COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 4.2.2021
COM(2021) 46 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 luglio 2018 - giugno 2020

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

Indice

SINTESI 3
1 INTRODUZIONE 4
1.1 Che cos'è EURES? 4
1.1.1 Quadro giuridico 4
1.1.2 Le attività di EURES 5
1.1.3 Organizzazione di EURES 6
1.2 Attuazione di EURES 7
2 ATTIVITÀ PRINCIPALI DELLA RETE EURES: LUGLIO 2018 – GIUGNO 2020 7
2.1 Attività nei paesi EURES 7
2.1.1 Servizi generali a sostegno di lavoratori e datori di lavoro 7
2.1.2 Servizi di sostegno specifici 8
2.1.3 Risorse e governance 11
2.2 Attività di sostegno orizzontali svolte dall'ufficio europeo di coordinamento (ECO) 13
2.2.1 Coordinamento e sostegno alla governance 13
2.2.2 Funzionamento e sviluppo del portale EURES e relativa assistenza informatica 14
2.2.3 Formazione e sviluppo professionale 15
2.2.4 Assistenza tecnica (helpdesk) 15
2.2.5 Contatti, scambio delle migliori prassi e apprendimento reciproco 15
2.2.6 Attività di informazione e comunicazione 16
2.2.7 Analisi della mobilità geografica e occupazionale 17
2.2.8 Sviluppo di una struttura adeguata per la cooperazione e l'incrocio delle offerte e delle domande di lavoro in tema di apprendistati e tirocini 17
2.2.9 Risorse finanziarie 18
3 ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO NEI PAESI EURES 19
3.1 Composizione della rete e aspetti organizzativi 19
3.1.1 Requisiti del regolamento 19
3.1.2 Attuazione 20
3.1.3 Sfide 20
3.2 Governance e interazione con le organizzazioni al di fuori della rete EURES . 20

3.2.1 Requisiti del regolamento 20
3.2.2 Attuazione 20
3.2.3 Sfide 21
3.3 Ampliamento della rete 21
3.3.1 Requisiti del regolamento 21
3.3.2 Attuazione 21
3.3.3 Sfide 22
3.4 Scambio di offerte di lavoro e di CV 22
3.4.1 Requisiti del regolamento 22
3.4.2 Attuazione 22
3.4.3 Sfide 23
3.5 Servizi di sostegno 23
3.5.1 Requisiti del regolamento 23
3.5.2 Attuazione 24
3.5.3 Sfide 24
3.6 Scambio di informazioni, programmazione e misurazione dei risultati 24
3.6.1 Requisiti del regolamento 24
3.6.2 Attuazione 24
3.6.3 Sfide 25
3.7 Azioni affrontate del periodo di riferimento precedente 25
4 ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO DA PARTE DELLA COMMISSIONE EUROPEA 26
4.1.1 Requisiti del regolamento 26
4.1.2 Attuazione 27
4.1.3 Sfide 27
4.1.4 Azioni affrontate del periodo di riferimento precedente 28
5 CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI 28
5.1 Conclusioni 28
5.2 Raccomandazioni per i paesi EURES 30
5.3 Azioni che la l'ECO e la Commissione europea devono intraprendere 31
5.4 Azioni che l'Autorità europea del lavoro deve intraprendere 31

SINTESI

La presente relazione di attività fornisce una **panoramica delle attività svolte dalla rete EURES tra luglio 2018 e giugno 2020** nonché una **descrizione dello stato di applicazione del regolamento (UE) 2016/589 relativo a EURES fino a giugno 2020** secondo quanto previsto dall'articolo 33 del regolamento.

Istituita nel 1994, EURES è **una rete di cooperazione tra la Commissione europea, i servizi pubblici per l'impiego (SPI) nazionali e altri membri e partner**, quali servizi per l'impiego privati, parti sociali e università di tutti i paesi dell'UE, Islanda, Liechtenstein, Norvegia, Svizzera e, nel periodo di riferimento della presente relazione, del Regno Unito (nel prosieguo: "i paesi EURES").

L'obiettivo principale di EURES è promuovere l'equa mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE. La rete è composta dagli uffici di coordinamento nazionali (UCN), designati da ciascun paese EURES, dall'ufficio europeo di coordinamento (ECO), la cui sede è attualmente ospitata dalla direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione della Commissione europea (DG EMPL), e da altri membri e partner di EURES. EURES offre i propri servizi tramite la rete di persone di EURES, composta da personale EURES di tutti i paesi della rete, e il portale europeo della mobilità professionale ("portale EURES"), che mette a disposizione una serie di strumenti di servizio online.

A livello operativo, durante l'attuale periodo di riferimento le **attività principali dei paesi EURES** si sono concentrate sull'erogazione di servizi di sostegno a datori di lavoro e lavoratori, prevalentemente attraverso la fornitura di informazioni su questioni relative alla mobilità professionale e attività di reclutamento. Inoltre attraverso la rete sono stati forniti servizi di sostegno specifici su apprendistati e tirocini, assistenza successiva al reclutamento e programmi di mobilità. Quanto alle **attività svolte dall'ufficio europeo di coordinamento**, l'ECO ha continuato a fornire servizi orizzontali di sostegno volti a garantire il funzionamento della rete EURES, ma ha anche lavorato allo sviluppo e al miglioramento del portale EURES e delle funzionalità di interoperabilità.

A livello normativo sono stati raggiunti vari traguardi nell'**attuazione del regolamento EURES**:

- la maggior parte dei **paesi EURES** dispone di un sistema di ammissione per i nuovi membri e partner finalizzato all'ampliamento delle reti e molti nuovi membri e partner sono già stati ammessi;
- tutti i paesi EURES tranne uno stanno automaticamente trasferendo le offerte di lavoro dal livello nazionale al portale EURES e oltre la metà vi sta trasferendo i CV;
- l'usabilità del portale EURES è stata migliorata e si sta lavorando alla realizzazione di un sistema che consenta l'incrocio automatizzato tra le offerte di lavoro e i CV sul portale;
- i modelli volti a consentire la programmazione armonizzata e la misurazione dei risultati all'interno della rete EURES (sistema di misurazione dei risultati e ciclo di programmazione) sono in uso.

Restano tuttavia da affrontare alcuni ostacoli e sfide. L'ampliamento della rete con l'ammissione di nuovi membri e partner procede lentamente. Una **mancata osservanza del regolamento EURES** ritarda l'attuazione delle soluzioni di interoperabilità.

La fornitura di sostegno orizzontale ai paesi EURES da parte dell'ECO, compresi la promozione del marchio EURES e il coordinamento della rete, è stata essenziale per il lavoro di EURES, tuttavia si può dedicare maggiore attenzione a rafforzare lo **scambio di informazioni** sulla

mobilità professionale, allineando i **cicli di programmazione e monitoraggio**, e agevolare ulteriormente l'erogazione di servizi di sostegno per **apprendistati e tirocini.**

In futuro, per conseguire gli obiettivi della riforma di EURES e garantire ulteriormente l'equa mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE, si raccomanda ai paesi EURES di **aumentare gli sforzi per ammettere nuovi membri e partner e adeguare i loro meccanismi di coordinamento e governance a livello nazionale** al fine di rispecchiare la nuova composizione della rete. Per aumentare l'usabilità del portale EURES dovrebbe essere prioritario continuare a concentrarsi sul **completamento del trasferimento automatizzato delle offerte di lavoro e dei CV**, laddove questo non sia ancora stato fatto, e ultimare la precisazione della **corrispondenza dei sistemi nazionali di classificazione alla classificazione europea di abilità, competenze, qualifiche e occupazioni (ESCO)**, attualmente in corso. È altresì importante che la rete EURES **integri ancor di più l'analisi delle tendenze del mercato del lavoro nella pianificazione delle sue attività** e valuti la necessità di proporre attività mirate alla luce degli sviluppi socio-demografici.

Tali priorità dovrebbero essere perseguite in un contesto di attuazione complesso per EURES, visto l'impatto della pandemia di COVID-19 sulla mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE e considerando il passaggio dell'ECO all'Autorità europea del lavoro (ELA) previsto per il 2021. A tale proposito **l'ELA dovrebbe dare priorità all'attuazione del piano d'azione per il trasferimento nonché all'assunzione di personale qualificato e all'assegnazione di risorse sufficienti.**

1 INTRODUZIONE

1.1 Che cos'è EURES?

EURES è una rete di cooperazione tra la **Commissione europea**, i servizi **pubblici per l'impiego (SPI) nazionali** e altri **membri e partner** di tutti i paesi dell'UE, Islanda, Liechtenstein, Norvegia, Svizzera e Regno Unito[1] (nel prosieguo: "i paesi EURES"). EURES agevola la libera circolazione dei lavoratori fornendo informazioni e servizi di sostegno all'occupazione a lavoratori e datori di lavoro e rafforzando la cooperazione e lo scambio di informazioni tra le organizzazioni che aderiscono alla rete.

1.1.1 Quadro giuridico

EURES è stata istituita nel 1994 dalla Commissione europea in base al regolamento (CEE) n. 2434/92 del Consiglio, del 27 luglio 1992, che modifica la seconda parte del regolamento (CEE) n. 1612/68 relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità. Tra il 2011 e il 2016 EURES è stata oggetto di un lungo processo di riforma in termini di governance, strumenti e composizione della rete, al fine di tenere conto dei cambiamenti nei modelli di mobilità e delle tendenze emergenti nel settore. Questo processo è culminato con il nuovo **regolamento EURES (regolamento (UE) 2016/589)**, che è entrato in vigore allo scopo di 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 dell'inserimento professionale nell'area UE/SEE.

[1] Nel periodo di riferimento, compreso tra luglio 2018 e giugno 2020, il Regno Unito era un membro di EURES a pieno titolo. La sua adesione alla rete cesserà il 31 dicembre 2020.

Rispetto alla base giuridica precedente, le modifiche principali introdotte con il nuovo regolamento EURES riguardano il **rafforzamento della trasparenza** attraverso la pubblicazione di un maggior numero di offerte di lavoro sul portale EURES, tra cui apprendistati e tirocini inquadrati in un rapporto di lavoro; **il miglioramento dell'abbinamento online tra le offerte di lavoro e i CV**; la fornitura di un **pacchetto concordato minimo di servizi per le persone in cerca di occupazione e i datori di lavoro** e **l'ampliamento della rete**, Il regolamento è sostenuto da sei decisioni di esecuzione che ne assicurano l'attuazione uniforme in tutti i paesi EURES[2]. Due delle decisioni di esecuzione, la decisione (UE) 2018/1020, del 18 luglio 2018, e la decisione (UE) 2018/1021, del 18 luglio 2018, sono state adottate nel periodo di riferimento.

1.1.2 Le attività di EURES

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 i suoi risultati socioeconomici. I suoi servizi sono offerti tramite due canali complementari: la rete di persone di EURES, composta da personale EURES di tutta la rete, e il portale europeo della mobilità professionale ("portale EURES"), che mette a disposizione una serie di strumenti di servizio online.

Servizi EURES per persone in cerca di occupazione e per datori di lavoro

[2] 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.

- 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;
- **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 mirati di mobilità** legati a EURES;
- sostegno a eventi dinamici per l'assunzione tramite la piattaforma dedicata alle **giornate europee di lavoro online**.

1.1.3 Organizzazione di EURES

Conformemente all'articolo 7 del regolamento EURES, la rete EURES è composta dalle organizzazioni seguenti:

- gli **uffici di coordinamento nazionali (UCN)** designati dai paesi EURES e generalmente legati ai loro servizi pubblici per l'impiego (SPI) oppure al ministero del Lavoro;
- l'**ufficio europeo di coordinamento (ECO)**, la cui sede è ospitata dalla direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione della Commissione europea (DG EMPL), che fornisce sostegno orizzontale agli UCN. In linea con l'articolo 6 del regolamento (UE) 2019/1149, la responsabilità di ospitare l'ECO sarà trasferita dalla DG EMPL all'Autorità europea del lavoro (ELA);
- altri **membri e partner di EURES,** che, a norma dell'articolo 12 del regolamento EURES, sono le organizzazioni che svolgono attività operative nella rete EURES, come servizi per l'impiego privati, parti sociali e università.

