COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 29.9.2025
COM(2025) 538 final

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

sull'attività di EURES nel periodo 2022-2024

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

Indice

1 Sintesi 2
2 Introduzione 2
3 Mobilità dei lavoratori in Europa ed EURES 3
4 Panoramica delle attività chiave 5
4.1 Servizi a sostegno di lavoratori e datori di lavoro 5
4.2 Risorse e governance 6
4.3 Sostegno trasversale dell'ufficio europeo di coordinamento (ECO) 7
4.4 Attività condotte dalla Commissione europea 9
5 Raccomandazioni della relazione precedente 10
5.1 Progressi per quanto riguarda le principali raccomandazioni 10
5.2 Settori in sospeso che richiedono ulteriori interventi 11
6 Raccomandazioni 11
6.1 Raccomandazioni per i paesi partecipanti a EURES 11
6.2 Raccomandazioni per l'ECO 12
6.3 Indicazioni chiave per la Commissione 13
7 Conclusioni 14

1 SINTESI

La presente relazione biennale fornisce una panoramica delle attività di EURES tra il 1º luglio 2022 e il 30 giugno 2024, come indicato all'articolo 33 del regolamento (UE) 2016/589 EURES. L'obiettivo principale di EURES è sostenere l'equa mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE tramite il lavoro del personale EURES e il portale europeo della mobilità professionale ("portale EURES").

Nel 2024 EURES ha celebrato il suo 30º anniversario con una campagna di comunicazione e eventi di sensibilizzazione organizzati su vasta scala sia in presenza che online in tutta Europa.

Durante il periodo di riferimento, il personale EURES ha trattato 474 711 domande di lavoro e 663 878 offerte di lavoro e ha organizzato 20 166 eventi. Tali attività si sono concentrate sull'erogazione di servizi generali a sostegno di persone in cerca di occupazione e datori di lavoro e di servizi mirati relativi ad apprendistati, tirocini, assistenza successiva al reclutamento e programmi di mobilità.

Nonostante gli investimenti significativi nello sviluppo del portale per garantire che rimanga uno strumento adeguato per l'incrocio tra persone e posti di lavoro e il reperimento di informazioni sulla mobilità, il numero di persone in cerca di occupazione registrate presso EURES è diminuito durante il periodo di riferimento, e il portale EURES e le sue funzionalità di incrocio sono sottoutilizzati. Il numero di organizzazioni private presenti nella rete è cresciuto solo moderatamente, ma la promozione dell'espansione della rete EURES a nuovi membri o partner è stata limitata.

Per rafforzare l'efficacia di EURES e affrontare le sfide esistenti, dovrebbero essere prese in considerazione le azioni seguenti:

- ampliare e diversificare la rete: i paesi partecipanti[1] dovrebbero coinvolgere attivamente nuovi membri e partner per garantire che la rete EURES sia più dinamica e inclusiva;
- massimizzare l'efficacia del portale EURES e il suo utilizzo da parte della rete collegando sistematicamente il portale agli strumenti esistenti, ad esempio sviluppando nuove funzionalità a sostegno delle Giornate europee del lavoro online, la piena attuazione dell'iniziativa volta a potenziare le sinergie tra EURES ed Europass, il programma mirato di mobilità e i partenariati transfrontalieri, nonché garantendo una migliore qualità dei dati per incrociare i CV e le offerte di lavoro;
- garantire l'adattabilità ai cambiamenti del mercato del lavoro: per rimanere pertinente ed efficace, EURES deve allineare i suoi servizi alle attuali carenze di manodopera e di competenze, all'evoluzione della domanda di competenze, alla digitalizzazione e alla transizione verde.

2 INTRODUZIONE

Istituita nel 1994, EURES è una rete di cooperazione a cui partecipano la Commissione europea, l'Autorità europea del lavoro (ELA), i servizi pubblici per l'impiego (SPI) nazionali e

altri membri e partner dei paesi dell'UE, di Islanda, Liechtenstein, Norvegia, e Svizzera. EURES sostiene l'equa mobilità dei lavoratori fornendo informazioni ed erogando servizi per l'impiego alle persone in cerca di occupazione e ai datori di lavoro, rafforzando nel contempo la cooperazione e lo scambio di informazioni all'interno della rete.

Il regolamento (UE) 2016/589 EURES ha rafforzato la rete: i) aumentando la trasparenza della domanda e dell'offerta sul mercato del lavoro europeo; ii) ampliando le offerte di lavoro sul portale EURES con l'inclusione di apprendistati e tirocini; iii) migliorando l'incrocio tra CV e offerte di lavoro; iv) standardizzando i servizi per le persone in cerca di occupazione e per i datori di lavoro; e v) ampliando la rete e introducendo la classificazione europea di abilità, competenze, qualifiche e occupazioni (ESCO) per descrivere le occupazioni, le abilità e le competenze nei CV e nelle offerte di lavoro. Tali sforzi sono sostenuti da sei decisioni di esecuzione che mirano ad assicurare l'attuazione uniforme del regolamento in tutti i paesi EURES.

Nell'arco di 30 anni EURES è diventata una parte essenziale della struttura a sostegno del mercato del lavoro dell'UE, facilitando l'equa mobilità e migliorando i risultati socioeconomici. I servizi EURES sono erogati tramite una rete di oltre 1 000 consulenti in tutta Europa e il portale EURES, che fornisce strumenti online alle persone in cerca di occupazione e ai datori di lavoro. La rete operativa è costituita da uffici di coordinamento nazionali (UCN), solitamente collegati agli SPI o ai ministeri del Lavoro, dall'ufficio europeo di coordinamento (ECO) che, dal 2021, è gestito dall'ELA e da altri membri e partner quali i servizi privati per l'impiego e le parti sociali. Insieme alla Commissione europea e all'ELA, gli UCN sono membri del gruppo di coordinamento europeo (ECG), che sovrintende al funzionamento e alle attività della rete.

