COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 28.11.2023
COM(2023) 724 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 luglio 2020 - giugno 2022

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

Indice

SINTESI 1
PRINCIPALI ACRONIMI 3
1 INTRODUZIONE 4
2 ATTIVITÀ PRINCIPALI DELLA RETE EURES: LUGLIO 2020 – GIUGNO 2022 6
2.1 Attività nei paesi EURES 6
2.1.1 Servizi generali a sostegno di lavoratori e datori di lavoro 6
2.1.2 Servizi di sostegno specifici 7
2.1.3 Risorse e governance 8
2.2 Attività di sostegno orizzontali svolte dall'ufficio europeo di coordinamento di EURES 11
2.2.1 Coordinamento e sostegno alla governance 11
2.2.2 Funzionamento e sviluppo del portale EURES e relativa assistenza informatica 11
2.2.3 Formazione e sviluppo professionale 12
2.2.4 Contatti, scambio di buone prassi e apprendimento reciproco 13
2.2.5 Attività di informazione e comunicazione 13
2.2.6 Analisi della mobilità geografica e occupazionale 14
2.2.7 Sviluppo di una struttura adeguata per la cooperazione e l'incrocio delle offerte e delle domande di lavoro in tema di apprendistati e tirocini 14
2.2.8 Risorse finanziarie 14
3 ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO NEGLI STATI MEMBRI 15
3.1 Composizione della rete e aspetti organizzativi 15
3.1.1 Attuazione 15
3.1.2 Sfide 16
3.2 Governance e interazione con le organizzazioni al di fuori della rete EURES 16
3.2.1 Attuazione 16
3.2.2 Sfide 16
3.3 Ampliamento della rete 17
3.3.1 Attuazione 17
3.3.2 Sfide 17
3.4 Scambio di offerte di lavoro e di CV 17
3.4.1 Attuazione 17

3.4.2 Sfide ... 18
3.5 Servizi di sostegno ... 18
3.5.1 Attuazione ... 19
3.5.2 Sfide ... 19
3.6 Scambio di informazioni, programmazione e misurazione dei risultati ... 19
3.6.1 Attuazione ... 19
3.6.2 Sfide ... 20
3.7 Raccomandazioni affrontate del periodo di riferimento precedente ... 20
4 ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO DA PARTE DELLA COMMISSIONE EUROPEA E DELL'UFFICIO EUROPEO DI COORDINAMENTO ... 21
4.1 Requisiti del regolamento ... 21
4.2 Attuazione ... 21
4.3 Sfide ... 22
4.4 Raccomandazioni affrontate del periodo di riferimento precedente ... 22
5 CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI ... 24
5.1 Conclusioni ... 24
5.2 Raccomandazioni all'ufficio europeo di coordinamento gestito dall'Autorità europea del lavoro ... 26
5.3 Indicazioni chiave per la Commissione ... 27

SINTESI

La presente relazione biennale fornisce una panoramica delle attività svolte dalla rete EURES tra il 1° luglio 2020 e il 30 giugno 2022, nonché una descrizione dello stato di applicazione a giugno 2022 del regolamento (UE) 2016/589 relativo a EURES, secondo quanto previsto dall'articolo 33 di tale regolamento. Va notato che il periodo considerato nella relazione è stato interessato dalla pandemia di COVID-19 che ha causato la chiusura delle frontiere, numerosi lockdown e restrizioni dei viaggi.

Istituita nel 1994, EURES è una rete di cooperazione tra la Commissione europea (CE), l'Autorità europea del lavoro (ELA), i servizi pubblici per l'impiego (SPI) nazionali e altre organizzazioni ammesse di tutti i paesi dell'UE, Islanda, Liechtenstein, Norvegia, Svizzera e, in parte del periodo di riferimento, Regno Unito (nel prosieguo: "paesi EURES"). L'obiettivo principale della rete EURES è il sostegno dell'equa mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE. EURES offre i propri servizi tramite il personale EURES in tutti i paesi EURES e il portale europeo della mobilità professionale ("portale EURES").