Insieme, gli UCN e l'ECO costituiscono il gruppo europeo di coordinamento (ECG) della rete EURES, che svolge un ruolo di coordinamento riguardo alle attività e al funzionamento della rete (articolo 14 del regolamento EURES).

Come specificato all'articolo 11 del regolamento EURES, i membri e i partner di EURES devono superare una procedura di ammissione prima di diventare membri o partner accreditati della rete. Nell'ambito della rete EURES i membri devono espletare tutti i compiti elencati di seguito, mentre i partner sono tenuti ad assolverne almeno uno:

- 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 e ai datori di lavoro.

1.2 Attuazione di EURES

Gli articoli 33 e 35 del regolamento EURES prevedono che la Commissione prepari relazioni sulle attività della rete nel 2018 e nel 2020 e che presenti una valutazione ex post nel 2021. La prima relazione di attività EURES, riguardante il periodo compreso tra gennaio 2016 e giugno 2018 e pubblicata il 2 aprile 2019, ha concluso che a livello normativo l'attuazione del regolamento EURES era stata completata nella maggior parte dei settori, ad esempio:

- gli UCN erano stati nominati;
- i servizi pubblici per l'impiego (SPI) erano stati designati come membri delle reti nazionali EURES;
- erano stati compiuti progressi nella creazione di sistemi di ammissione per nuovi membri e partner;
- erano stati messi a punto nuovi strumenti di monitoraggio e di misurazione delle prestazioni;
- erano stati compiuti progressi sull'attuazione di un sistema trasparente per lo scambio di informazioni su offerte di lavoro e di CV tra banche dati nazionali e il portale EURES.

Fra i settori in cui è stata individuata la necessità di ulteriore intervento figurano l'ampliamento della rete attraverso l'ammissione di nuovi membri e partner, l'attuazione del sistema di scambio di informazioni sulle offerte di lavoro e di CV con tutti i paesi EURES e l'elaborazione di una classificazione europea di abilità, competenze, qualifiche e occupazioni (ESCO).

Questa seconda relazione di attività EURES riguarda il periodo compreso tra luglio 2018 e giugno 2020 (nel prosieguo: "il periodo di riferimento").

2 ATTIVITÀ PRINCIPALI DELLA RETE EURES: LUGLIO 2018 – GIUGNO 2020

2.1 Attività nei paesi EURES

2.1.1 Servizi generali a sostegno di lavoratori e datori di lavoro

Tutti i paesi EURES hanno fornito servizi di sostegno a lavoratori e datori di lavoro. Le attività hanno continuato a essere prevalentemente incentrate su lavoratori e persone in cerca di occupazione benché si sia osservata una tendenza al rialzo nel numero di servizi forniti ai datori di lavoro. Molti tipi di attività prevedevano la fornitura di informazioni, orientamenti e consulenza, l'organizzazione di eventi in loco e online per il reclutamento di personale e l'erogazione di sostegno per favorire l'incontro diretto tra domanda e offerta e il collocamento. In alcuni casi le attività sono state pianificate dai paesi EURES sulla base di un approccio settoriale, mentre in altri si sono concentrate sulla mobilità in entrata o in uscita. Alcuni paesi EURES hanno adottato un approccio generale al mercato del lavoro.

2.1.1.1 Attività di incrocio tra domanda e offerta e collocamento

Tra luglio 2018 e giugno 2020 il personale di EURES ha gestito e trattato **432 503 domande di lavoro** (CV compresi) e **1 662 468 offerte di lavoro**. L'attenzione si è concentrata sulle persone in cerca di occupazione e sui datori di lavoro del paese della loro rete nazionale EURES, mentre solo il

37 % delle domande di lavoro e il 9 % delle offerte di lavoro provenivano da altri paesi EURES. Nello stesso periodo, inoltre, in tutta la rete sono stati organizzati **18 397 eventi**, il 69 % dei quali era rappresentato da eventi informativi, il 12 % da eventi di reclutamento e il restante 19 % associava attività di reclutamento e informazione. Tra luglio 2018 e giugno 2020 **419 745** persone in cerca di occupazione e **15 834** datori di lavoro si sono registrati sul portale EURES tramite il servizio self-service. Se si combinano i risultati del **sistema di misurazione dei risultati di EURES** e le stime derivanti dall'indagine sul grado di soddisfazione dei clienti, emerge che la rete EURES ha favorito il collocamento di almeno **84 580 persone nel 2018 e 83 360 persone nel 2019** attraverso il portale EURES o tramite le reti EURES nazionali.

2.1.1.2 Informazioni e orientamenti

Tra le attività di informazione e di orientamento proposte dal personale EURES alle persone in cerca di occupazione e ai datori di lavoro figurano consulenza personalizzata, sostegno nella redazione delle offerte di lavoro e organizzazione di workshop. Complessivamente nel periodo compreso tra luglio 2018 e giugno 2020 sono stati riportati **5 924 376 contatti diretti con i lavoratori** e **403 244 con i datori di lavoro**. Quanto agli argomenti trattati, circa il 43 % dei contatti con i lavoratori si è concentrato sui collocamenti e il 32 % sulle condizioni di vita e di lavoro. Riguardo ai principali argomenti di discussione con i datori di lavoro, i collocamenti hanno rappresentato circa il 40 %, seguiti da informazioni generali su EURES con una percentuale pari approssimativamente al 39 %.

Informazioni pertinenti sono accessibili anche tramite il portale EURES, su cui i paesi EURES aggiornano periodicamente le informazioni generali riguardanti i loro mercati del lavoro e le relative condizioni di vita e di lavoro (ad esempio procedure amministrative, sistema di sicurezza sociale, questioni fiscali, contratti di lavoro, metodi abituali per la ricerca di lavoro). Le informazioni sono disponibili in 26 lingue. Inoltre **16 paesi EURES hanno il loro sito web EURES nazionale** su cui le persone in cerca di occupazione e i datori di lavoro possono trovare, fra l'altro, informazioni sulla mobilità professionale, una panoramica dei servizi EURES e un collegamento al portale EURES.

2.1.2 Servizi di sostegno specifici

Servizi e programmi di sostegno destinati a gruppi specifici sono stati a loro volta al centro delle attività svolte dai paesi EURES.

2.1.2.1 Servizi di sostegno nelle regioni transfrontaliere

I membri e i partner di EURES forniscono informazioni e servizi di collocamento e reclutamento adeguati alle circostanze e ai requisiti specifici dei lavoratori frontalieri e dei datori di lavoro in regioni transfrontaliere. Tali attività sono state svolte tramite i partenariati transfrontalieri EURES formali, finanziati tramite l'asse "EURES" del programma dell'Unione europea per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI) 2014-2020, e grazie all'istituzione di accordi di collaborazione con paesi EURES limitrofi o con altre organizzazioni esterne alla rete EURES[3].

Nel 2018 sono stati finanziati **nove partenariati transfrontalieri** tramite una sovvenzione EaSI dell'anno precedente e nel 2019 ne sono stati finanziati **11**. Inoltre nel corso del 2019 **otto partenariati transfrontalieri** sono stati selezionati per ricevere la sovvenzione EaSI per il 2020 e il

[3] Come enunciato all'articolo 3, paragrafo 7, e all'articolo 16, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/589.

2021. Nell'ambito dei partenariati transfrontalieri di EURES sono stati riferiti 195 060 contatti diretti con i lavoratori nel 2019 e 18 182 contatti diretti con i clienti sull'argomento della ricerca del lavoro nel 2018. Nel complesso nel 2018 e nel 2019 sono state 5 408 le persone in cerca di occupazione che hanno trovato un lavoro transfrontaliero grazie a questo tipo di partenariati. Da tali cifre si evince che le attività del partenariato transfrontaliero si sono concentrate prevalentemente sulla presentazione di informazioni in più lingue, spesso fornite tramite soluzioni a sportello unico fisico. Le informazioni offerte sono perlopiù costituite da orientamenti per i lavoratori distaccati e pendolari, ad esempio su questioni quali l'accesso ai sistemi di sicurezza sociale, il riconoscimento delle qualifiche all'estero e l'imposizione fiscale.

Per quanto riguarda i servizi di sostegno erogati nelle regioni transfrontaliere esterne al quadro dei partenariati transfrontalieri formali, spesso nelle loro relazioni di attività i paesi EURES indicano altri accordi di **cooperazione transfrontaliera**, il cui obiettivo principale è fornire informazioni e agevolare l'organizzazione di eventi di **reclutamento** nelle zone transfrontaliere.

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. I paesi EURES hanno continuato a puntare a fornire informazioni a lavoratori e datori di lavoro prima della firma di un contratto di lavoro e, inoltre, circa due terzi di loro ha anche organizzato attività successive al reclutamento (ad esempio **21 paesi EURES** hanno comunicato di avere organizzato questo tipo di attività nel 2019). La maggior parte delle attività consisteva nel fornire informazioni e orientamenti in materia fiscale e di sicurezza sociale, ma alcuni paesi EURES offrono anche servizi di sostegno alle famiglie dei lavoratori subordinati e/o forniscono formazione linguistica.

2.1.2.3 Sostegno ai giovani – apprendistati e tirocini

Le attività connesse ad apprendistati e tirocini inquadrati in un rapporto di lavoro sono state limitate e attuate in modo non uniforme nei paesi EURES, principalmente in base al ruolo svolto dai servizi pubblici per l'impiego nazionali nell'erogazione di servizi nel settore degli apprendistati e dei tirocini.

Nella maggior parte dei casi il sostegno era collegato alla promozione di programmi mirati di mobilità, descritti nel paragrafo successivo, o di altri programmi e iniziative europei per l'occupazione giovanile (ad esempio Erasmus+, garanzia per i giovani, Eurodyssey – l'Assemblea delle regioni d'Europa). Alcuni paesi EURES hanno inoltre organizzato workshop e attività di informazione destinate ai giovani. Tuttavia le attività di EURES sono state spesso limitate a causa della mancanza di competenza dei servizi pubblici per l'impiego nazionali in quest'ambito.

Oltre ai servizi forniti tramite il personale EURES in alcuni paesi, offerte di apprendistati e tirocini sono presenti sul portale EURES, dove a luglio 2020 erano disponibili **11 447 offerte di apprendistato** e **1 483 offerte di tirocini**.

2.1.2.4 Programmi mirati di mobilità legati a EURES

EURES intende inoltre collocare **gruppi specifici di persone in cerca di occupazione** e coprire le offerte di lavoro **in settori specifici in cui si registrano difficoltà di assunzione**. A tal fine le attività di EURES possono essere complementari a quelle dei **programmi mirati di mobilità** finanziati nel quadro del programma dell'UE per **l'occupazione e l'innovazione sociale** (EaSI),

oppure integrarle. La tabella sottostante fornisce una panoramica delle caratteristiche salienti dei tre programmi mirati di mobilità che sono stati attuati nel periodo che va da luglio 2018 a giugno 2020, tra cui i destinatari, i paesi che partecipano attivamente ai programmi e i principali indicatori di risultato.