Scopo della presente relazione è fornire una panoramica delle attività svolte dalla rete EURES tra luglio 2022 e giugno 2024 e condividere le principali raccomandazioni volte a migliorare l'efficacia di EURES nel sostenere una mobilità equa ed efficiente dei lavoratori in tutta Europa.

I dati che figurano nella presente relazione sono stati raccolti presso gli UCN e aggregati dall'ECO. Una parte dei dati proviene dalle relazioni sui sistemi di gestione delle prestazioni di EURES, mentre l'ECO ha riferito in merito alle attività svolte al suo livello. Alcuni spunti sono stati tratti anche dai risultati della relazione di valutazione dell'Autorità europea del lavoro pubblicata nel maggio 2025[2].

3 MOBILITÀ DEI LAVORATORI IN EUROPA ED EURES

La mobilità dei lavoratori tra gli Stati membri dell'UE continua a crescere. Al 1º gennaio 2023 10,1 milioni di cittadini dell'UE (di età compresa tra i 20 e i 64 anni) vivevano in uno Stato membro diverso da quello della cittadinanza, ossia il 2 % in più rispetto all'anno precedente. Nel 2023 il numero di lavoratori transfrontalieri è aumentato di circa il 3 %, raggiungendo 1,83 milioni, e il numero di distacchi (stimato in base al numero di documenti portatili A1[3] forniti) è salito a 5,5 milioni. Considerando insieme queste cifre si può calcolare che oltre l'8 % dei

[1] Nella presente relazione per le espressioni "paesi partecipanti" o "paesi EURES" si intendono i 27 Stati membri dell'UE più Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera.
[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=COM%3A2025%3A256%3AFIN&qid=1748264043103.
[3] Documento portatile attestante che un lavoratore mobile nell'Unione europea o nei paesi EFTA e in Svizzera è registrato nel sistema di sicurezza sociale del paese che lo ha rilasciato.

posti di lavoro retribuiti all'interno dell'UE comporta una dimensione transfrontaliera. I dati relativi agli spostamenti transfrontalieri registrano una crescita ancora più rapida: nel 2023 738 000 cittadini dell'UE e dell'EFTA sono ritornati nel paese di cittadinanza dopo aver vissuto all'estero (il 6 % in più rispetto all'anno precedente) e 976 000 si sono trasferiti in un altro paese UE/EFTA (ossia un paese di cui non sono cittadini), pari a un aumento del 14 % rispetto all'anno precedente[4].

Negli ultimi anni invece i risultati della rete EURES sono diminuiti. EURES ha favorito il collocamento almeno di 84 580 persone nel 2018 e di 83 360 nel 2019, mentre, secondo le stime che figurano nelle relazioni annuali sulla mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE, 880 000 persone hanno cambiato paese all'interno dell'UE per motivi di lavoro nel 2018 e 825 000 nel 2019. Pertanto i collocamenti tramite EURES hanno corrisposto al 9,6 % dei lavoratori mobili attivi nel mercato del lavoro nel 2018 e al 10,1 % nel 2019. Nel 2021, 2022 e 2023 (durante e dopo la pandemia di COVID-19) vi sono stati rispettivamente 53 200, 48 731 e 48 129 collocamenti tramite EURES, mentre il numero di lavoratori mobili attivi dell'UE in quegli anni è stato rispettivamente di 650 000, 713 000 e 976 000. Ciò significa che la quota di collocamenti all'interno dell'UE tramite EURES[5] negli anni citati è scesa all'8,2 % (2021), al 6,8 % (2022) e al 4,9 % (2023).

La digitalizzazione dei servizi EURES, in particolare sul portale EURES, è un altro aspetto problematico. In particolare, secondo le statistiche relative al 2024, solo il 3 % circa dei CV presenti nel portale è stato verificato dal personale EURES, nonostante gli investimenti nel miglioramento del portale, nell'elaborazione dei contenuti e in iniziative promozionali. Il portale contiene più di un milione e centomila CV di persone in cerca di occupazione che hanno espresso la volontà di trovare un'occupazione in un altro paese, ma i loro profili non sono utilizzati attivamente e così le persone in cerca di occupazione e i datori di lavoro perdono delle opportunità.

A titolo di esempio, le Giornate europee del lavoro online[6] rappresentano, al contrario, un'iniziativa di crescente importanza e valore aggiunto: esse illustrano l'efficacia della collaborazione transfrontaliera in quanto i paesi favoriscono questi eventi e si uniscono per organizzarli. La piattaforma delle Giornate europee del lavoro online si è dimostrata una risorsa molto preziosa per la rete poiché contribuisce alla reputazione di EURES quale erogatore di servizi di qualità, oltre al sostegno diretto personalizzato da parte di consulenti alle persone in cerca di occupazione e ai datori di lavoro. Il portale EURES non è tuttavia ancora collegato alle Giornate europee del lavoro online perciò non sono ancora state esaminate le sinergie derivanti da una migliore combinazione di questi due strumenti EURES.

