri sistemi per assumere e integrare i lavoratori dall'estero. Per queste ultime pagare per questo tipo di

assistenza non pone problemi, mentre le PMI potrebbero essere meno disposte o non in grado di farlo.

Costi

La maggior parte dei costi deriva dai servizi di sostegno alla mobilità individuale, ossia dall'assistenza ai richiedenti lavoro e ai datori di lavoro. Tali costi dipendono dalla natura dei servizi forniti e dalle esigenze individuali. Come tali essi sono variabili e in diretta relazione con l'inserimento di persone nel mondo del lavoro. Il programma di formazione EURES finanziato dalla Commissione nell'ambito del programma europeo per l'occupazione e l'innovazione sociale può coprire la formazione del personale per riorientare le attività sull'incontro tra domanda e offerta di lavoro, sul collocamento e sull'assunzione.

Per quanto riguarda l'accesso a misure attive del mercato del lavoro e, in particolare, i corsi di lingua, secondo stime interne i costi ammonterebbero a 50-250 euro per partecipante. Ciò permetterebbe di coprire, in linea di principio, i corsi online di circa 6 mesi che implicano una qualche forma di docenza in linea (a prescindere dal livello). Tuttavia, i costi sono attualmente in diminuzione per tutte le lingue sul mercato e si potrebbero realizzare economie di scala.

Sulla base di numerose ipotesi, una stima approssimativa dei costi aggiuntivi annuali globali ammonterebbe a 16 milioni di euro per l'assistenza nella ricerca di lavoro e a 33,3 milioni di euro per l'informazione.

Le attività nazionali, in particolare il funzionamento della rete EURES a livello nazionale (ufficio di coordinamento nazionale) e lo sviluppo di programmi di servizi di sostegno alla mobilità personalizzati a livello locale, regionale, nazionale e transfrontaliero, potrebbero fruire di un finanziamento a titolo del Fondo sociale europeo (FSE) nel periodo 2014-2020, conformemente ad appropriate priorità di investimento.

Potrebbe essere possibile per gli Stati membri spostare il personale EURES attualmente impegnato in attività generali d'informazione e di comunicazione sulla rete EURES per occuparsi di incontro tra domanda e offerta di lavoro, collocamento e assunzioni. Gli oltre 900 consulenti EURES della rete dovrebbero, in linea di principio, diventare tutti esperti di messa in contatto della domanda e dell'offerta di lavoro all'interno dell'UE e focalizzare l'attenzione sui risultati in termini di assunzioni. Le attività di informazione generale finora da essi prestate sarebbero probabilmente destinate a diventare meno rilevanti mano a mano che l'integrazione darà frutti in termini di aumento di interessati e, nel caso in cui rimangano ancora necessarie, tali attività di promozione potrebbero essere ridotte o attribuite in toto al personale addetto a relazionarsi con il pubblico o meno specializzato e/o ai servizi elettronici.

5.3.5. Governance di EURES e cooperazione fra servizi per l'impiego

Impatto

Grazie alla rendicontazione e a un monitoraggio strutturati, sulla base di adeguate informazioni su eccedenze e carenze sul mercato del lavoro, gli SPI e gli altri fornitori di servizi EURES (partner di EURES) disporrebbero delle informazioni necessarie a elaborare congiuntamente attività coordinate all'interno della rete EURES come, ad esempio, garantire che le attività siano indirizzate verso quei settori in cui il loro contributo potrebbe essere più efficiente. La programmazione in comune garantirebbe anche il sostegno di una controparte in un altro Stato membro, ad esempio a un maggiore sostegno mirato alla mobilità a favore di uno specifico gruppo di lavoratori dell'UE nel paese di partenza si accompagnerebbe il necessario sostegno a tali lavoratori nel paese ospitante.

Costi

Un costo iniziale per gli Stati membri deriverebbe dall'istituzione di un sistema di informazione, compresi i costi del servizio (revisione dei connessi meccanismi di rilevazione dei dati degli SPI e riesame dei processi di lavoro). Costi informatici e di formazione potrebbero forse insorgere in relazione all'adeguamento di processi di lavoro, al riesame o all'introduzione di protocolli di dati con soggetti diversi dagli SPI e ad appropriati processi di consultazione a livello nazionale.

5.4. Opzione strategica 4: opzione 3 più partnership a livello UE con servizi privati per l'impiego

Impatto

Con un siffatto meccanismo di autorizzazione a livello dell'UE potrebbe essere garantito un migliore accesso alla prestazione di servizi di mobilità lavorativa a prescindere da considerazioni nazionali. Ciò dovrebbe probabilmente determinare un aumento del numero di fornitori di servizi EURES (partner di EURES) rispetto all'opzione che prevede che i nuovi fornitori di servizi siano approvati solo a livello degli Stati membri nel quadro dei regimi nazionali di autorizzazione. Al di là dell'impatto sulla rete EURES, questa opzione potrebbe avere due più ampie ripercussioni sul mercato dei servizi per l'impiego.