Panoramica dei programmi mirati di mobilità legati a EURES destinati a specifiche fasce d'età

Durata	**Gruppo destinatario**	**Paesi EURES**	**Indicatori di risultato**	**Finanziamento EaSI**
Il tuo primo lavoro EURES				
Febbraio 2015 – **in corso**	Persone in cerca di occupazione 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, CY, DK, ES, FI, HR, IE, NL, PT, RO, SI, SK**[4]	*Luglio 2018 – Giugno 2020* Persone in cerca di occupazione registrate: **13 977** Datori di lavoro registrati: **3 551** Offerte di lavoro registrate: **3 477** Collocamenti: **4 062**	*Dicembre 2018 – Dicembre 2020* Dotazione finanziaria prevista[5]: **11 200 000 EUR** Dotazione di bilancio concessa: **14 851 070 EUR**
Reactivate				
Novembre 2016 – **in corso**	Persone in cerca di occupazione di età pari o superiore ai 35 anni/datori di lavoro alla ricerca di forza lavoro qualificata	Servizi per l'impiego capofila in: **FR, SE, PL, DE, IT** Partner in: **EL, ES, NL, MT**[6]	*Ottobre 2018 – Giugno 2020* Persone in cerca di occupazione registrate: **5 216** Datori di lavoro registrati: **708** Offerte di lavoro registrate: **3 940** Collocamenti: **852**	*Dicembre 2018 – Dicembre 2020* Dotazione finanziaria prevista: **5 000 000 EUR** Dotazione di bilancio concessa: **4 852 994 EUR**
Programma mirato di mobilità legato a EURES[7]				
Gennaio 2020 – **in corso**	Persone in cerca di occupazione di età	Servizi per l'impiego capofila: **DE, SE** Partner in:	*Inizio: gennaio 2020* Persone in cerca di occupazione registrate:	*Gennaio 2020 – Dicembre 2021* Dotazione finanziaria prevista:

4 Informazioni disponibili sul portale EURES.
5 Invito a presentare proposte VP/2018/009.
6 Informazioni disponibili sul portale EURES.
7 Invito a presentare proposte VP/2019/009.

Durata	Gruppo destinatario	Paesi EURES	Indicatori di risultato	Finanziamento EaSI
	superiore ai 18 anni	**DE, DK, EE, ES, FI, IE, NL, PT, RO, SE, SK, SL**	**in corso** Datori di lavoro registrati: **in corso** Offerte di lavoro registrate: **in corso** Collocamenti: **in corso**	**9 000 000 EUR** Dotazione di bilancio concessa: **8 860 242 EUR**

Tramite l'iniziativa "Il tuo primo lavoro EURES" e il programma Reactivate, la maggior parte dei collocamenti è avvenuta nei settori sanitario e dell'assistenza sociale, dell'informazione e comunicazione, dell'istruzione, del trasporto e del magazzinaggio. I principali paesi di origine sono stati Spagna, Italia e Francia. I principali paesi riceventi sono stati Germania e Regno Unito per entrambi i progetti nonché l'Irlanda per "Il tuo primo lavoro EURES" e la Bulgaria per Reactivate.

Il nuovo programma mirato di mobilità legato a EURES è stato avviato nel 2019 al fine di garantire la continuità dell'attuazione e l'ulteriore sviluppo dei due progetti istituiti in precedenza, "Il tuo primo lavoro EURES" e Reactivate. Il programma comprende i gruppi destinatari di entrambi i progetti ed è attuato da Svezia e Germania come paesi capofila. La sua attuazione è ritardata a causa della pandemia di COVID-19.

2.1.3 Risorse e governance

2.1.3.1 Risorse umane

Il personale di EURES comprende consulenti che lavorano su EURES sia nei servizi pubblici per l'impiego nazionali o regionali sia in altre organizzazioni partner o aderenti a EURES. La rete EURES era costituita da **2 568 membri del personale** (1 255 equivalenti a tempo pieno, ETP) nel 2018 e da 2 642 membri del personale (1 232 ETP) nel 2019. La distribuzione degli ETP varia da paese a paese e rispecchia le differenti dimensioni del mercato del lavoro, da due ETP a Malta e in Lussemburgo a 20 in Bulgaria, 33 nella Repubblica ceca, 89 in Francia e 156 in Germania.

2.1.3.2 Risorse finanziarie

Il finanziamento della rete EURES a livello nazionale è cambiato durante il processo di riforma della rete e con l'entrata in vigore del regolamento EURES. Prima del 2014 il funzionamento di EURES era finanziato tramite sovvenzioni annuali derivanti da una linea di bilancio separata, mentre dal 2015 i paesi EURES hanno la responsabilità di destinare risorse del proprio bilancio alle attività di EURES. In tale contesto, le risorse finanziarie utilizzate dai paesi EURES provengo essenzialmente da due fonti: il Fondo sociale europeo (FSE) e i bilanci nazionali. La composizione e il volume della dotazione finanziaria variano da un paese EURES all'altro poiché alcuni paesi ricorrono solo alle risorse nazionali, mentre altri utilizzano entrambi gli strumenti. I risultati di un'indagine svolta tra gli UCN sull'utilizzo del FES per le attività di EURES evidenziano che nel periodo di programmazione 2014-2020 sono stati messi a disposizione circa 58 000 000 EUR.

Inoltre i paesi EURES possono richiedere il sostegno finanziario disponibile tramite l'asse "EURES" del programma dell'Unione europea per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI) al fine di

coprire le attività svolte nell'ambito dei programmi mirati di mobilità e, in determinate occasioni, i costi aggiuntivi[8]. Infine, un numero limitato di paesi EURES integra le risorse disponibili con risorse supplementari, ad esempio dotazioni finanziarie specifiche di organizzazioni partner di EURES o a essa aderenti.

2.1.3.3 Infrastruttura informatica

Oltre alle **attrezzature informatiche** standard, i paesi EURES hanno garantito al personale EURES l'accesso al software pertinente, tra cui strumenti per webinar e conferenze online. Inoltre la maggior parte dei paesi EURES ha fornito **servizi digitali** come sessioni informative online, consulenza via Skype o altri strumenti di chat. Fra le altre attività volte a migliorare l'offerta dei servizi online figurano lo sviluppo dei siti web nazionali di EURES (ad esempio quello della Bulgaria) e la realizzazione di manuali online a sostegno della fornitura dei servizi (ad esempio in Danimarca).

Riguardo alle questioni di interoperabilità, i paesi EURES hanno continuato ad adattare la loro infrastruttura informatica per consentire la trasmissione delle offerte di lavoro e dei CV al portale EURES. In alcuni paesi è stato necessario apportare ulteriori modifiche all'infrastruttura informatica in vista dell'ampliamento della rete e dell'allineamento delle infrastrutture informatiche dei nuovi membri e partner di EURES (ad esempio Ungheria e Polonia).

2.1.3.4 Governance e cooperazione con i portatori di interessi

Per quanto riguarda la governance interna, le attività di EURES si sono concentrate sulla progettazione e sull'attuazione di un sistema di ammissione ufficiale per i nuovi membri e partner di EURES e sul conseguente ampliamento della rete EURES (ad esempio la pubblicazione di inviti, l'esame delle candidature, l'inserimento dei nuovi membri e partner di EURES). Alcuni paesi EURES hanno anche apportato modifiche all'assetto organizzativo a causa dell'ammissione dei nuovi membri e partner (ad esempio lo spostamento del ruolo dell'UCN verso questioni strategiche, la separazione organizzativa dell'UCN dagli SPI al fine di garantire la neutralità).

Inoltre un'ampia maggioranza di paesi EURES ha svolto attività finalizzate a migliorare l'organizzazione e a garantire l'efficienza della governance della propria rete nazionale EURES. Tra queste figurano il rafforzamento della cooperazione con i nuovi membri e partner di EURES tramite gruppi di lavoro, relazioni mensili e riunioni di gruppo EURES a livello nazionale.

La grande maggioranza dei paesi EURES ha rafforzato la cooperazione con un'ampia pluralità di portatori di interessi a livello locale, regionale, nazionale e transfrontaliero. Si tratta tra l'altro di parti sociali, altre reti europee, servizi di orientamento professionale, camere di commercio e autorità competenti in materia di sicurezza sociale e tassazione, istruzione, università o associazioni professionali.

2.1.3.5 Comunicazione nei paesi EURES

Le attività di comunicazione dei paesi EURES hanno puntato principalmente ad aumentare la consapevolezza dei servizi EURES e a migliorarne la conoscenza al fine di acquisire clienti, rivolgendosi a persone in cerca di occupazione e datori di lavoro. Tra le attività di comunicazione

[8] VP/2019/010: EaSI-EURES - Supporto agli inventari nazionali di classificazione e ai servizi online innovativi nazionali per i lavoratori mobili.

svolte, sono state realizzate campagne di informazione di carattere generale o destinate a gruppi o settori specifici. Tra gli esempi figurano eventi informativi per datori di lavoro e parti sociali in Bulgaria e una campagna di sensibilizzazione in Irlanda. Nel periodo 2018-2020 si è inoltre assistito a un'impennata nell'uso dei social media e la maggior parte dei paesi EURES dispone di un account Facebook, LinkedIn e/o Twitter.

Portata/visualizzazioni dei post sui social media dei paesi EURES

Social media	**2º semestre 2018**	**1º semestre 2019**	**2º semestre 2019**	**1º semestre 2020**	**Totale**
Facebook	1 933 419	2 199 555	4 892 949	1 750 944	10 776 867
Twitter	1 059 658	314 606	950 702	766 335	3 091 301
LinkedIn	163 111	329 400	847 239	1 537 762	2 877 512

Altri strumenti di comunicazione sono stati: materiale promozionale stampato, come pubblicazioni, volantini, manifesti avvolgibili e anche l'uso di testimonianze video (ad esempio in Portogallo e in Danimarca), radio e televisione (ad esempio in Spagna e in Slovacchia).

2.1.3.6 Monitoraggio e valutazione delle attività

La decisione di esecuzione (UE) 2018/170 della Commissione ha introdotto specifiche per un approccio uniforme alla raccolta e all'analisi di dati al fine di contribuire a monitorare i risultati della rete EURES. Il **sistema di misurazione dei risultati** di EURES è stato introdotto nel 2018 e da allora, ogni sei mesi, gli UCN forniscono dati su cinque indicatori chiave e 11 indicatori di rete.

A tal fine le modifiche dei sistemi nazionali di comunicazione e monitoraggio sono state uno degli aspetti cruciali su cui si sono concentrate le attività nel periodo di riferimento. Gli UCN hanno riferito che sono stati introdotti flussi di lavoro e nuove strutture allo scopo di istituire un sistema di programmazione e monitoraggio unificato a livello nazionale e agevolare la raccolta di dati in tutti i membri e i partner di EURES. Ad esempio, in Italia i dati di monitoraggio sono raccolti tramite un'indagine online. In Polonia è stato attuato un sistema di monitoraggio unificato (banca dati di monitoraggio elettronico per la raccolta dei dati) e paesi come Spagna e Norvegia hanno sviluppato soluzioni online basate sul cloud per raccogliere dati a livello nazionale. In molti paesi i dati sono raccolti manualmente. Sono stati inoltre organizzati eventi di formazione e workshop relativi al sistema di misurazione dei risultati per il personale di EURES in una serie di paesi EURES e a livello dell'UE.

Oltre al sistema di misurazione dei risultati, il principale strumento di monitoraggio delle attività annuali dei paesi EURES è il **ciclo di programmazione**. La decisione di esecuzione (UE) 2017/1256 della Commissione ha introdotto le modalità e i modelli da utilizzare nel ciclo di programmazione. In tale contesto, ogni UCN comunica in una relazione nazionale sull'attività i risultati e i prodotti della relativa rete EURES nazionale rispetto agli obiettivi fissati nel rispettivo programma di lavoro nazionale.

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

2.2.1 Coordinamento e sostegno alla governance

Al fine di garantire una proficua cooperazione all'interno della rete EURES, l'ECO organizza le attività del Gruppo europeo di coordinamento (ECG), che si riunisce a intervalli regolari e ad hoc per discutere dello stato dei lavori, illustrare gli sviluppi recenti e condividere informazioni sulle migliori prassi. Tra luglio 2018 e luglio 2020 si sono svolte **dieci riunioni dell'ECG**.