Le indagini, le interviste e lo studio di casi condotto da EURES mostrano che diversi gruppi di portatori di interessi nutrono dubbi sull'efficacia operativa della rete[7]. È necessaria un'analisi approfondita per capire come il personale EURES esegua l'incrocio delle domande e offerte di lavoro, qualora non utilizzi il portale: individuando i metodi alternativi su cui si basa sarà

[4] COM (2025) Relazione annuale 2024 sulla mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE.
[5] Documento di lavoro dei servizi della Commissione, Valutazione dell'Autorità europea del lavoro (COM 2025), pag. 31.
[6] Eventi di reclutamento che permettono l'incontro tra persone in cerca di occupazione e datori di lavoro, sostenuti da consulenti EURES e da altri consulenti per l'occupazione (cfr.: https://europeanjobdays.eu/it).
[7] Documento di lavoro dei servizi della Commissione, Valutazione dell'Autorità europea del lavoro (COM 2025), allegato V, pag. 120/121.

possibile valutare se tali pratiche siano più efficaci e se le risorse debbano essere riassegnate per sostenere meglio gli obiettivi fondamentali di EURES. L'ECO dovrebbe reintrodurre un sistema di monitoraggio delle attività svolte nel portale e dei relativi risultati.

4 PANORAMICA DELLE ATTIVITÀ CHIAVE

4.1 Servizi a sostegno di lavoratori e datori di lavoro

Attività di incrocio e collocamento

Tra luglio 2022 e giugno 2024 il personale EURES ha trattato 474 711 domande di lavoro, con un aumento rispetto alle 445 206 del precedente periodo di riferimento. D'altra parte nello stesso arco di tempo sono state trattate 663 878 offerte, ossia una diminuzione rispetto alle 718 168 del periodo precedente. EURES ha organizzato in tutto 20 116 eventi, il 70 % dei quali era destinato a fornire informazioni alle persone in cerca di occupazione e ai datori di lavoro, l'8 % riguardava il reclutamento e il 22 % una combinazione dei due aspetti. Durante il periodo di riferimento sono stati effettuati in totale 93 785 collocamenti, con un aumento rispetto agli 85 780 del periodo precedente. In termini di gestione degli account, durante il periodo di riferimento ne sono stati creati ex novo 3 643, mentre 5 320 sono stati eliminati perché inattivi, nell'ambito di una pulizia degli account condotta nel gennaio 2024.

Informazione e orientamento

Il personale EURES ha fornito una serie di servizi durante il periodo di riferimento, tra cui consulenza in presenza e online, sostegno nella redazione delle offerte di lavoro e organizzazione di seminari. Nel medesimo periodo sono stati segnalati in totale 3 666 663 contatti individuali con i lavoratori e 383 325 contatti con i datori di lavoro. La maggior parte delle interazioni con i lavoratori, pari al 43 % dei contatti, ha riguardato i collocamenti, mentre il 47 % delle interazioni con i datori di lavoro è stato incentrato sulla comunicazione di informazioni generali riguardanti EURES. Una tendenza degna di nota durante il periodo di riferimento è stata il cambiamento dell'origine dei contatti. Le interazioni con i lavoratori all'interno del paese sono aumentate raggiungendo il 53 % di tutti i contatti, rispetto al 44 % del periodo di riferimento precedente. Analogamente, i contatti con i datori di lavoro all'interno dello stesso paese sono aumentati raggiungendo il 79 %, il che riflette un'attenzione particolare al reclutamento a livello nazionale.

Servizi di sostegno specifici

L'assistenza successiva al reclutamento è rimasta una priorità per i paesi EURES, e si è concentrata su orientamenti in materia fiscale nonché di sicurezza sociale, alloggi e istruzione per le famiglie. Alcuni paesi hanno intensificato gli sforzi offrendo corsi di lingua gratuiti e strumenti di apprendimento online per promuovere la permanenza e l'integrazione a lungo termine dei lavoratori mobili. Le attività a sostegno dei giovani, in particolare per quanto riguarda gli apprendistati e i tirocini, hanno registrato progressi durante il periodo di riferimento. Il portale EURES ha offerto 468 108 apprendistati e 27 364 tirocini, pari a un

incremento rispetto ai 212 726 apprendistati e ai 17 001 tirocini del periodo precedente. Un'iniziativa degna di nota è stata la campagna dell'Anno europeo dei giovani[8].

4.2 Risorse e governance

Risorse umane

Il personale di EURES comprende sia consulenti che lavorano negli SPI nazionali o regionali sia altre organizzazioni partner o aderenti a EURES. Tra il 2022 e il 2024 il personale EURES è leggermente diminuito, passando da 2 371 unità a 2 345 ed è diminuito anche il personale a tempo pieno che è sceso da 1 179 unità a 1 153. Questi dati comprendono sia i consulenti che lavorano su EURES negli SPI nazionali o regionali sia quelli che lavorano in altre organizzazioni partner o aderenti a EURES.

Risorse finanziarie

La composizione dei bilanci degli UCN varia a seconda dei paesi EURES. Sette paesi hanno riferito di aver ricevuto finanziamenti europei (Cechia, Italia, Cipro, Lettonia, Islanda, Slovenia e Slovacchia), sedici hanno ricevuto solo finanziamenti nazionali (Belgio, Danimarca, Estonia, Irlanda, Spagna, Francia, Croazia[9], Liechtenstein, Lituania, Malta, Paesi Bassi, Norvegia, Austria, Portogallo, Romania, Finlandia e Svizzera) e i restanti paesi hanno segnalato modelli di finanziamento misto (Bulgaria, Germania, Grecia, Lussemburgo, Ungheria, Polonia e Svezia).

Infrastruttura informatica

I paesi EURES hanno continuato a potenziare i loro servizi digitali e a migliorare l'interoperabilità delle loro piattaforme per facilitare il trasferimento delle offerte di lavoro e dei CV al portale EURES. L'introduzione dell'autenticazione a due fattori obbligatoria nel 2022 inizialmente ha comportato un calo delle registrazioni di account, ma con la reintroduzione, nell'ottobre 2023, dell'autenticazione volontaria a un fattore, gli afflussi medi mensili sono aumentati. Alla fine di giugno 2024 gli account registrati sul portale EURES erano 114 408, di cui 109 521 relativi a persone in cerca di occupazione e 3 246 relativi a dirigenti di imprese.