Secondo quanto disposto dal regolamento EURES, nel 2021 la Commissione ha pubblicato una valutazione ex post delle attività della rete e degli effetti del regolamento. In tale valutazione sono state individuate diverse aree di miglioramento e la presente relazione è intesa a fornire una panoramica dei progressi compiuti dal secondo semestre del 2020 fino al primo semestre del 2022.

La rete EURES è stata molto attiva tra luglio 2020 e giugno 2022. Il personale della rete EURES ha gestito e trattato 445 206 domande di lavoro e 718 168 offerte di lavoro, e in tutta la rete sono stati organizzati 18 935 eventi.

A livello operativo, durante l'attuale periodo di attuazione le attività principali dei paesi EURES si sono concentrate sull'erogazione di servizi generali di sostegno a datori di lavoro e persone in cerca di occupazione. Attraverso la rete sono stati inoltre forniti servizi di sostegno specifici su apprendistati e tirocini, assistenza successiva al reclutamento e programmi di mobilità. Durante il periodo di riferimento, la Commissione ha trasferito la funzione dell'ufficio europeo di coordinamento (ECO) di EURES all'Autorità europea del lavoro (ELA) dopo la sua istituzione. La Commissione resta comunque responsabile degli aspetti legislativi e strategici di EURES, nonché dei programmi di finanziamento a titolo di EURES.

A livello normativo, i paesi EURES hanno segnalato numerosi progressi nell'attuazione del regolamento EURES, che comprendono quanto segue:

- la maggior parte dei paesi EURES dispone di un sistema di ammissione per potenziali nuovi membri e partner finalizzato all'ampliamento delle rispettive reti e sono stati ammessi molti nuovi membri e partner. Il regolamento EURES apre la partecipazione alla rete ai servizi privati per l'impiego e servizi affini. I progressi nell'apertura della rete ad altri partner restano comunque limitati;
- tutti i paesi EURES sono connessi per trasferire le offerte di lavoro al portale EURES e la maggioranza dei paesi trasferisce i CV dal livello nazionale al portale EURES. Il trasferimento di tirocini e apprendistati al portale EURES tuttavia è limitato alla metà dei paesi EURES;
- quasi tutti i paesi EURES sono riusciti ad adottare la classificazione europea di abilità/competenze, qualifiche e occupazioni (ESCO)[1] o a stabilire la corrispondenza delle rispettive classificazioni nazionali con l'ESCO e alcuni paesi EURES hanno cominciato a trasferire al portale EURES le offerte e le domande di lavoro codificate in base all'ESCO.

La presente relazione esamina se e come è stata effettuata l'attuazione del regolamento EURES. Alcuni ostacoli e sfide discussi nella presente relazione tuttavia devono ancora essere affrontati dagli uffici di coordinamento nazionali (UCN). In particolare l'ampliamento della rete con l'ammissione di nuovi membri e partner ha subito un notevole rallentamento a causa della pandemia di COVID-19. Esiste ancora un margine di miglioramento per quanto riguarda la conoscenza del marchio

EURES in Europa. È necessario anche promuovere la trasmissione (automatizzata) delle offerte di lavoro e una maggiore conformità ai requisiti normativi stabiliti dal regolamento EURES dei CV e delle domande di lavoro inoltrati al portale EURES.

In futuro, per conseguire gli obiettivi del regolamento 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. In considerazione dell'aumento della dimensione della rete, i paesi EURES dovrebbero riflettere sui rispettivi meccanismi interni di coordinamento e governance al fine di sostenere l'ampliamento della rete. In un periodo di forti carenze di manodopera e competenze, EURES non sta ancora sfruttando appieno il suo potenziale per fornire risposte a livello dell'UE alle carenze presenti in molti settori e regioni. Al fine di garantire un servizio pertinente, efficace ed efficiente per l'incontro transfrontaliero tra la domanda e l'offerta di lavoro, i paesi EURES devono continuare a concentrarsi sul trasferimento automatizzato di offerte di lavoro e CV, mentre il completamento della precisazione della corrispondenza tra i sistemi nazionali di classificazione e la classificazione ESCO attualmente in corso dovrebbe restare una priorità della rete.