Inoltre, per sostenere gli uffici di coordinamento nazionali, l'ECO supervisiona e facilita le diverse fasi del ciclo di programmazione e coordina la pianificazione degli UCN formulando osservazioni e fornendo informazioni sui loro programmi singolarmente.

2.2.2 Funzionamento e sviluppo del portale EURES e relativa assistenza informatica

L'ECO gestisce il portale EURES e fornisce la relativa assistenza informatica e orientamenti ai paesi EURES al fine di rafforzare l'interoperabilità. Nel periodo di riferimento l'ECO ha continuato a erogare tali servizi. In particolare, fra l'altro, sono stati elaborati e forniti ai paesi EURES materiale di supporto e norme tecniche e formati al fine di agevolare la precisazione della corrispondenza tra le classificazioni nazionali, regionali e settoriali conformemente alla classificazione europea (**corrispondenza ESCO**). Tale precisazione della corrispondenza costituisce un prerequisito per l'introduzione di una funzione di incrocio automatizzato sul portale EURES. Nell'ambito dell'assistenza fornita, per esempio, sono stati messi a disposizione una piattaforma online per la precisazione della corrispondenza dell'ESCO, il manuale di attuazione dell'ESCO e sessioni formative dedicate. Per ottemperare a tale prescrizione, vari paesi EURES hanno chiesto un sostegno finanziario[9].

L'ECO ha inoltre continuato ad apportare modifiche al **portale EURES**, migliorandone ad esempio la funzione di filtraggio al fine di renderla più semplice da utilizzare. In tale contesto, l'ultima versione aggiornata, EURES Portal 4.4, è stata lanciata all'inizio del 2020 e comprende il rinnovamento del portale con un nuovo aspetto della homepage, l'ottemperanza al regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR), modifiche della durata del CV creato con la funzione self-service, accesso limitato ai cittadini di paesi terzi senza permesso di lavoro e il miglioramento delle domande inviate dal personale di EURES. L'ECO ha inoltre introdotto un'indagine sul grado di soddisfazione del cliente per capire come fosse percepito il portale dagli utenti. Oltre il 70 % dei datori di lavoro si è detto soddisfatto o molto soddisfatto del portale EURES. Per quanto riguarda le persone in cerca di occupazione e i lavoratori, circa il 95 % dei rispondenti si è detto soddisfatto o molto soddisfatto del portale e l'8 % ha riferito di avere trovato un lavoro utilizzando il portale EURES.

L'ECO ha messo in campo varie misure per aumentare le sinergie tra il portale EURES e il portale **Europass** lanciato di recente. Ora gli utenti di Europass in cerca di un'occupazione hanno la possibilità di cercare offerte di lavoro EURES e di ottenere suggerimenti per impieghi interessanti corrispondenti al loro profilo. Mentre le attività di ricerca e incrocio sono svolte da EURES, i

[9] VP/2019/010, EaSI-EURES - Supporto agli inventari nazionali di classificazione e ai servizi online innovativi nazionali per i lavoratori mobili.

risultati sono direttamente visibili su Europass. Inoltre le indicazioni che rimandano ai vari servizi EURES ed Europass sui due portali aiutano gli utenti a individuare il servizio di cui hanno bisogno. L'interoperabilità dei profili dell'utente tra EURES ed Europass consente adesso agli utenti registrati su un portale di esportare i loro CV sull'altro portale.

Un altro elemento importante delle attività svolte dall'ECO a tale proposito è stata l'organizzazione del **gruppo di lavoro sull'interoperabilità**, volta ad agevolare l'attuazione degli articoli 17 e 18 del regolamento EURES e a sostenere lo scambio di informazioni. Il lavoro di tale gruppo verte su due ambiti: il primo riguarda tutti i requisiti funzionali e le azioni per la raccolta, il trasferimento e la convalida dei CV e delle offerte di lavoro; il secondo si riferisce alle applicazioni che consentono la ricerca e l'incrocio dei dati. Durante il periodo di riferimento il gruppo di lavoro si è riunito cinque volte.

2.2.3 Formazione e sviluppo professionale

Il programma di formazione EURES è finalizzato a sostenere e assistere il personale di EURES nell'offerta dei servizi della rete. È costituito da una **preformazione** (organizzata dagli UCN sulla base di orientamenti indicativi, strumenti e un'assistenza tecnica forniti dall'ECO) e da un **programma comune di formazione EURES**, condotto sotto la responsabilità dell'ECO. A livello europeo si possono distinguere tre tipi di formazione su EURES: formazione in aula, formazione virtuale (in diretta online e in modalità e-learning) e formazione su richiesta.

L'ECO ha continuato a fornire il programma comune di formazione e di sviluppo professionale EURES per il personale EURES dei membri e dei partner. Le attività di formazione si basavano sul programma di formazione per EURES consistente in una fase di consolidamento seguita dall'**accademia EURES**, avviata nel 2016. Nella fattispecie, tra luglio 2018 e dicembre 2019 l'ECO ha erogato 73 sessioni formative alle quali hanno partecipato 2 999 membri del personale EURES.

2.2.4 Assistenza tecnica (helpdesk)

L'ECO ha continuato a fornire una funzione di 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, UCN e utenti registrati come ospiti). Tramite l'helpdesk si forniscono risposte alle domande relative ai servizi del portale EURES, tra cui la sezione Extranet[10], 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. L'helpdesk di EURES ha trattato circa 27 700 richieste di utenti nel 2018, 24 249 nel 2019 e 9 830 nel primo semestre del 2020.

2.2.5 Contatti, scambio delle migliori prassi e apprendimento reciproco

L'ECO ha continuato ad agevolare i contatti, l'apprendimento reciproco e lo scambio delle migliori prassi nel quadro della rete EURES. Oltre alle riunioni periodiche dell'ECG, vengono organizzati

[10] L'Extranet è la sezione del portale EURES disponibile solo agli utenti interni, ad esempio consulenti EURES, coordinatori nazionali e personale ECO. Agevola il coordinamento, lo scambio di informazioni e i compiti amministrativi.

eventi di apprendimento reciproco con rappresentanti di tutti i paesi EURES. Nel dicembre 2018, ad esempio, è stato organizzato un evento di apprendimento reciproco sull'argomento dei sistemi di ammissione. Inoltre l'**Extranet di EURES**, aggiornata con una nuova versione nel 2018, mette a disposizione aree di lavoro per rafforzare lo scambio di informazioni tra i paesi EURES. Lo spazio virtuale "Speaker's Corner" ("l'angolo dell'oratore"), ad esempio, offre ai paesi EURES l'opportunità di condividere file, avviare discussioni o scambiare informazioni su determinati eventi. I paesi EURES hanno anche la possibilità di accedere ai reciproci programmi di lavoro e di formulare osservazioni individuali. L'obiettivo di questa **attività di formulazione di osservazioni** è rafforzare lo scambio di informazioni e la cooperazione durante il periodo di programmazione. Gli ulteriori sforzi volti a fornire orientamenti nonché ad armonizzare e a migliorare il processo di informazione e monitoraggio da parte dell'ECO hanno compreso l'organizzazione di workshop annuali e la fornitura di riscontri e raccomandazioni su ciascun contributo.

2.2.6 Attività di informazione e comunicazione

L'ECO ha continuato a sostenere attività di informazione e comunicazione in tutta la rete EURES per aumentare il livello di consapevolezza al riguardo. Più nello specifico, per meglio sostenere gli UCN nell'attuazione della strategia di comunicazione e dei piani nazionali, al personale EURES sono state erogate **sessioni formative** pratiche **sulla comunicazione** organizzate in media due volte al mese e riguardanti una serie di argomenti quali la creazione di contenuti per i social media, LinkedIn e le relazioni con i portatori di interessi. Inoltre i paesi EURES hanno potuto utilizzare la **guida di stile** e le **infografiche** su EURES elaborate dall'ECO.

L'ECO ha altresì proseguito le sue attività di comunicazione, compresa la gestione degli account dei **social media di EURES**, seguiti da 287 454 utenti su Facebook, 38 741 su Twitter e 52 812 su LinkedIn. In linea con la propria strategia sui contenuti, nelle sue attività di comunicazione l'ECO si è concentrato su un argomento da trattare mensilmente, approfondendo così tematiche differenti in materia di carriere e occupazione per i cittadini UE/SEE.

Portata/visualizzazioni dei post sui social media dell'ECO

Social media	2º semestre 2018	1º semestre 2019	2º semestre 2019	1º semestre 2020	Totale
Facebook	39 585 902	6 449 270	2 306 125	7 764 993	56 106 290
Twitter	361 984	910 770	2 587 705	1 227 479	5 087 938
LinkedIn	1 046 669	2 298 356	1 563 189	1 032 480	5 940 694

L'ECO gestisce anche un account YouTube per EURES che a luglio 2020 aveva oltre 7 000 iscritti. Negli ultimi due anni sono stati caricati circa 35 video. Inoltre da luglio 2018 sono stati condivisi sul portale EURES più di 120 **articoli di stampa** e una **newsletter** è distribuita a cadenza mensile.

L'ECO gestisce altresì la piattaforma dedicata alle **giornate europee del lavoro (online)** e ha sostenuto l'organizzazione di 65 giornate del lavoro e di eventi per il reclutamento di personale (online, in loco o entrambi) nel 2018 e nel 2019.

Indicatori chiave di risultato connessi alle giornate europee del lavoro (online)

Indicatore	2018	2019	Totale

Numero di eventi	31	34	65
Numero di posti di lavoro	12 817	18 775	31 592
Numero di persone in cerca di occupazione	28 878	36 850	65 728
Numero di colloqui previsti	846	962	1 808

Quanto allo sviluppo delle campagne di comunicazione paneuropee, EURES è stata la colonna portante della campagna ad alto livello della Commissione **#EUmovers**, che celebrava 50 anni di libera circolazione e 60 anni di coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, e ha garantito che la campagna sui social media svolgesse un'efficace azione di sensibilizzazione nei confronti dei lavoratori interessati. La campagna ha promosso la conoscenza effettiva dei motivi che rendono la libera circolazione e il coordinamento della sicurezza tanto importanti per i cittadini dell'UE. È stata caratterizzata da un vasto e proficuo elemento di coinvolgimento dei lavoratori dell'UE e ha dato loro la possibilità di condividere le proprie storie raccontando come la libera circolazione e il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale hanno cambiato le loro vite.

Nel 2019, con l'hashtag **#EURES25**, è stata inoltre avviata una campagna di comunicazione di cinque mesi a livello dell'UE per celebrare il 25º anniversario dell'istituzione della rete EURES. La campagna è stata contraddistinta da una forte componente digitale con video, annunci a pagamento, concorsi sui social media e due eventi interni per la rete EURES, che tra i suoi consulenti ne annovera alcuni in attività da 25 anni. La campagna ha rafforzato la visibilità di EURES su tutti i canali e ne ha aumentato il pubblico, in particolare su LinkedIn e Twitter. Internamente la campagna ha avuto effetti positivi sul consolidamento della rete EURES e sull'aumento dell'interazione.

2.2.7 Analisi della mobilità geografica e occupazionale

A norma dell'articolo 29 del regolamento EURES, la Commissione, che ha il compito di analizzare l'andamento della mobilità geografica e occupazionale, ha pubblicato **due relazioni sulla mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE** (per il 2018[11] e il 2019[12]) contenenti informazioni fondamentali sui flussi e sui modelli di tale fenomeno nei paesi UE ed EFTA, con un'attenzione particolare per la situazione del mercato del lavoro dei lavoratori mobili e la dimensione di genere. Inoltre, utilizzando le informazioni fornite dagli UCN e un'analisi dell'indagine sulle forze di lavoro europee, nel 2019 la Commissione ha pubblicato **uno studio sulle occupazioni per cui si registra un eccesso o una carenza di offerta**[13].