Governance e cooperazione con i portatori di interessi

La cooperazione dei portatori di interessi nell'ambito di EURES coinvolge gli UCN, i servizi per l'impiego pubblici e privati, le parti sociali e altre organizzazioni governative e non governative. Le principali interazioni avvengono durante le riunioni dell'ECG, nelle sessioni bilaterali con gli UCN e nei gruppi di lavoro formali sulla comunicazione, la formazione e l'interoperabilità. L'ECO inoltre ha sostenuto finanziariamente e amministrativamente le riunioni di scambio dei superiori gerarchici e dei coordinatori e ha organizzato seminari su temi quali il ciclo di programmazione e il sistema di misurazione delle prestazioni. In più ha sostenuto gli scambi tra i membri dell'ECG aiutandoli e formandoli sull'utilizzo della piattaforma collaborativa informatica CIRCABC[10]. Un'indagine volta a valutare la cooperazione degli UCN con le parti sociali nazionali e gli incontri bilaterali online con le parti

[8] Per maggiori dettagli cfr. la sezione "Comunicazione nei paesi EURES" a pag. 7.
[9] Nel periodo di riferimento, da luglio 2022 a giugno 2023, l'UCN croato è stato finanziato dal FSE+, ma da luglio 2023 in poi dal bilancio nazionale.
[10] https://circabc.europa.eu/ui/welcome.

sociali a livello di UE hanno evidenziato la volontà degli UCN di migliorare la collaborazione, incoraggiando la partecipazione attiva delle parti sociali alle riunioni dell'ECG.

Comunicazione nei paesi EURES

Nel periodo di riferimento si sono tenuti 20 451 eventi a cui hanno partecipato 648 019 persone. Si tratta di dati in aumento rispetto al periodo di riferimento precedente (12 887 eventi e 537 696 partecipanti). Uno degli eventi più significativi è stata la campagna EURES per i giovani tenutasi nel 2022 e nel 2023. Con un bilancio di 146 000 EUR, la campagna ha ottenuto 20,5 milioni di impression sui social media. Nell'ambito della campagna per il 30º anniversario di EURES, l'ECO ha anche collaborato con la Commissione nell'ambito della campagna per l'Anno europeo delle competenze. La campagna comprendeva azioni a livello europeo e nazionale e il relativo materiale. Il primo semestre del 2024 ha registrato un risultato di 566 eventi con 47 190 partecipanti, con l'intervento nelle attività della campagna di tutti e 31 i paesi. A settembre 2024 i social media della campagna avevano raggiunto 41 milioni di persone e generato 120 milioni di impression e 23 milioni di visualizzazioni video, con un aumento del 20 % del traffico verso il portale EURES. Il bilancio totale della campagna nel primo semestre del 2024 è stato di 1,2 milioni di EUR.

4.3 Sostegno trasversale dell'ufficio europeo di coordinamento (ECO)

Coordinamento, governance e risorse finanziarie

L'ECO continua a supervisionare e facilitare il ciclo di programmazione e a coordinare le attività degli UCN nella rete. L'ECG, quale principale forum di governance della rete, si è riunito sette volte per orientare le attività e affrontare le priorità strategiche. Inoltre si sono tenute riunioni ad hoc per discutere di temi cruciali, quali la prevista strategia EURES 2025-2030, le iniziative per i giovani, le carenze di manodopera e gli sviluppi relativi al portale EURES. Tali riunioni hanno svolto un ruolo fondamentale nel promuovere l'allineamento strategico e nel garantire una collaborazione efficace in tutta la rete. Durante il periodo di riferimento, sono stati assegnati alle operazioni EURES 19,49 milioni di EUR a titolo del bilancio dell'ELA.

Funzionamento e sviluppo del portale EURES

L'Autorità europea del lavoro, in qualità di ECO, è proprietaria del sistema del portale EURES, mentre la Commissione europea continua a gestirne lo sviluppo tecnico e la manutenzione. Sono stati intrapresi lavori per conformare il portale al quadro generale di progettazione e funzionalità della Commissione europea mentre sono previsti ulteriori aggiornamenti. Le capacità del portale sono state potenziate, tra l'altro, con l'aumento della qualità dei dati relativi alle offerte di lavoro e ai CV al fine di migliorare le funzione di incrocio automatizzato, che si basano sull'adozione della classificazione europea di abilità, competenze, qualifiche e occupazioni (ESCO). Grazie al costante sostegno per migliorare la qualità nella rete della precisazione della corrispondenza, fornito dall'ECO, dalla Commissione e da alcuni UCN, in diversi paesi aderenti a EURES sono stati compiuti alcuni progressi in questo ambito. Durante il periodo di riferimento, la piattaforma delle Giornate europee del lavoro (online) ha sostenuto 70 eventi, cui hanno partecipato persone in cerca di occupazione e datori di lavoro. Questi eventi sono stati organizzati con un bilancio di 1,39 milioni di EUR e hanno offerto preziose opportunità di incrocio e reclutamento ai 105 198 partecipanti provenienti dalle Giornate europee del lavoro online in tutta la rete.

Formazione e aggiornamento professionale

Durante il periodo di riferimento, l'Accademia di formazione EURES ha organizzato in totale 154 corsi di formazione, a cui hanno partecipato 3 369 persone tra consulenti EURES e altro personale di membri e partner di EURES. Tali corsi hanno affrontato una serie di argomenti, tra cui la precisazione della corrispondenza dell'ESCO, l'uso di strumenti di comunicazione e la navigazione sul portale EURES. Nel 2023 sono state introdotte misure di controllo della qualità per migliorare l'esperienza formativa. L'ECO ha verificato il 10 % dei corsi di formazione ogni sei mesi per garantire che fossero mantenuti gli standard più elevati. Sono stati inoltre introdotti formati di formazione innovativi, con eventi come EURES in Action, che hanno celebrato il 30º anniversario di EURES. Tali eventi prevedevano una partecipazione ibrida e attività interattive di sviluppo professionale, che hanno promosso ulteriormente la collaborazione e il coinvolgimento all'interno della rete.