Diversi elementi di preoccupazione riguardano il ruolo della Commissione e le relazioni tra la Commissione e i singoli Stati membri.

In primo luogo, c'è il rischio che il ruolo più attivo assegnato alla Commissione possa interferire con il ruolo dei singoli Stati membri. In secondo luogo, la Commissione dovrebbe assumersi la responsabilità diretta per l'assicurazione della qualità per le attività svolte dai fornitori di servizi autorizzati. Attualmente tali funzioni non sono espletate nell'ambito dei servizi della Commissione. In terzo luogo, l'esito dipenderebbe molto dalla disponibilità dei soggetti interessati, in particolare i servizi privati per l'impiego, ad avviare una nuova forma di collaborazione e a riconoscere i benefici della partecipazione alla rete EURES, nonché dalla necessità che la Commissione trovi un forte terreno d'intesa con tutti i servizi privati per l'impiego eventualmente interessati.

Costi

La creazione di un siffatto sistema a livello UE sarebbe relativamente costosa in termini di risorse umane per la Commissione. Allorché la gestione delle relazioni solo con i principali servizi privati per l'impiego attivi sul mercato del lavoro europeo è probabilmente possibile senza rilevanti costi del personale aggiuntivi, se il sistema UE dovesse diventare l'opzione preferita per un numero più elevato di servizi privati per l'impiego sarebbe necessario un aumento del personale dedicato alla rete EURES.

6. CONFRONTO TRA LE OPZIONI

Obiettivi	Opzione 1 Nessun intervento	Opzione 2 Lisbonizzazione	Opzione 3 Nuovo regolamento	Opzione 4 Nuovo regolamento più accordi di partnership UE
Inserire nel portale EURES la quasi totalità delle offerte	Nessuna evoluzione	Positiva	Molto positiva	Estremamente positiva

di lavoro, cui i richiedenti lavoro in tutta Europa possano avere prontamente accesso (...)	- Nessun aumento previsto delle offerte di lavoro, tranne a seguito di sforzi volontari	+ Potenziale aumento delle offerte di lavoro disponibili, previa introduzione di atti di esecuzione circa lo scambio di un maggior numero di dati	++ Maggiori obblighi per gli Stati membri di rendere disponibili tutte le offerte di lavoro Possibilità di ulteriori offerte di lavoro grazie alla collaborazione con servizi privati per l'impiego a livello nazionale	+++ Maggiori obblighi per gli Stati membri di rendere disponibili tutte le offerte di lavoro Non solo possibilità, ma garanzia di ulteriori offerte di lavoro grazie ad accordi dell'UE con i principali servizi privati per l'impiego in tutta l'UE
(...) in combinazione con una vasta scelta di CV cui possano attingere i datori di lavoro iscritti per assumere personale	Nessuna evoluzione - Nessun aumento previsto dei CV, tranne a seguito di sforzi volontari	Positiva + Potenziale aumento della quantità di CV disponibili, previa introduzione di atti di esecuzione circa lo scambio di un maggior numero di dati	Molto positiva ++ Obbligo per gli Stati membri di rendere disponibili i CV Possibilità di ulteriori progressi grazie alla collaborazione con servizi privati per l'impiego a livello nazionale	Estremamente positiva +++ Obbligo per gli Stati membri di rendere disponibili i CV Non solo possibilità, ma garanzia di ulteriori progressi grazie ad accordi dell'UE con i principali servizi privati per l'impiego a livello UE
Consentire al portale EURES di procedere a una efficace messa in contatto automatizzata delle offerte di lavoro, delle domande di lavoro e dei CV, previa traduzione in tutte le lingue dell'UE e comprensione delle abilità, delle competenze, delle professioni e delle qualifiche acquisite a livello nazionale	Positiva + Possibilità di buona messa in contatto, ipotizzando l'adesione volontaria della maggior parte degli Stati membri (se non di tutti) alle norme ESCO	Positiva + Possibilità di buona messa in contatto, ipotizzando l'adesione volontaria della maggior parte degli Stati membri (se non di tutti) alle norme ESCO	Molto positiva ++ Un nuovo obbligo di corrispondenza con la classificazione ESCO assicurerebbe una buona messa in contatto automatizzata della domanda e dell'offerta di lavoro sia a livello UE sia a beneficio di tutti gli Stati membri a livello nazionale	Molto positiva ++ Un nuovo obbligo di corrispondenza con la classificazione ESCO assicurerebbe una buona messa in contatto automatizzata della domanda e dell'offerta di lavoro sia a livello UE sia a beneficio di tutti gli Stati membri a livello nazionale