[1] ESCO è la classificazione multilingue europea delle abilità, competenze e occupazioni. Per maggiori informazioni consultare https://esco.ec.europa.eu/it.

PRINCIPALI ACRONIMI

Acronimo	Descrizione
API	Interfaccia per programmi applicativi
CBP	Partenariati transfrontalieri
CV	Curriculum vitae
EaSI	Programma per l'occupazione e l'innovazione sociale
CE	Commissione europea
ECG	Gruppo di coordinamento EURES
ECO	Ufficio europeo di coordinamento
SEE	Spazio economico europeo
ELA	Autorità europea del lavoro
EOJD	Giornate europee del lavoro online
ESCO	Classificazione europea di abilità/competenze, qualifiche e occupazioni
FSE+	Fondo sociale europeo Plus
Portale EURES	Portale europeo della mobilità professionale
UE	Unione europea
ETP	Equivalenti a tempo pieno
JV	Offerta di lavoro
QFP	Quadro finanziario pluriennale
UCN	Uffici di coordinamento nazionali
CP	Ciclo di programmazione
SPI	Servizi pubblici per l'impiego
PMS	Sistema di misurazione dei risultati
SDG	Sportello digitale unico
TMS	Programmi mirati di mobilità
UK	Regno Unito
YFEJ	Il tuo primo lavoro EURES
2FA	Autenticazione a due fattori

1 INTRODUZIONE

La presente relazione biennale fornisce una panoramica delle attività svolte dalla rete EURES tra luglio 2020 e giugno 2022, nonché una descrizione dello stato di applicazione del regolamento (UE) 2016/589 relativo a EURES (nel prosieguo "il regolamento") sulla base delle notifiche degli Stati membri fino a giugno 2022 secondo quanto previsto dall'articolo 33 del regolamento.

Durante il periodo di riferimento, l'attività di EURES ha risentito in misura significativa della pandemia di COVID-19 e i portatori di interessi hanno dovuto fare i conti con le frontiere chiuse, i lockdown e le restrizioni sui viaggi per lunghi periodi, con la conseguenza di una forte incertezza e pressione generale. In secondo luogo, il 4 marzo 2022, con decisione unanime degli Stati membri è stata attivata la direttiva sulla protezione temporanea per le persone in fuga dall'invasione ingiustificata dell'Ucraina da parte della Russia, che ha fornito protezione a milioni di sfollati offrendo l'accesso al mercato del lavoro, all'istruzione e formazione professionale e all'assistenza sanitaria. In alcuni paesi EURES i servizi pubblici per l'impiego (SPI) hanno dovuto dare la priorità alle attività relative all'accoglienza sul proprio territorio delle persone in fuga dalla guerra di aggressione della Russia contro l'Ucraina. In terzo luogo, da un punto di vista organizzativo, in linea con l'articolo 6 del regolamento (UE) 2019/1149, la responsabilità della gestione dell'ufficio europeo di coordinamento (ECO) di EURES è stata trasferita dalla Commissione europea (CE) all'Autorità europea del lavoro (ELA) e il trasferimento è stato completato a maggio 2021. Infine, come disposto dal regolamento, la Commissione ha completato un'ampia valutazione ex post di EURES nel 2021[2], cinque anni dopo l'entrata in vigore del regolamento.

Istituita nel 1994, EURES è una rete di cooperazione tra la Commissione europea, l'Autorità europea del lavoro (ELA), 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[3] (nel prosieguo: "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.