2.2.8 Sviluppo di una struttura adeguata per la cooperazione e l'incrocio delle offerte e delle domande di lavoro in tema di apprendistati e tirocini

L'ECO ha contribuito a sviluppare un **approccio comune** e **servizi di sostegno** fornendo una serie di requisiti minimi di qualità dei dati e informazioni sugli apprendistati e sui tirocini sul portale EURES.

[11] *2018 Annual Report on Intra-EU Labour Mobility*.
[12] *2019 Annual Report on Intra-EU Labour Mobility*.
[13] Commissione europea, *Labour shortages and surpluses 2019*.

Tra il 2017 e il 2018 l'ECO ha inoltre istituito un **gruppo di lavoro** ad hoc su apprendistati e tirocini, che ha elaborato una lista di controllo per le organizzazioni ospitanti (ad esempio "sull'accoglienza di un apprendista o tirocinante"), per le organizzazioni di invio (ad esempio "sull'invio di apprendisti o tirocinanti") e per i fornitori di dati (ad esempio "sulla fornitura delle offerte di lavoro sul portale EURES"). La lista di controllo è disponibile sul portale EURES e contiene raccomandazioni sulle fasi per attirare, assumere e impiegare apprendisti e tirocinanti in tutta Europa.

Inoltre, poiché informazioni e orientamenti nazionali in materia di apprendistati e tirocini dovrebbero, fra l'altro, essere pubblicati sul portale EURES, dall'inizio del 2019 l'ECO ha reso possibile **trasmettere e pubblicare le offerte di lavoro per apprendistati e tirocini sul portale EURES**.

2.2.9 Risorse finanziarie

L'asse "EURES" del programma EaSI finanzia le attività di sostegno orizzontali svolte dall'ECO, come lo sviluppo e la manutenzione del portale EURES, il programma di formazione comune, le attività riguardanti la comunicazione, l'analisi e la rete, e i programmi di mobilità, come "Il tuo primo lavoro EURES" e i partenariati transfrontalieri. La dotazione finanziaria totale stanziata a favore dell'asse "EURES" nel periodo di riferimento corrispondeva approssimativamente al 20 % del bilancio dell'EaSI, pari a circa 24,3 milioni di EUR nel 2018[14] e a 33,8 milioni di EUR nel 2019[15].

[14] *2018 EaSI annual work programme*.
[15] *2019 EaSI annual work programme – 1st amending decision*.

3 ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO NEI PAESI EURES

L'analisi presentata in questa sezione si basa sulle risposte ricevute dagli UCN nell'ambito di un'indagine e su una lista di controllo nonché su altre informazioni a disposizione della Commissione. La tabella all'inizio di ogni sottosezione fornisce una sintesi dell'attuazione del regolamento EURES per il relativo punto della lista di controllo.

Quando sono comunicati dati per le sottoazioni, la tabella presenta un risultato aggregato delle azioni. Quando sono comunicati dati per tutte le sottoazioni, è presentato il valore inferiore (ad esempio, se una sottoazione è indicata come "Non completata", l'intera azione è contrassegnata come "X - Non completata"). Quando non sono comunicati dati per alcune sottoazioni, l'azione è presentata come parzialmente completata.

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

*I dati sono indicati come non disponibili dall'UCN oppure non sono stati comunicati dati.

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 dell'ufficio di coordinamento nazionale (articolo 9, paragrafo 1)	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 (articolo 14)	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: designazione dei servizi pubblici per l'impiego pertinenti per le attività nell'ambito della rete EURES come membri di EURES (articolo 10)	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: individuazione delle organizzazioni attualmente attive nella rete EURES che continuano la propria attività nel periodo transitorio (articolo 40)	V	V		V		V		V	V	V						V					V	V		V	Δ		V	V				

3.1.1 Requisiti del regolamento

A norma del regolamento EURES, per quanto riguarda la composizione e l'organizzazione della rete, i paesi EURES devono informare l'ECO in merito agli **UCN** e ai **rappresentanti del gruppo europeo di coordinamento (ECG)** designati. Riguardo ai membri e ai partner di EURES, i paesi EURES sono tenuti a nominare il servizio pubblico per l'impiego (SPI) come membro in ogni paese, riconoscendone lo status particolare, e a garantire il rispetto di una serie di criteri minimi[16] che illustrano gli obblighi degli **SPI**. Inoltre le organizzazioni che facevano già parte delle reti nazionali di EURES prima dell'entrata in vigore del regolamento EURES hanno potuto mantenere il loro status di partner per un periodo transitorio fino al 13 maggio 2019 prima di dover ripresentare la domanda per diventare membri o partner della rete EURES. Gli UCN hanno dovuto informare l'ECO riguardo alla composizione della loro rete durante il periodo di transizione.

[16] Regolamento (UE) 2016/589, allegato I: criteri minimi comuni.

3.1.2 Attuazione

Tutti i paesi EURES hanno designato gli UCN e i rappresentanti del gruppo europeo di coordinamento e hanno nominato gli SPI come membri di EURES già prima del 2018. L'ECO è stato informato in merito a eventuali modifiche nella composizione della rete EURES. Inoltre, se del caso, gli UCN hanno individuato le organizzazioni con uno status transitorio.

3.1.3 Sfide

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

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

II. Governance e cooperazione con altre 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: ripristinare la collaborazione con le parti interessate (articolo 9, paragrafo 7)	V	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V		X	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	X		Δ	V	V	V	V	X			X
Azione 2: ripristinare la cooperazione con gli altri servizi e le altre reti d'informazione e di consulenza dell'Unione (articolo 16, paragrafo 2)	V	Δ	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V		Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	Δ		Δ	Δ	V	V	V	Δ			Δ
Azione 3: dialogo con le parti sociali a livello nazionale (articolo 16, paragrafo 3)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V		Δ	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ		V	V	V	V	V	Δ			X
Azione 4: stabilire una cooperazione con le pertinenti autorità competenti (articolo 26, paragrafo 2)	V	V	V	Δ		V	V	V	V	V		Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	X		V	V	V	V	V	Δ			V

3.2.1 Requisiti del regolamento

Le organizzazioni principali della rete EURES nei paesi 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 EURES specifica che una delle responsabilità degli UCN è incoraggiare **la collaborazione con i pertinenti portatori di interessi** (ad esempio le parti sociali, gli istituti di formazione professionale e di istruzione superiore, le camere di commercio) e **i servizi e le reti di informazione e consulenza dell'UE**. Inoltre gli UCN dovrebbero favorire un **dialogo regolare per la rete EURES con le parti sociali**, conformemente al diritto e alla prassi nazionale, e stabilire **contatti con le autorità competenti a livello nazionale** per far sì che le persone in cerca di occupazione e i datori di lavoro possano accedere a informazioni su imposizione fiscale, questioni relative ai contratti di lavoro, pensioni, assicurazione malattia, sicurezza sociale e misure di politica attiva del lavoro.

3.2.2 Attuazione

Tra il 2018 e il 2020 quasi tutti i paesi EURES che hanno risposto alla lista di controllo hanno adottato una serie di misure per rafforzare (nuovamente) la collaborazione e il dialogo con numerose organizzazioni di portatori di interessi, autorità competenti e servizi d'informazione e di consulenza dell'Unione. La maggior parte dei paesi EURES ha completato l'inventario dei portatori di interessi, delle reti, delle parti sociali e delle autorità nazionali pertinenti dell'UE e ha istituito canali di comunicazione con loro. In alcuni casi le azioni sono state completate solo in parte perché non era stata eseguita alcuna analisi per individuare nuovi potenziali portatori di interessi oppure perché i membri e i partner non sono stati inclusi nelle interazioni con tali organizzazioni, in quanto erano stati ammessi di recente oppure non era ancora stato ammesso alcun membro e partner. I paesi EURES hanno fatto ricorso a informazioni su supporto cartaceo e online, inviti aperti o ristretti a presentare candidature, ma anche riunioni individuali, telefonate, e-mail e seminari di informazione per contattare portatori di interessi in vista di una possibile cooperazione.

3.2.3 Sfide

Gli Stati membri non hanno segnalato sfide specifiche riguardanti questa serie di requisiti per il periodo 2016-2018. Tuttavia per l'attuale periodo di riferimento gli UCN hanno indicato una serie di ostacoli connessi alla comunicazione con i portatori di interessi esterni. Alcuni UCN hanno difficoltà a conquistare la fiducia dei portatori di interessi e a illustrare chiaramente il valore aggiunto dell'adesione a EURES in vista della possibile ammissione alla rete, in particolare alla luce dell'onere amministrativo che essa comporta. Altre sfide sono collegate a una carenza di risorse umane nonché a una difficoltà a trovare una visione comune con alcuni portatori di interessi esterni.

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)	Δ	V	V	V		V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	X			X
Azione 2: attuazione del sistema di ammissione (articoli 11 e 12)	X	V	V	V		V	V	V	X	V	V	X	V	X	X	X	X	Δ		X	V	V	V	X	X	V	V	V	X			X
Azione 3: conformità al modello del sistema nazionale e alle procedure per condividere informazioni tra gli Stati membri (articolo 11, paragrafo 8)	X	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	X	X	X
Azione 4: monitoraggio della conformità da parte di membri e partner		V	V	Δ		V	V	V	V	V		Δ	V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V		V	V		V	V	X			

3.3.1 Requisiti del regolamento

Al fine di ampliare la rete EURES, il regolamento EURES prevede che ogni paese EURES **istituisca** e **attui** un sistema in base al quale ammettere organizzazioni a diventare membri e partner di EURES, oltre a **monitorare il rispetto** del diritto applicabile da parte di tali organizzazioni. Il sistema di ammissione doveva essere messo a punto entro il 13 maggio 2018 e basarsi sui criteri minimi fissati dal regolamento EURES. I paesi EURES potevano anche aggiungere criteri di ammissione nazionali. In riferimento all'articolo 11, paragrafo 8, del regolamento, la decisione di esecuzione (UE) 2017/1255 della Commissione ha fornito un modello per la descrizione del sistema nazionale di ammissione e delle procedure di notifica delle informazioni all'ECO da parte degli UCN.

3.3.2 Attuazione

Tutti i paesi EURES hanno già istituito o hanno iniziato a predisporre un sistema per ammettere organizzazioni diverse dagli SPI come membri e partner. I paesi terzi aderenti alla rete EURES non hanno ancora iniziato a lavorare sull'ammissione poiché il regolamento EURES è stato integrato dal Comitato misto SEE[17] alla fine del 2019 e al momento l'attuazione a livello nazionale è ancora in corso.

Quasi tutti i paesi EURES hanno informato l'ECO riguardo al loro sistema nazionale di ammissione utilizzando il modello definito nella decisione di esecuzione (UE) 2017/1255 della Commissione. Tuttavia finora solo 13 paesi EURES hanno ammesso nuovi membri e/o partner. Di conseguenza,

[17] Decisione del Comitato misto SEE n. 302/2019, del 13 dicembre 2019, che modifica l'allegato V (Libera circolazione dei lavoratori) e protocollo 31 (sulla cooperazione in settori specifici al di fuori delle quattro libertà) dell'accordo SEE [2020/320].

pur disponendo di un sistema di ammissione formale, oltre la metà dei paesi EURES non ha ammesso nuovi membri e partner[18].

Venti paesi EURES hanno riferito di aver attuato completamente, o quasi completamente, un sistema di monitoraggio per i nuovi membri e partner, mentre altri cinque lo hanno in corso d'opera o hanno iniziato l'attuazione. I restanti paesi EURES non hanno avviato l'attuazione di un sistema di monitoraggio perché non dispongono ancora di un sistema di ammissione oppure perché sono in attesa che siano ammesse le prime organizzazioni.