Servizi di assistenza tecnica

Durante il periodo di riferimento, il servizio di assistenza EURES ha trattato un totale di 22 359 richieste di informazioni da parte degli utenti, con una leggera diminuzione rispetto al periodo precedente. Nel 2023 è stato avviato un nuovo contratto quadro che rafforza la capacità del servizio di assistenza rendendolo più efficace per le persone in cerca di occupazione, i datori di lavoro e il personale EURES.

Contatti, scambio di buone prassi e apprendimento reciproco

Durante il periodo di riferimento, EURES ha organizzato diversi eventi che mettevano in evidenza il suo impegno a favore della collaborazione e della condivisione delle conoscenze. Tra gli eventi di rilievo figurano seminari di apprendimento reciproco, tavole rotonde sul ciclo di programmazione e l'avvio di relazioni sulle carenze e le eccedenze di manodopera. Tali iniziative sono state integrate dai partenariati con la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) e con il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), volti a migliorare le conoscenze in materia di mobilità e a potenziare le funzionalità del quadro operativo EURES. EURES ha continuato a dimostrare il proprio impegno nella promozione della cooperazione transfrontaliera tramite progetti di gemellaggio, seminari di previsione strategica ed eventi nazionali, che hanno svolto un ruolo importante nel rafforzare la collaborazione e nel favorire lo scambio di conoscenze in tutta la rete.

Attività di comunicazione

Durante il periodo di riferimento, EURES ha notevolmente ampliato il proprio raggio d'azione con campagne mirate sui social media, gestite dall'ECO. È stata così aumentata la visibilità su tutte le piattaforme: il numero di follower su Facebook è salito a oltre 1 milione, su LinkedIn a 437 027, su Twitter/X a 71 053 e su altri social media (Instagram e YouTube) a 81 591[11]. L'impegno di EURES nella promozione dei propri servizi è dimostrato anche dalle campagne congiunte. La rete EURES ha sostenuto iniziative quali l'Anno europeo delle competenze, avvalendosi di partenariati, influencer e materiali specifici per paese per migliorare l'efficacia

[11] Compresi gli account nazionali EURES, in base a ELA (2025), *EURES in the first semester of 2024*.

e il raggio d'azione di tali campagne. La campagna per il 30º anniversario è stata particolarmente incisiva, come riferito in precedenza.

Analisi della mobilità e delle tendenze del mercato del lavoro

Durante il periodo di riferimento sono state pubblicate le relazioni EURES 2022 e 2023 sulle carenze e le eccedenze di manodopera, nelle quali erano analizzati gli squilibri del mercato del lavoro ed erano valutate le possibilità per il potenziale di incrocio delle domande e offerte di lavoro a livello transnazionale e le tendenze della mobilità. La collaborazione con Cedefop ed Eurofound ha permesso di progredire nell'elaborazione di quadri operativi interattivi, migliorando l'accessibilità e l'utilizzabilità dei dati sul mercato del lavoro.

4.4 Attività condotte dalla Commissione europea

Durante il periodo di riferimento, la Commissione ha seguito l'attuazione del regolamento EURES da parte degli Stati membri inviando lettere a tutti e 27 gli Stati membri con le quali chiedeva informazioni in merito all'attuazione carente di aspetti specifici del regolamento, al fine di garantire il pieno rispetto di tale regolamento, in particolare per quanto riguardava le procedure di ammissione, la trasmissione delle offerte di lavoro e dei CV e la precisazione della corrispondenza dell'ESCO nei trasferimenti di dati. L'iniziativa mirava a garantire un'attuazione coerente del quadro EURES in tutta l'UE. La Commissione continua a monitorare tali settori e, ove necessario, svolgerà azioni di monitoraggio per colmare eventuali lacune o risolvere problemi di conformità, al fine di migliorare l'integrità e l'efficacia della rete.

Inoltre la Commissione ha riferito semestralmente, in occasione delle riunioni dell'ECG, in merito all'attuazione e al rispetto del regolamento EURES.

Essa ha fornito sostegno bilaterale ai paesi EURES nella precisazione della corrispondenza nazionale all'ESCO. Durante il periodo di riferimento, la Lituania e l'Austria hanno completato la precisazione della corrispondenza nazionale delle professioni all'ESCO, mentre in Liechtenstein i lavori sono in corso. Anche Cechia, Estonia e Austria hanno precisato o iniziato a precisare la corrispondenza della loro classificazione delle competenze all'ESCO.

Per sostenere i paesi EURES nell'adempimento dei loro obblighi relativi all'attuazione dell'ESCO in EURES, il 30 novembre e il 1º dicembre 2023 la Commissione e l'ELA hanno organizzato un corso di formazione di due giorni per il personale tecnico EURES e per gli SPI. Oltre a questo, il 19 giugno 2024 l'ELA ha organizzato un corso di formazione EURES in cui è stato presentato l'elenco ESCO delle competenze verdi.

Nell'autunno del 2024 ha costituito un'iniziativa fondamentale il progetto di sinergie tra EURES ed Europass, volto a sviluppare un approccio più integrato tra questi due portali europei. Il progetto si propone di aumentare i servizi offerti alle persone in cerca di occupazione consentendo una navigazione senza interruzioni tra i portali ed eliminando qualsiasi duplicazione di servizi. Europass diventerà il punto di ingresso centrale per le persone in cerca di occupazione, consentendo loro di creare un profilo, valutare le loro competenze, ricevere raccomandazioni riguardanti l'impiego e la formazione e condividere il loro profilo in EURES.