Rendere disponibili in tutta l'Unione informazioni di base sulla rete EURES ai richiedenti lavoro o ai datori di lavoro che richiedano assistenza nell'assunzione di personale, offrendo a tutte le persone interessate la possibilità di accedere alla rete EURES	Neutra 0 I singoli sforzi di integrazione dovrebbero proseguire in funzione delle esigenze nazionali e della struttura organizzativa	Neutra 0 I singoli sforzi di integrazione dovrebbero proseguire in funzione delle esigenze nazionali e della struttura organizzativa	Positiva + Parità di trattamento dei lavoratori e dei datori di lavoro e approccio comune alle informazioni di base e ai soggetti cui dovrebbe essere concesso di accedere alla rete EURES in tutta l'UE	Positiva + Parità di trattamento dei lavoratori e dei datori di lavoro e approccio comune alle informazioni di base e ai soggetti cui dovrebbe essere concesso di accedere alla rete EURES in tutta l'UE
Assistere tutte le persone interessate alla messa in contatto della domanda e dell'offerta di lavoro, all'assunzione di personale e al collocamento attraverso la rete EURES	Neutra 0 Dovrebbero proseguire i singoli sforzi per fornire servizi di sostegno alla mobilità secondo un'interpretazione nazionale	Neutra 0 Dovrebbero proseguire i singoli sforzi per fornire servizi di sostegno alla mobilità secondo un'interpretazione nazionale	Positiva + Parità di trattamento dei lavoratori e dei datori di lavoro interessati e definizione comune della portata dei servizi di sostegno alla mobilità di cui possono usufruire	Positiva + Parità di trattamento dei lavoratori e dei datori di lavoro interessati e definizione comune della portata dei servizi di sostegno alla mobilità di cui possono usufruire
Sostenere l'attività della rete EURES attraverso lo scambio di informazioni sulle eccedenze e sulle carenze di manodopera a livello nazionale e il coordinamento delle azioni in tutti gli Stati membri	Neutra 0 Possibilità di basarsi sull'approccio comune per quanto riguarda la programmazione a titolo della decisione del 2012	Neutra 0 Possibilità di basarsi sull'approccio comune per quanto riguarda la programmazione a titolo della decisione del 2012	Positiva + Quadro globale per lo scambio di informazioni e il coordinamento delle attività di EURES	Molto positiva ++ Quadro globale per lo scambio di informazioni e il coordinamento delle attività di EURES Garanzia di ulteriori dati grazie ad accordi di partnership dell'UE con i principali servizi privati per l'impiego a livello UE
Efficacia	0	+	++	- Preoccupazioni legate al ruolo della Commissione e alle relazioni tra la Commissione e i singoli Stati membri

Costi	Nessun costo aggiuntivo	Nessun costo aggiuntivo	Costi aggiuntivi per gli Stati membri e la Commissione	Costi aggiuntivi per gli Stati membri e la Commissione
-------	-------------------------	-------------------------	--	--

Solo l'opzione 3 e l'opzione 4 sono in grado di produrre effetti positivi aggiuntivi. Con l'adozione dell'opzione 4 la probabilità di tali effetti è molto più elevata, date le condizioni alle quali la rete EURES sarebbe aperta. In questa fase dello sviluppo della rete EURES quale strumento per il funzionamento dei mercati del lavoro europei, tuttavia, la scelta dell'opzione 4 solleva una serie di problematiche circa il ruolo della Commissione e le relazioni tra la Commissione e i singoli Stati membri. Se tale opzione non può essere esclusa per il futuro, in questa forma o in una forma leggermente diversa, si ritiene prudente procedere dapprima a una riforma globale della rete EURES per valutare solo dopo un riesame la necessità di una soluzione più integrata. Di conseguenza, l'opzione 3 è considerata come la più efficace e quindi la migliore opzione.

7. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Le disposizioni vigenti in merito alla rilevazione dei dati e allo scambio di informazioni nell'ambito della rete EURES sugli input, sulle attività svolte e sui risultati saranno rafforzate. Per intensificare la rilevazione di dati sulle attività svolte e sui risultati è prevista una serie di indicatori comuni, aggiungendo alle fonti di dati esistenti, come le relazioni mensili, nuove fonti quali le indagini sulla soddisfazione dei clienti sviluppate a livello nazionale. Gli sviluppi nell'ambito degli SPI, compresi l'ammodernamento e il miglioramento dell'efficienza, saranno monitorati attraverso le attività della rete dei servizi pubblici per l'impiego e il programma di apprendimento reciproco del dialogo tra SPI. È prevista l'inclusione dello sviluppo della rete EURES nell'ambito degli SPI, in particolare in relazione all'integrazione dei servizi EURES. Sulla base delle informazioni raccolte, la Commissione presenterà ogni due anni una relazione sullo stato di attuazione. Una valutazione ex post, che esaminerà l'efficacia del nuovo regolamento, sarà effettuata 5 anni dopo la sua adozione.