3.3.3 Sfide

Una delle sfide individuate nel periodo 2016-2018 era il ritardo nell'istituzione del sistema di ammissione, ma questo problema è stato ampiamente superato. Tuttavia il numero di nuovi membri e partner aumenta lentamente. Dato l'esiguo numero di membri di recente ammissione, l'attuazione del sistema di ammissione adottato continua a rappresentare una sfida.

3.4 Scambio di offerte di lavoro e di CV

IV. Meccanismi di scambio dei dati, visibilità e accesso a 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: scambio di offerte di lavoro per mezzo di un singolo canale coordinato	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	X	V
Azione 2: scambio di CV per mezzo di un singolo canale coordinato	V	V	X	X	V	V	V	V	V	V	X	V	X	V	X	V	V	V	X	X	V	V	X	V	V	V	X	X	X	X	X	X
Azione 3: preparazione dello scambio su apprendistati e tirocini	V	V	V	X		V		Δ	X	V		X	V	X	X	V	V		X		V	V		Δ	Δ			V	X			Δ
Azione 4: attuazione di norme tecniche e formati necessari al funzionamento dell'incrocio automatizzato mediante la piattaforma informatica comune	V	V	X	V		V	Δ	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V		V	Δ			V		V	V	Δ			X

3.4.1 Requisiti del regolamento

Per quanto riguarda il trasferimento di CV e offerte di lavoro, il regolamento EURES prevede che tutti i membri e i partner di EURES trasferiscano sul portale EURES **le offerte di lavoro e i CV** resi pubblici e predispongano lo scambio di **dati su apprendistati e tirocini**. La condivisione dei dati deve avvenire per mezzo di un **singolo canale coordinato**. Sulla base dell'articolo 17, paragrafo 8, del regolamento, la decisione di esecuzione (UE) 2018/1021 della Commissione ha introdotto le **norme tecniche** che i paesi EURES devono applicare a offerte di lavoro e CV ai fini dell'incrocio automatizzato sul portale EURES. I paesi EURES devono altresì garantire la visibilità del portale EURES a livello nazionale e condividere informazioni sulle prassi nazionali e su questioni riguardanti i dati.

3.4.2 Attuazione

In merito al trasferimento di CV e offerte di lavoro, 31 paesi EURES hanno istituito un sistema per il trasferimento delle offerte di lavoro e oltre la metà dei paesi EURES sta trasferendo i CV per mezzo del **singolo canale coordinato**. La maggior parte degli altri paesi EURES prevede che il sistema sarà predisposto entro la fine del 2020 ma evidenzia ritardi, in particolare a causa della pandemia di COVID-19 diffusasi in Europa da marzo 2020. Gli UCN hanno riferito che la partecipazione alle

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

riunioni del gruppo di lavoro sull'interoperabilità e il sostegno dell'ECO li aiutano ad attuare gli obblighi derivanti dall'atto di esecuzione.

Nella maggior parte dei casi le offerte di tirocini e apprendistati possono essere trasferite sul portale EURES utilizzando il canale di trasmissione istituito per le offerte di lavoro. Tuttavia alcuni paesi EURES non possono attuare il trasferimento delle offerte di **apprendistati e tirocini** sul portale EURES poiché mancano quadri strategici nazionali che consentano di gestire tali offerte come offerte di lavoro (come accade ad esempio per Svezia e Portogallo) o perché esse sono gestite da un'organizzazione differente come il ministero dell'Istruzione (ad esempio in Francia).

L'attuazione della **classificazione europea di capacità, competenze e occupazioni (ESCO)**, la precisazione della sua corrispondenza ai sistemi nazionali di classificazione consolidati e la trasmissione dei dati nel formato concordato sono in corso. La classificazione ESCO è utilizzata da un numero esiguo di paesi EURES che pertanto non erano tenuti a introdurre una modifica. Dopo la pubblicazione della decisione di esecuzione i paesi EURES hanno a disposizione un periodo di tre anni per completare l'esercizio di precisazione della corrispondenza, ovvero devono provvedere entro il 2021.

3.4.3 Sfide

Una serie di sfide ha ritardato il trasferimento di CV e offerte di lavoro per mezzo del singolo canale coordinato. Per quanto riguarda il trasferimento dei CV, gli UCN hanno più volte evidenziato problemi derivanti dalla necessità di integrare una dichiarazione della disponibilità a condividere i dati delle persone in cerca di occupazione o di istituire nuovi processi come l'analisi dei rischi per ottemperare alle normative in materia di protezione dei dati. Gli UCN segnalano anche difficoltà interne legate alla scarsa priorità attribuita a questo progetto specifico all'interno dei loro dipartimenti informatici. Inoltre in alcuni casi è stato necessario adeguare le banche dati interne, con un conseguente ulteriore ritardo del processo. Si è ritenuto che stabilire un collegamento con i membri e partner di EURES ammessi di recente per mezzo del singolo canale coordinato rappresenterà una sfida futura che acquisirà sempre maggiore importanza man mano che il numero delle organizzazioni neo ammesse aumenterà.

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	V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	Δ			V
Azione 2: assistenza per la registrazione al portale EURES (articolo 20)		V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V		Δ	V	X		Δ	V		V	V	X			X
Azione 3: informazioni di carattere generale su EURES (articolo 22)		V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V		V	V	V		V	V		V	V	X			V
Azione 4: monitoraggio dell'applicazione da parte dei membri e dei partner	X	V	V	Δ		V	V	V	V	V		Δ	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	Δ	V	Δ		Δ	Δ		V	V	X			X
Azione 5: servizi di sostegno nelle regioni transfrontaliere	X	V	V			V	V	V		V		Δ	Δ	V	Δ	V	Δ		V		V	Δ		V	V	V	V	V	V			
Azione 6: integrare il sostegno alla mobilità nelle misure di politica attiva del lavoro (articolo 28, considerando 46)	V	Δ	V			V	V	V	V	V		Δ	V	V	V	V		V	Δ		V	V		V	V	V	V	V	X			X

3.5.1 Requisiti del regolamento

I paesi EURES sono tenuti 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**[19] **i membri e i partner** nella fornitura di servizi.

[19] A norma della decisione di esecuzione (UE) 2017/1255 della Commissione.

Il regolamento EURES precisa altresì che i servizi di sostegno dovrebbero essere forniti nelle **regioni frontaliere**, laddove i membri o i partner di EURES partecipino a strutture specifiche di cooperazione e di servizi. I paesi EURES sono inoltre tenuti a **integrare il sostegno alla mobilità** nelle loro politiche nazionali attive del mercato del lavoro.

3.5.2 Attuazione

Tutti i paesi EURES indicano le attività intraprese e le misure adottate per **garantire la continuità** nella fornitura di servizi di sostegno alle persone in cerca di occupazione e ai datori di lavoro attraverso gli SPI nazionali. **Informazioni** su EURES sono disponibili su tutti i siti web degli SPI e sui portali nazionali EURES, ove applicabile. Inoltre i consulenti EURES forniscono informazioni a persone in cerca di occupazione e lavoratori a livello individuale. Sono forniti orientamenti e sostegno alle persone in cerca di occupazione e ai datori di lavoro nella registrazione al portale EURES. In alcuni casi **la fornitura di questi servizi da parte dei membri e dei partner di EURES** non è ancora stata garantita perché nessuna nuova organizzazione è stata ammessa alla rete. In 13 paesi EURES sono forniti servizi di sostegno nelle **regioni transfrontaliere** anche tramite i membri e i partner di EURES. Negli altri casi i pertinenti portatori di interessi per la fornitura di servizi di sostegno nelle regioni transfrontaliere sono stati individuati, ma non sono ancora stati ammessi come membri o partner. Diciotto paesi EURES hanno comunicato di avere attuato azioni volte ad **avviare** politiche attive del mercato del lavoro al fine di includere l'assistenza per la ricerca di lavoro all'estero e permettere a coloro che non sono cittadini di tali Stati di utilizzare il servizio, e due paesi EURES sono in procinto di farlo.

3.5.3 Sfide

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

3.6 Scambio di informazioni, programmazione e misurazione dei risultati

VI. Scambio di informazioni, programmazione e 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	V	Δ	Δ		X	V	V	V	V		Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V	X			Δ
Azione 2: conformità ai modelli per lo scambio di informazioni sui 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
Azione 3: conformità a specifiche uniformi per la raccolta di dati al fine di monitorare e valutare la rete EURES (articolo 32)	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

3.6.1 Requisiti del regolamento

Il regolamento EURES prevede che i paesi EURES **raccolgano, analizzino e condividano informazioni** sulla situazione del loro mercato del lavoro nazionale, comprese le carenze ed eccedenze di manodopera, nonché sulle loro attività nazionali di EURES. I paesi EURES devono inoltre fornire informazioni riguardanti le loro attività programmate e riferire in merito ai risultati della loro rete utilizzando i modelli della Commissione per il **ciclo di programmazione** e il **sistema di misurazione dei risultati**.

3.6.2 Attuazione

Lo **scambio di informazioni** tra gli UCN e l'ECO e tra gli UCN e i membri e i partner di EURES avviene tramite attività di formazione, riunioni e attraverso orientamenti e materiale informativo. Inoltre tutti i 27 paesi EURES che hanno riferito in merito a questo aspetto forniscono informazioni sul mercato del lavoro che contribuiscono allo sviluppo di un'analisi congiunta per EURES.

3.6.3 Sfide

Gli Stati membri segnalano problemi riguardanti la raccolta e la comunicazione dei dati per quanto riguarda sia il sistema di misurazione dei risultati, sia il ciclo di programmazione. In particolare gli UCN evidenziano il considerevole carico di lavoro connesso alla comunicazione delle informazioni e contestano che tale onere amministrativo sia giustificato. Lo sviluppo di strumenti informatici che potrebbero ridurre il carico di lavoro e facilitare la raccolta dei dati non è considerato efficiente sotto il profilo dei costi per i paesi EURES più piccoli perché richiede un ingente investimento finanziario. Essi segnalano inoltre una mancanza di coerenza interna tra la comunicazione per il sistema di misurazione dei risultati e il ciclo di programmazione nonché una mancanza di coerenza tra la comunicazione per EURES e i sistemi interni di comunicazione nazionali, che si basano su indicatori differenti o utilizzano periodi di riferimento diversi. In alcuni casi non sono disponibili dati a livello nazionale per indicatori specifici, in particolare in relazione al numero di offerte di lavoro disponibili. Secondo gli UCN la mancanza di dati comunicati o l'inattendibilità di tali dati limita l'affidabilità e la completezza della possibile analisi.

3.7 Azioni affrontate del periodo di riferimento precedente

La prima relazione di attività EURES ha individuato alcune priorità su cui gli UCN avrebbero dovuto concentrarsi nel periodo 2018-2020 per garantire la conformità al regolamento EURES e l'efficiente funzionamento della rete EURES. In particolare, sono state formulate le raccomandazioni seguenti:

- proseguire l'ampliamento della rete;
- rafforzare la collaborazione con altri portatori di interessi e all'interno della rete;
- integrare e ottimizzare le attività di comunicazione;
- migliorare il trasferimento dei dati sul portale EURES e le attività digitali;
- integrare ulteriormente i programmi mirati di mobilità nelle attività dei paesi EURES;
- garantire che le date di presentazione siano rispettate e che sia dato seguito alle richieste di dati.

Per quanto riguarda l'**ampliamento della rete**, l'ammissione di nuovi membri e partner non è stata uniforme nei paesi EURES, sebbene nella maggior parte dei paesi EURES siano stati compiuti importanti passi avanti nella creazione di sistemi di ammissione. Tuttavia permangono ancora ostacoli all'allargamento della rete.

Riguardo al **miglioramento della collaborazione con altri portatori di interessi**, la maggior parte degli UCN ha comunicato misure adottate per incrementare il dialogo e la cooperazione con altre organizzazioni, autorità pubbliche e reti dell'Unione. È stato tuttavia rilevato che spesso è difficile incrementare la conoscenza e il riconoscimento del valore aggiunto di EURES da parte delle organizzazioni esterne.