I partenariati transfrontalieri EURES beneficiano del sostegno nell'ambito della componente EaSI (Occupazione e innovazione sociale) del FSE+. Ai sensi dell'articolo 3 del regolamento EURES, i partenariati transfrontalieri EURES sono raggruppamenti di membri o di partner di EURES e, se del caso, altre parti interessate esterne alla rete EURES che hanno costituito

strutture regionali per cooperare a lungo termine in regioni transfrontaliere e offrire servizi di collocamento, reclutamento e informazione per pendolari transfrontalieri. Nel periodo oggetto della presente relazione, i partenariati transfrontalieri EURES hanno registrato un totale di 72 761 contatti individuali con le persone in cerca di occupazione, 7 724 contatti individuali con i datori di lavoro e oltre 3 145 reclutamenti. Le attività dei partenariati transfrontalieri hanno riguardato anche l'informazione delle persone in cerca di occupazione e dei datori di lavoro, mentre gli argomenti più trattati con entrambi i gruppi sono stati la sicurezza sociale, il collocamento e domande generali su EURES.

I partenariati transfrontalieri contribuiscono attivamente a colmare le carenze di manodopera e di competenze nelle rispettive zone geografiche di frontiera, spesso con misure molto innovative, come l'iniziativa "Du Stade Vers l'Emploi, Allez Hop Zum Job", attuata da EURES-T Oberrhein/Rhin supérieur tra Germania, Francia e Svizzera. L'iniziativa riunisce datori di lavoro e persone in cerca di occupazione affinché partecipino a un evento sportivo in uno stadio o in un altro impianto sportivo. All'inizio, i partecipanti non sanno chi è un datore di lavoro e chi è una persona in cerca di occupazione. Solo alla fine della giornata i datori di lavoro si identificano e interagiscono con le persone in cerca di occupazione che desiderano assumere. Le persone in cerca di occupazione non devono fornire né CV né lettere di motivazione. Al primo evento, che si è svolto nel giugno 2024, hanno partecipato 124 persone in cerca di occupazione e 18 imprese, da PMI a grandi imprese, in cerca di personale. I risultati sono stati molto soddisfacenti dato che tutte le imprese, tranne una, hanno proceduto a assunzioni.

Anche il programma mirato di mobilità (TMS) legato a EURES beneficia del sostegno a titolo della componente EaSI del FSE+. Il TMS si pone l'obiettivo generale di aiutare le persone in cerca di occupazione (in particolare giovani, disoccupati e persone appartenenti a gruppi vulnerabili) a trovare un lavoro, un tirocinio o un apprendistato in un altro Stato membro dell'UE, in Islanda o in Norvegia, e i datori di lavoro (in particolare le PMI) a coprire i posti vacanti difficili da occupare reclutando lavoratori da un altro paese dell'UE, dall'Islanda o dalla Norvegia. Durante il periodo di riferimento, l'azione è stata realizzata da Germania, Italia e Svezia in qualità di capofila di un consorzio e ha consentito 4 955 collocamenti e sostenuto 402 PMI.

5 RACCOMANDAZIONI DELLA RELAZIONE PRECEDENTE[12]

La rete EURES opera nell'ambito di un quadro normativo ben definito che ne delinea le funzioni previste, i ruoli che i suoi membri sono tenuti a svolgere e i servizi che devono fornire. L'ultima relazione conteneva diverse raccomandazioni per garantire il rispetto del regolamento EURES e promuovere un migliore funzionamento della rete.

5.1 Progressi per quanto riguarda le principali raccomandazioni

Gli sforzi per **aumentare il numero di CV trasferiti al portale EURES** hanno avuto successo e tutti i paesi EURES sono ora pienamente collegati per il trasferimento automatizzato dei CV. In tal modo è garantito un flusso più scorrevole e regolare di dati sulle persone in cerca di

[12] Relazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni sull'attività di EURES nel periodo luglio 2020 - giugno 2022 presentata a norma dell'articolo 33 del regolamento (UE) 2016/589 – Ufficio delle pubblicazioni dell'UE.

occupazione, migliorando le capacità di incrocio delle domande e offerte di lavoro in tutta la rete.

Sono stati compiuti progressi significativi nel **miglioramento degli strumenti di monitoraggio e comunicazione**, in particolare grazie allo sviluppo e all'attuazione di un efficiente strumento di programmazione online. Si è in tal modo razionalizzata la raccolta e la comunicazione dei dati, riducendo gli oneri amministrativi a carico degli UCN e migliorando l'efficienza complessiva.

Inoltre sembra che l'ECO abbia assegnato **risorse umane sufficienti** a EURES e ciò ha rafforzato la sua capacità di sostenere la rete, facilitare il coordinamento e supervisionare l'attuazione delle iniziative più importanti.

5.2 Settori in sospeso che richiedono ulteriori interventi

Sebbene nei settori oggetto delle raccomandazioni formulate nella relazione precedente siano stati compiuti progressi, per garantire la piena efficacia della rete EURES vi sono ancora alcuni problemi da affrontare.

Il processo di **precisazione della corrispondenza dell'ESCO**, anche se tecnicamente in atto in quasi tutti gli Stati membri, non è pienamente sfruttato. Le offerte di lavoro e i CV, prima di essere inviati al portale EURES, non sono sottoposti a un processo di corrispondenza come previsto e questo compromette in modo significativo la finalità della classificazione ESCO, limitandone le potenzialità di migliorare l'accuratezza dell'incrocio delle domande e offerte di lavoro e l'interoperabilità transfrontaliera. È essenziale affrontare la questione per sfruttare appieno i vantaggi dell'integrazione di ESCO.