Il regolamento (UE) 2016/589 relativo a EURES ha creato 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. 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

[2] Per maggiori informazioni sulla valutazione ex post di EURES: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=it&pubId=8370&furtherPubs=yes.
[3] L'adesione del Regno Unito alla rete EURES è cessata il 31 dicembre 2020.

di lavoro; e l'ampliamento della rete. Il regolamento è sostenuto da sei decisioni di esecuzione[4] che ne assicurano l'attuazione uniforme in tutti i paesi EURES.

Dopo quasi 30 anni di successo nella sua attività, EURES costituisce una parte essenziale della struttura a sostegno del mercato del lavoro che l'UE ha messo a punto negli ultimi decenni per sostenere la mobilità equa e migliorare i suoi risultati socioeconomici. I suoi servizi sono offerti tramite due canali complementari: la rete di persone di EURES, composta dal 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

- 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**.

Conformemente all'articolo 7 del regolamento EURES, la rete EURES comprende le organizzazioni seguenti:

- gli uffici di coordinamento nazionali (UCN) designati dai paesi EURES e in genere collegati ai servizi pubblici per l'impiego (SPI) o al rispettivo ministero del

[4] 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.

Lavoro;
- l'ufficio europeo di coordinamento (ECO), ora ospitato dall'Autorità europea del lavoro, che fornisce sostegno orizzontale agli UCN;
- 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 privati per l'impiego, parti sociali e università.

Insieme, la Commissione, l'Autorità europea del lavoro e gli UCN costituiscono il gruppo europeo di coordinamento (ECG) della rete EURES, che svolge un ruolo di coordinamento riguardo alle attività e al funzionamento della rete.

2 ATTIVITÀ PRINCIPALI DELLA RETE EURES: LUGLIO 2020 – GIUGNO 2022

Questa sezione descrive le attività principali della rete EURES nel periodo di riferimento.

2.1 Attività nei paesi EURES

L'impegno per fornire sostegno ai datori di lavoro e alle persone in cerca di occupazione durante e dopo il processo di reclutamento è un'attività fondamentale dei paesi EURES, suddivisa in servizi di sostegno generali e specifici.

2.1.1 Servizi generali a sostegno di lavoratori e datori di lavoro

2.1.1.1 Attività di incrocio tra domanda e offerta e collocamento

Tra luglio 2020 e giugno 2022, il personale di EURES ha gestito e trattato **445 206 domande di lavoro** e **718 168 offerte di lavoro, un numero notevolmente inferiore rispetto al precedente periodo di riferimento, dovuto principalmente al notevole rallentamento delle attività di EURES durante la pandemia e all'assegnazione di personale EURES ad altre attività dei servizi pubblici per l'impiego (SPI)**. In tutta la rete sono stati organizzati **18 935** eventi, di cui il **73 %** era rappresentato da eventi informativi, il **9 %** da eventi di reclutamento e il restante **18 %** associava attività di reclutamento e informazione.

Alla fine del secondo semestre del 2022, **93 186 persone in cerca di occupazione** e **5 919 datori di lavoro** erano **registrati sul portale EURES tramite la funzione self-service**. In base a stime prudenziali[5], la rete EURES ha favorito il **collocamento di 36 154 persone** nel secondo semestre del 2020**, di 24 463 persone** nel 2021 e **di 25 163 persone** nel primo semestre del 2022[6], attraverso il portale EURES e le reti EURES nazionali.