Quanto al **rafforzamento della comunicazione e della promozione** di EURES, i paesi EURES si sono impegnati a promuovere la rete sui social media e hanno adottato misure per accrescerne la visibilità.

Inoltre, come raccomandato, sono stati compiuti progressi nel miglioramento del **trasferimento dei dati** con l'attuazione del singolo canale coordinato da parte della maggioranza dei paesi EURES.

Per quanto concerne i **programmi mirati di mobilità**, sembra che i paesi EURES si siano impegnati a integrare i programmi di mobilità nelle loro attività.

Infine, i modelli per il sistema di misurazione dei risultati e il ciclo di programmazione sono utilizzati in tutti i paesi EURES e la quasi totalità di essi fornisce per tempo tutti i **dati richiesti**.

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, applicando gli stessi simboli utilizzati nella sezione 3.

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

4.1.1 Requisiti del regolamento

Settori di attività dell'ECO	Stato di attuazione
Fornitura di attività di sostegno orizzontali a favore della rete EURES	V
Preparazione per l'applicazione del regolamento EURES	V
Agevolazione dei contatti, apprendimento reciproco e scambio delle migliori prassi (articolo 8)	V
Attività di informazione e comunicazione riguardanti la rete EURES (articoli 1 – 8)	V
Erogazione di un programma di formazione per i membri/i partner di EURES e per gli UCN (articolo 8)	V
Sostegno all'ampliamento della rete e ai sistemi di ammissione (articoli 3 – 7 – 11)	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 (compresa la funzione di assistenza) e della piattaforma di interoperabilità	V
Misurazione dei risultati e monitoraggio dei progressi	V
Gestione e dialogo a livello UE	V

4.1.2 Attuazione

L'ECO ha continuato a fornire **sostegno orizzontale** alla rete EURES:

- l'ECO ha fornito i necessari **orientamenti in materia di attuazione** alle organizzazioni EURES a livello nazionale, ad esempio in termini di formazione, eventi di apprendimento reciproco, riunioni di coordinamento e gruppi di lavoro;
- per quanto riguarda l'agevolazione dei **contatti e l'apprendimento**, l'ECO ha continuato a organizzare eventi di apprendimento reciproco su vari argomenti e ha favorito i contatti e le discussioni bilaterali durante i workshop annuali sul ciclo di programmazione; inoltre durante le riunioni del gruppo europeo di coordinamento (ECG), i rappresentanti degli UCN sono stati spesso invitati a illustrare le loro buone prassi e gli approcci innovativi adottati. Inoltre la sezione Extranet di EURES è stata aggiornata con risorse dedicate al fine di agevolare i contatti;
- l'ECO ha continuato a fornire **attività di formazione** ai membri e partner di EURES. L'analisi delle risposte fornite alle indagini svolte tra gli UCN evidenzia che tali attività sono state particolarmente apprezzate dagli uffici di coordinamento nazionali;
- l'ECO e la Commissione hanno attivamente promosso la consapevolezza in merito a EURES tramite le loro **attività di informazione e comunicazione** nonché fornendo supporto alla comunicazione ai paesi EURES;
- l'**ampliamento della rete** è stato sostenuto tramite eventi di apprendimento reciproco, sessioni formative, discussioni durante le riunioni del gruppo europeo di coordinamento e attraverso l'istituzione di un gruppo di lavoro ad hoc incaricato di elaborare una serie di orientamenti e un pacchetto di strumenti riguardanti il sistema di ammissione, il processo di ammissione, l'inserimento dei nuovi membri e partner e le modalità per lavorare come una rete EURES allargata.

Per quanto riguarda il **ciclo di programmazione e lo scambio di informazioni riguardanti il mercato del lavoro**, la formalizzazione dei modelli di comunicazione e delle analisi congiunte è stata portata a termine già prima del 2018. In merito allo scambio di informazioni sui mercati del lavoro, l'ECO ha continuato a elaborare relazioni sui flussi della mobilità dei lavoratori dell'UE e a presentare statistiche e analisi sulle carenze e sulle eccedenze di manodopera.

Per quanto riguarda il miglioramento del **portale EURES**, il sistema di scambio dei dati è stato attuato con successo ed è stato avviato l'esercizio di precisazione della corrispondenza della classificazione europea di capacità, competenze e occupazioni (ESCO). Durante il periodo di riferimento il funzionamento del portale EURES è stato ulteriormente migliorato con funzioni aggiuntive e un'indagine sulla soddisfazione dei clienti. L'ECO ha continuato a fornire assistenza agli utenti del portale EURES tramite un helpdesk centralizzato. Alcuni paesi EURES trasferiscono le offerte di **apprendistati e tirocini** sul portale EURES e l'ECO ha fornito orientamenti alle organizzazioni che lavorano con loro.

Quanto al ciclo di monitoraggio di EURES, l'introduzione degli strumenti di **valutazione e monitoraggio** per il sistema di misurazione dei risultati è stata completata e i risultati sono disponibili.

4.1.3 Sfide

Nonostante gli ulteriori sforzi compiuti per promuovere EURES, da tutti i riscontri disponibili si evince che **le attività di informazione e comunicazione devono essere** potenziate ancora di più per promuovere il marchio EURES. Le attività di formazione, gli eventi di apprendimento reciproco e i gruppi di lavoro sono essenziali per l'attuazione del regolamento EURES e il funzionamento della rete. Inoltre può essere utile modificare il **programma di formazione** per consentire una maggiore flessibilità (ad esempio moduli aggiuntivi, ampliamento dell'accesso).

Il **ciclo di programmazione e lo scambio di informazioni sui mercati del lavoro**, il workshop annuale sul ciclo di programmazione e la relazione sulle carenze e sulle eccedenze di manodopera sono apprezzati dagli UCN. Tuttavia la fruibilità delle informazioni sulle carenze e sulle eccedenze di manodopera, che devono essere fornite dagli UCN stessi, è limitata a causa delle difficoltà metodologiche e della disponibilità dei dati. Occorre inoltre allineare ulteriormente il ciclo di programmazione e la misurazione dei risultati per ridurre l'onere amministrativo.

Per quanto riguarda lo sviluppo del **portale EURES e l'interoperabilità**, mentre gli UCN giudicano molto utili gli aggiornamenti del portale EURES e la fornitura dell'assistenza tecnica (helpdesk), il potenziale della sezione Extranet di EURES come piattaforma di scambio tra le organizzazioni all'interno della rete EURES può essere esplorato ulteriormente.

4.1.4 Azioni affrontate del periodo di riferimento precedente

La prima relazione di attività EURES ha segnalato come meritevoli di particolare attenzione da parte dell'ufficio europeo di coordinamento (ECO) i punti seguenti:

- completare e analizzare il sistema di misurazione dei risultati;
- continuare a sviluppare e a migliorare il portale EURES;
- continuare a fornire orientamenti in materia di attuazione, specialmente riguardo ai sistemi di ammissione;
- rafforzare la comunicazione di EURES e dare maggiore visibilità al suo marchio;
- integrare le attività transfrontaliere e lo scambio di informazioni.

L'ECO ha completato l'introduzione e le successive analisi del **sistema di misurazione dei risultati** e ha continuato a lavorare allo **sviluppo di funzioni avanzate sul portale EURES**. Ha inoltre avviato azioni quali l'organizzazione di eventi di apprendimento reciproco e l'istituzione di un gruppo di lavoro per fornire ulteriori orientamenti e materiale di supporto sull'ampliamento della rete. Sono state adottate misure per **rafforzare la comunicazione di EURES** a livello UE, nazionale e locale. Infine, per quanto riguarda **l'integrazione delle attività transfrontaliere e lo scambio sistematico di informazioni** nel quadro dei partenariati transfrontalieri, la Commissione/l'ECO hanno fornito ai beneficiari di tali partenariati modelli di monitoraggio allineati al sistema di misurazione dei risultati, corrispondenti a quelli utilizzati a livello nazionale, al fine di agevolare la raccolta dei dati e la comparabilità delle informazioni. Inoltre a partire dal 2020 i dati del monitoraggio dei partenariati transfrontalieri sono analizzati nelle relazioni sul sistema di misurazione dei risultati.

5 CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

5.1 Conclusioni

Per realizzare la riforma di EURES e garantire l'equa mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE, il regolamento EURES ha fissato vari requisiti per la rete EURES. Come messo in evidenza nella prima relazione di attività EURES, il difficile contesto di attuazione e i fattori esterni hanno determinato ritardi nell'adempimento di tali obblighi entro il 2018. Nel periodo compreso tra luglio 2018 e giugno 2020 sia l'ECO che i paesi EURES hanno compiuto progressi nell'attuazione del regolamento e le azioni ancora in corso sono in via di completamento. Esempi dei principali risultati raggiunti nel periodo di riferimento sono:

- la maggior parte dei paesi EURES dispone di un sistema di ammissione e circa la metà dei paesi EURES ha ammesso nuovi membri e partner di EURES;
- tutti i paesi EURES tranne uno hanno istituito un sistema per il trasferimento delle offerte di lavoro tramite il singolo canale coordinato e più della metà dei paesi EURES sta trasferendo i CV;
- l'esercizio di precisazione della corrispondenza della classificazione europea di capacità, competenze e occupazioni (ESCO) è stato avviato dai paesi EURES con il sostegno dell'ECO;
- l'ECO ha adottato varie misure per migliorare l'usabilità del portale EURES e sta esaminando le possibilità di realizzare un sistema che consenta l'incrocio automatizzato tra le offerte di lavoro e i CV nel prossimo futuro;
- i modelli per il sistema di misurazione dei risultati e il ciclo di programmazione sono pienamente utilizzati.

Restano tuttavia alcune sfide da affrontare e ne stanno emergendo di nuove.

L'epidemia di **COVID-19** e la chiusura delle frontiere interne hanno avuto un grave impatto sulla libera circolazione dei lavoratori e sull'operatività di EURES nel 2020. Le nuove attività di collocamento si sono arrestate quasi del tutto nella primavera del 2020. Le attività di informazione di EURES sono state seriamente compromesse.

Gli UCN hanno riferito che il personale di EURES, specialmente negli UCN basati sui servizi pubblici per l'impiego, è stato adibito ad altre funzioni degli SPI, quale l'attuazione di programmi di sostegno mediante lavoro a orario ridotto, considerati più urgenti, il che ha ostacolato dunque seriamente l'erogazione dei servizi EURES. La graduale riapertura delle frontiere da giugno 2020 in avanti ha determinato una lenta ripresa delle attività di EURES. A maggio 2020 l'ECO ha presentato un piano d'azione per riavviare EURES nel 2020. È ancora presto per stabilire quale sarà l'effetto a lungo termine all'interno della rete, che dovrà essere oggetto di ulteriori considerazioni a seconda dell'evoluzione della crisi.

Inoltre nel breve periodo le priorità principali per il funzionamento della rete EURES riguardano il suo ampliamento e lo sviluppo dell'interoperabilità. L'**ampliamento della rete EURES** è fondamentale per la sua capacità di fornire competenze essenziali nelle questioni di mobilità, anche attraverso un portafoglio di nuovi membri e partner di EURES con conoscenze e specializzazioni differenti. A tale proposito i paesi EURES devono ammettere altre nuove organizzazioni e dovranno affrontare la sfida di gestire una rete più ampia. Inoltre, alla luce del contesto tecnologico in rapida

evoluzione, è importante che il **portale EURES** sia in grado di offrire alle persone in cerca di occupazione e ai datori di lavoro un servizio all'avanguardia in termini di usabilità, facilità di utilizzo ed efficacia. È altresì importante che tutti i paesi EURES siano in grado di trasmettere al portale sia i CV che le offerte di lavoro al fine di incrementare le opportunità disponibili per gli utenti della rete e continuare a lavorare alla precisazione della corrispondenza dell'ESCO e alla fornitura di dati in formato ESCO, affinché in una fase successiva sia possibile realizzare l'incrocio automatizzato, che attirerebbe anche un maggior numero di membri e partner di EURES.