Analogamente, se da un lato tutti i paesi hanno istituito un **sistema di ammissione** per i nuovi membri e partner, non tutti gli UCN si impegnano attivamente per ampliare la rete. Nel periodo compreso tra il 1º luglio 2022 e il 30 giugno 2024, la rete ha registrato un aumento netto di 24 organizzazioni (18 partner, 3 membri e 3 membri SPI), per un totale di 271 organizzazioni ammesse al 30 giugno 2024, ossia una crescita del 10 % rispetto alle 247 organizzazioni registrate al 30 giugno 2022. È necessario un approccio più mirato per garantire che il sistema di ammissione si traduca in un'ulteriore crescita della rete e per ridurre le differenze in termini di orientamento, operazioni e sviluppo tra i paesi che collaborano con i membri e i partner e quelli che non lo fanno.

Infine è necessario un maggior impegno per migliorare le sinergie tra **EURES e altre iniziative dell'UE in materia di mobilità**, anche per quanto riguarda il progetto di sinergie tra EURES ed Europass, che ha registrato ritardi e necessita di ulteriore attenzione per garantire che questa iniziativa fondamentale sia attuata con successo.

6 RACCOMANDAZIONI

6.1 Raccomandazioni per i paesi partecipanti a EURES

Migliorare la qualità dei dati e l'uso del portale EURES

È importante che gli Stati membri continuino ad adoperarsi per migliorare la qualità dei dati al fine di accrescere l'efficacia del portale EURES. La fornitura all'ECO di un chiaro riscontro da

parte del personale EURES in merito a quali servizi siano necessari costituisce un aspetto essenziale per garantire che i partecipanti possano beneficiare appieno dei servizi disponibili sul portale.

Migliorare la sensibilizzazione e il coinvolgimento all'interno della rete EURES

Gli UCN dovrebbero portare avanti strategie di sensibilizzazione mirate per attrarre nuovi membri e partner, mettendo in evidenza i vantaggi principali quali l'accesso ai CV e alle offerte di lavoro sul portale EURES, le opportunità di formazione, la creazione di reti e il logo EURES come marchio di qualità riconosciuto. I membri e i partner di EURES inoltre possono fungere da ambasciatori condividendo testimonianze ed esempi di successi per promuovere la rete. Per rafforzare ulteriormente il coinvolgimento, i consulenti EURES dovrebbero utilizzare attivamente il portale per massimizzare la sua azione di sostegno alle persone in cerca di occupazione e ai datori di lavoro, e i membri della rete dovrebbero considerare la possibilità di sfruttare l'interoperabilità disponibile tramite l'interfaccia di programmazione delle applicazioni (API) per i CV e le offerte di lavoro. La rete EURES dovrebbe inoltre esplorare le sinergie con altre reti locali pertinenti.

Migliorare i programmi di lavoro, l'allineamento con il mercato del lavoro e la promozione di eventi

Gli UCN dovrebbero attuare le raccomandazioni contenute nelle valutazioni del programma di lavoro e delle relazioni di attività[13]. La programmazione, che comprende anche le Giornate europee del lavoro (online), dovrebbe inoltre basarsi su informazioni relative al mercato del lavoro e sulle necessità nazionali, utilizzando relazioni sulle carenze e le eccedenze di manodopera per sviluppare progetti mirati di cooperazione transnazionale per gruppi di utenti specifici quali specifici settori o occupazioni, giovani, PMI ecc. Per massimizzare l'attività di sensibilizzazione, gli eventi nazionali dovrebbero essere promossi attivamente nella sezione del portale EURES dedicata agli eventi, mentre EURES dovrebbe continuare l'opera di sensibilizzazione con campagne mirate sui social media gestite dall'ECO.

6.2 Raccomandazioni per l'ECO

Garantire la piena conformità al regolamento EURES

L'ECO dovrebbe continuare ad adoperarsi per garantire la piena conformità al regolamento EURES e alle relative decisioni di esecuzione per tutte le funzioni e le responsabilità dell'ECO definite nel quadro giuridico di EURES.

Garantire risorse e sforzi sufficienti per sostenere il progetto di sinergie tra EURES ed Europass

L'ECO dovrebbe sostenere ulteriormente la cooperazione all'interno della rete e destinare risorse e tempo sufficienti all'efficace attuazione del progetto di sinergie tra EURES ed

[13] Oltre al sistema di misurazione dei risultati, il principale strumento di monitoraggio delle attività annuali dei paesi EURES è il ciclo di programmazione (ossia i programmi di lavoro di tutti i paesi EURES). Ogni UCN comunica in una relazione nazionale annuale sull'attività i risultati e i prodotti della relativa rete EURES nazionale a fronte degli obiettivi fissati nel rispettivo programma di lavoro nazionale. La decisione di esecuzione (UE) 2017/1256 della Commissione ha introdotto le modalità e i modelli da utilizzare nel ciclo di programmazione.

Europass. Ciò significa tra l'altro allineare la strategia del portale EURES e altri quadri strategici agli obiettivi di questa importante iniziativa, che mira a migliorare e ampliare i servizi per le persone in cerca di occupazione in tutta Europa. Il rafforzamento di tale sinergia è essenziale per migliorare l'accessibilità, l'efficienza e l'efficacia degli strumenti digitali che sostengono la mobilità dei lavoratori in tutta Europa.

Agevolare l'incrocio efficiente, le API e un portale utile per la rete

La Commissione incoraggia l'ECO a proseguire il lavoro tecnico necessario per garantire il corretto funzionamento del motore di incrocio EURES e l'uso efficace della classificazione europea di abilità, competenze, qualifiche e occupazioni (ESCO) a tal fine. L'ECO è invitato ad adottare ulteriori misure proattive per migliorare i servizi per i membri e i partner di EURES, con particolare attenzione al miglioramento dell'uso degli strumenti digitali. È opportuno sviluppare un'API di facile utilizzo e pienamente conforme per consentire al personale EURES nei rispettivi ambienti informatici di utilizzare meglio le offerte di lavoro e i CV sul portale, e offrirla ai nuovi membri e partner. Per garantire l'efficienza e l'efficacia della rete è essenziale rafforzare il coinvolgimento digitale.

L'efficienza e l'efficacia di EURES sarebbero globalmente migliorate anche promuovendo una maggiore collaborazione con i principali portatori di interessi, come l'ECG, e adottando un approccio più decisamente incentrato sull'utente (non solo per quanto riguarda la progettazione dei servizi dei portali ma anche per quanto riguarda lo sviluppo di servizi di sostegno trasversali per la rete).

Si incoraggia inoltre l'ECO a individuare una serie di obiettivi chiave per i servizi sul portale e, più in generale, per le attività della rete, che dovrebbero essere utilizzati per stabilire traguardi e misurare gli effetti e i progressi rispetto ad essi. In tal modo la misurazione di effetti e progressi rispetto ai traguardi sarà più facile, e sarà più facile anche stabilire se un'attività possa essere considerata "riuscita" e discutere con i membri della rete i motivi per cui alcuni traguardi non sono stati raggiunti.

6.3 Indicazioni chiave per la Commissione

Chiarire ruoli e responsabilità

Data l'esistenza di casi in cui i ruoli e le responsabilità di EURES sembrano essere stati poco chiari, la Commissione è incoraggiata a mantenere aperta la comunicazione con l'ECO e i membri di EURES per fornire i chiarimenti necessari. La Commissione dovrebbe inoltre rafforzare il proprio ruolo di garante della conformità al quadro giuridico EURES, come indicato nella sezione 4.4, facilitando in tal modo l'applicazione e la comprensione coerenti di tale quadro da parte di tutte le parti coinvolte.

Garantire la conformità e la coerenza

La Commissione ha monitorato e sostenuto attivamente l'attuazione del regolamento EURES negli Stati membri. Per rafforzare la conformità e garantire la coerenza, essa dovrebbe continuare a svolgere azioni di follow-up proattive, tra cui relazioni strutturate, sostegno bilaterale mirato e iniziative di formazione. Rafforzando la collaborazione nell'attuazione di ESCO e colmando le lacune di conformità, l'efficacia e l'integrità della rete EURES saranno ulteriormente migliorate.

Potenziare le sinergie e massimizzare gli effetti

Poiché la Commissione supervisiona i regimi finanziari del TMS e dei partenariati transfrontalieri, una maggiore attenzione a una più stretta collaborazione tra i progetti e altre attività di EURES, tra cui il portale, garantirebbe una sinergia, un'efficienza e un valore maggiori per la rete.

Il progetto di sinergie tra EURES ed Europass dovrebbe continuare a essere una priorità per garantire un'integrazione senza interruzioni tra le piattaforme e migliorare l'accessibilità, la trasparenza e l'utilizzabilità degli strumenti per la mobilità del lavoro.

7 CONCLUSIONI

Durante il periodo di riferimento, EURES ha continuato ad essere un elemento cruciale del sostegno a una mobilità equa ed efficiente dei lavoratori all'interno dell'Europa. La rete ha favorito i collocamenti, rafforzato i servizi di consulenza personali e aiutato le persone a trovare lavoro a livello transfrontaliero mediante varie attività, tra cui campagne di comunicazione a livello di UE, e una notevole opera di sensibilizzazione e coinvolgimento che ne ha rafforzato il ruolo.

Per sfruttare appieno le potenzialità del portale EURES, ottimizzarne gli strumenti digitali e migliorare le sinergie tra i diversi strumenti EURES e le pertinenti reti locali, vi sono tuttavia ancora alcune sfide da affrontare. Il sottoutilizzo di risorse digitali chiave, in particolare per quanto riguarda l'incrocio delle domande e offerte di lavoro, indica la necessità di un approccio più strategico per garantire che gli investimenti producano il massimo valore per le persone in cerca di occupazione, i datori di lavoro e i membri e partner di EURES. Inoltre la lentezza dell'integrazione di nuovi membri e partner nella rete indica la necessità di ulteriori sforzi mirati per ampliare e diversificare la portata di EURES. È opportuno sviluppare una strategia specifica di sensibilizzazione e comunicazione con obiettivi chiaramente definiti.

Guardando al futuro, i continui sforzi per migliorare la collaborazione, garantire la piena conformità e sfruttare l'innovazione digitale saranno fondamentali per garantire che la rete EURES si adatti alle mutevoli necessità del mercato del lavoro europeo. I cambiamenti strutturali come la digitalizzazione, la transizione verde e i cambiamenti demografici stanno rimodellando la domanda di lavoro e le abilità richieste in diversi settori. Le carenze di manodopera in molti settori, associate agli squilibri tra domanda e offerta di competenze e alle carenze di competenze, evidenziano la necessità di un quadro di mobilità ancora più reattivo e adattabile. Il maggiore allineamento tra il portale EURES, Europass ed ESCO, come pure la promozione di sinergie tra il portale e gli strumenti EURES quali le Giornate europee del lavoro online, il TMS e i partenariati transfrontalieri, rafforzeranno la capacità della rete di sostenere i lavoratori e i datori di lavoro in queste transizioni.

Per conseguire questi obiettivi, la Commissione, l'ufficio europeo di coordinamento e i paesi partecipanti a EURES devono lavorare in stretta collaborazione per affrontare le sfide operative, migliorare l'uso strategico delle risorse e garantire che EURES rimanga un pilastro fondamentale del sostegno alla mobilità dei lavoratori in tutta Europa.