Nel lungo periodo sarebbe positivo per EURES esplorare ulteriormente le **sinergie** con iniziative complementari come Europass e lo sportello digitale unico. Inoltre l'ulteriore integrazione dell'**analisi dei fattori esterni** (quali l'invecchiamento demografico e la disoccupazione giovanile) nella pianificazione a lungo termine di EURES potrebbe aumentare la pertinenza della rete nel contesto di un mercato del lavoro dinamico.

Tali sfide dovranno essere affrontate in un periodo particolarmente difficile e incerto per la mobilità dei lavoratori ed EURES. Come precedentemente indicato, la pandemia di COVID-19 in Europa ha ostacolato la mobilità professionale e ha spostato risorse e modificato priorità strategiche nei paesi EURES, incidendo sulla loro operatività e rischiando di causare ulteriori ritardi nell'attuazione delle azioni di EURES. Inoltre è importante che la **transizione dell'ECO all'Autorità europea del lavoro (ELA)**, prevista per il 2021, garantisca la continuità del sostegno orizzontale fornito ai paesi EURES.

5.2 Raccomandazioni per i paesi EURES

Sulla base delle risultanze principali riguardanti lo stato di attuazione e le sfide rimanenti individuate nella relazione, le maggiori preoccupazioni prioritarie per il prossimo periodo di riferimento possono essere sintetizzate come indicato di seguito.

- **Riavvio di EURES**: per attenuare le conseguenze della pandemia di COVID-19 in maniera coordinata, è fondamentale che i paesi EURES seguano scrupolosamente l'attuazione del piano d'azione per riavviare EURES.
- **Ampliamento della rete:** durante l'attuale periodo di riferimento sono stati compiuti molti progressi riguardo alla creazione di un sistema di ammissione in ogni paese EURES nonché all'ammissione di nuovi membri e partner. Tuttavia l'ampliamento della rete EURES procede lentamente. È importante che i paesi EURES che non hanno ancora ammesso nuovi membri e partner intensifichino i loro sforzi in proposito contattando proattivamente potenziali membri e partner in maniera mirata. Al tempo stesso è importante che i paesi EURES che già operano all'interno di una rete più ampia adeguino la loro governance interna e i relativi processi di lavoro per riflettere la nuova composizione della rete.
- **Interoperabilità e sviluppi informatici:** nonostante siano state adottate misure per consentire la trasmissione automatizzata delle offerte di lavoro e dei CV nazionali al portale EURES, occorre portare a termine l'opera. Per completare l'attuazione del regolamento EURES è indispensabile che tutti i paesi EURES siano connessi al singolo canale coordinato. Inoltre la precisazione della corrispondenza della classificazione europea di capacità, competenze e occupazioni dovrebbe diventare una priorità degli UCN. Pertanto è fondamentale che i paesi EURES dispongano delle risorse umane e informatiche necessarie per mettere in atto tali modifiche.
- **Sviluppo dei servizi EURES:** benché la fornitura di servizi EURES sia garantita in tutti i paesi EURES, è importante che la rete EURES integri ancor più l'analisi delle tendenze del

mercato del lavoro nella pianificazione delle sue attività e valuti la necessità di proporre attività mirate alla luce degli sviluppi socio-demografici.

5.3 Azioni che la l'ECO e la Commissione europea devono intraprendere

In base alle sfide precedentemente illustrate, l'ECO dovrebbe dare priorità agli aspetti elencati di seguito.

- Organizzare il **trasferimento dell'ECO all'Autorità europea del lavoro** (ELA) in maniera agevole, garantendo la continuità operativa. L'attuazione del piano d'azione per il trasferimento concordato tra la Commissione e l'ELA con il graduale passaggio delle attività, la formazione e l'affiancamento lavorativo per il personale dell'ELA dovrebbero essere la massima priorità fino alla fine del 2021.
- Sostenere gli UCN e l'intera rete EURES nel **riavviare le attività di EURES** e ad attuare il piano d'azione per riavviare la rete.
- Potenziare, insieme agli UCN, la **fornitura dei pertinenti servizi di informazione, collocamento e assistenza successiva al reclutamento** per i lavoratori stagionali, i lavoratori transfrontalieri e gli altri lavoratori più colpiti dalla crisi causata dalla COVID-19.
- Promuovere e sostenere l'utilizzo del **Fondo sociale europeo Plus (FSE+)** per finanziare le attività di EURES nel prossimo periodo di programmazione 2021-2028.
- Concentrarsi non solo sulla fornitura di continui orientamenti sul **ciclo di programmazione e sul sistema di misurazione dei risultati**, ma anche su soluzioni innovative volte a combinare i due strumenti al fine di agevolare la raccolta e l'analisi dei dati nonché la coerenza delle informazioni raccolte. Inoltre con l'entrata in vigore dello sportello digitale unico[20] e del suo atto di esecuzione, sarà indispensabile sviluppare ulteriormente il processo di raccolta di statistiche relative agli utenti, in particolare i tempi di risposta, senza aumentare l'onere amministrativo a carico degli UCN.
- Promuovere ulteriormente il dialogo e la discussione al fine di agevolare l'individuazione di sistemi collaborativi per offrire **opportunità ai giovani lavoratori e formazione professionale**. La mancanza di una definizione univoca e omogenea e di quadri giuridici in materia di apprendistati e tirocini ostacola i paesi EURES nella promozione di tali offerte di lavoro sul portale EURES e all'interno dei loro servizi.
- Continuare a lavorare al **miglioramento del portale EURES**, rendendo possibile sia l'incrocio automatizzato tra le offerte di lavoro e i CV, sia l'interazione con Europass, lo sportello digitale unico e la classificazione europea di capacità, competenze e occupazioni.

5.4 Azioni che l'Autorità europea del lavoro deve intraprendere

- Organizzare il **trasferimento dell'ECO all'Autorità europea del lavoro (ELA)** in maniera agevole, garantendo la continuità operativa in cooperazione con la Commissione. L'attuazione del piano d'azione per il trasferimento e l'assunzione di personale qualificato per sostenere l'ECO dovrebbero rappresentare la massima priorità fino alla fine del 2021.
- Sviluppare un **approccio globale per sostenere la mobilità equa** presso EURES, come attività fondamentale in grado di apportare un contributo decisivo in termini di fornitura di informazioni, collocamenti e assistenza successiva al reclutamento per prevenire pratiche di mobilità inique.
- Rafforzare la **comunicazione di EURES** e la promozione del marchio EURES a livello UE, nazionale e locale integrando la rete in tutte le attività di comunicazione dell'ELA.

[20] Regolamento (UE) 2018/1724.

- Stanziare **risorse sufficienti** a favore del bilancio dell'ELA per gestire EURES conformemente alle disposizioni del regolamento EURES e rispondere alle raccomandazioni destinate all'ECO.

Allegato – Dati pertinenti

Tabella 1 - Composizione della mobilità all'interno dell'UE, cittadini dell'UE-28 nell'UE-28, 2017 e 2018

Tipologia di mobilità	2017	2018	Variazione annuale
Cittadini dell'UE-28 (di ogni età) trasferitisi "a lungo termine", che vivono nell'UE-28 (dati demografici di Eurostat)	17 milioni	17,6 milioni	+3,6 %
Cittadini dell'UE-28 in età lavorativa (20-64 anni) trasferitisi "a lungo termine", che vivono nell'UE-28 (dati demografici di Eurostat)	12,4 milioni	12,9 milioni	+3,4 %
(in rapporto alla popolazione totale in età lavorativa nell'UE-28)	4,1 %	4,2 %	
Cittadini dell'UE-28 in età lavorativa trasferitisi nell'UE-28 (dati dell'indagine sulle forze di lavoro dell'UE)	11,5 milioni	11,7 milioni	+1,1 %
… di cui **attivi** (impiegati o in cerca di lavoro)	9,5 milioni	9,7 milioni	+1,9 %
(in rapporto al totale delle forze di lavoro nell'UE-28)	4 %	4,1 %	
Cittadini dell'UE-28 in età lavorativa che si sono trasferiti e risiedono in un paese diverso da quello in cui sono nati (dati dell'indagine sulle forze di lavoro dell'UE)	10,8 milioni	10,95 milioni	+1,4 %
Lavoratori transfrontalieri (20-64 anni) (dati dell'indagine sulle forze di lavoro dell'UE)	1,4 milioni	1,5 milioni	+2 %
(in rapporto al totale degli occupati nell'UE-28)	0,7 %	0,7 %	
Numero di lavoratori distaccati (subordinati e autonomi), di tutte le età (n. di DP A1) (fonte: HIVA-KU Leuven)	2,8 milioni	3 milioni	+6 %
= numero approssimativo di persone	1,8 milioni	1,9 milioni	+6 %
Numero di ritorni annuali (20-64 anni) (dati Eurostat sui flussi della mobilità)	680 000 (2016)	723 000 (2017)	+6 %
(in rapporto ai cittadini dell'UE-28 che sono partiti dal loro paese di origine nel 2017)	66 %	72 %	

Fonte: 2019 Annual Report on Intra-EU Labour Mobility

Figura 1 - Principali occupazioni con carenze ed eccedenze nel 2019

Carenze	Eccedenze
Conducenti di mezzi pesanti e camion	Aiuto contabili
Analisti di sistema	Traduttori, interpreti e altri linguisti
Saldatori e tagliatori a fiamma	Addetti all'inserimento dati
Meccanici e riparatori di macchinari agricoli e industriali	Grafici e progettisti multimediali
Elettricisti dell'edilizia ed assimilati	Parrucchieri
Carpentieri e falegnami edili	Giornalisti
Idraulici e posatori di tubazioni	Addetti alla reception (compiti generali)
Cuochi	Personale di segreteria (compiti generali)
Muratori in cemento armato, rifinitori ed assimilati	Spazzini ed assimilati
Modellatori e tracciatori meccanici di macchine utensili	Sarti, confezionatori di capi di abbigliamento, pellicciai e cappellai
Meccanici e riparatori di veicoli a motore	Contabili
Specialisti in scienze sanitarie infermieristiche	Segretari addetti a mansioni amministrative ed esecutive
Muratori in mattoni ed assimilati	Conducenti di automobili, taxi e furgoni
Conducenti di autobus e tram	Addetti alle pulizie in uffici, esercizi alberghieri, ecc.
Ingegneri elettrici	Professioni non qualificate
Medici generici	Assistenti alle vendite
Carpentieri e montatori di carpenteria metallica	Addetti allo sportello bancario ed assimilati
Macellai, pesciaioli ed assimilati	Tecnici della trasmissione radiotelevisiva e degli apparati audio-video
Chef	Cassieri e addetti al registratore di cassa
Ingegneri civili	Personale di ufficio con compiti generali
Altri sviluppatori e analisti di software e applicazioni	Designer di interni e decoratori
Sviluppatori di software	Lavoratori agricoli specializzati di colture miste
Contabili	Imbianchini ed assimilati
Specialisti della pubblicità e del marketing	Filosofi, storici e specialisti in scienze politiche
Installatori di impianti di aria condizionata e di raffreddamento	Professori di scuola primaria
Elettrotecnici	Sociologi, antropologi ed assimilati
Installatori e riparatori di apparati elettromeccanici	Guide turistiche
Tecnici elettronici	
Ingegneri industriali e gestionali	
Intonacatori	
Assistenti alle vendite	
Camerieri	
Sviluppatori Web e multimediali	

Fonte: 2019 Analysis of shortage and surplus occupations