2.1.1.2 Informazione e orientamento

Tra le attività di informazione e di orientamento proposte dal personale EURES alle persone in cerca di occupazione e ai datori di lavoro figurano la consulenza personalizzata, in presenza e virtuale, il sostegno nella redazione delle offerte di lavoro e l'organizzazione di workshop ed eventi online. Nel periodo compreso tra luglio 2020 e giugno 2022 sono stati riportati complessivamente **5 516 313** contatti diretti con i lavoratori e **372 616** con i datori di lavoro. Per quanto riguarda i contatti con lavoratori e datori di lavoro, la maggior parte dei contatti dei consulenti EURES ha riguardato

[5] Che combinano i risultati del sistema di misurazione dei risultati di EURES e le stime derivanti dall'indagine sul grado di soddisfazione dei clienti.
[6] Va notato che i lavoratori/le imprese non sempre riferiscono questi dati.

lavoratori di un altro paese EURES (56 %) e il 27 % dei contatti con datori di lavoro ha riguardato datori di lavoro di un altro paese EURES. I collocamenti (40 % dei contatti) hanno rappresentato i principali argomenti di discussione con i lavoratori, mentre le informazioni generali su EURES (39 % dei contatti) sono state l'argomento più popolare trattato con i datori di lavoro.

2.1.2 Servizi di sostegno specifici

2.1.2.1 Servizi di sostegno nelle regioni transfrontaliere

Nel 2020-2022, **otto partenariati transfrontalieri (CBP)** hanno beneficiato del sostegno del programma per l'occupazione e l'innovazione sociale dell'UE (EaSI)[7]. I partenariati transfrontalieri EURES sono raggruppamenti di membri o partner di EURES e, se del caso, altre parti interessate esterne alla rete EURES che istituiscono strutture regionali per la cooperazione a lungo termine in regioni transfrontaliere per offrire servizi di collocamento, reclutamento e informazione per pendolari transfrontalieri.

Nel 2021 è stato varato un nuovo invito a presentare proposte, che consente a **sette partenariati transfrontalieri** di ricevere sovvenzioni dalla componente EaSI del Fondo sociale europeo Plus (FSE+) per il periodo dal 2022 al 2024. Nell'ambito dei partenariati transfrontalieri di EURES sono stati riferiti complessivamente **162 160 contatti diretti con persone in cerca di occupazione**, di cui 39 022 contatti nel secondo semestre del 2020, 97 971 contatti nel 2021 e 25 167 contatti nel primo semestre del 2022. Nell'ambito dei partenariati transfrontalieri di EURES sono stati riferiti complessivamente **28 079 contatti diretti con datori di lavoro,** di cui 8 096 contatti nel secondo semestre del 2020, 16 727 contatti nel 2021 e 3 256 contatti nel primo semestre del 2022. Il calo dei contatti nel primo semestre del 2022 è dovuto al fatto che due progetti si sono conclusi a dicembre 2021, e i progetti di recente aggiudicazione hanno risentito di un avvio lento delle attività, ritardato fino all'autunno del 2022. Grazie ai partenariati transfrontalieri, nel periodo considerato nella presente relazione si sono verificati oltre **11 694 incroci tra domande e offerte di lavoro**. Le attività dei partenariati transfrontalieri si sono concentrate principalmente sulla **fornitura di informazioni** a persone in cerca di occupazione e datori di lavoro, e gli argomenti più discussi con entrambi i gruppi hanno riguardato la sicurezza sociale, il collocamento e domande generali su EURES.

2.1.2.2 Programma mirato di mobilità (TMS) legato a EURES

Nel 2019 la Commissione ha istituito un'azione integrata: il "programma mirato di mobilità (TMS) legato a EURES" che fonde due programmi di mobilità professionale intra-UE già in corso, ossia "Il tuo primo lavoro EURES" (YFEJ) e "Reactivate", garantendone la continuità e l'ulteriore sviluppo. Il TMS si pone l'obiettivo generale di aiutare le persone in cerca di occupazione nell'UE/SEE (in particolare disoccupati e gruppi vulnerabili) a trovare un'occasione di lavoro, tirocinio o apprendistato in un altro Stato membro dell'UE o paese del SEE, e i datori di lavoro (in particolare le piccole e medie imprese) a coprire i posti vacanti difficili da occupare reclutando lavoratori da altri paesi UE/SEE.

[7] Il sostegno finanziario ai partenariati transfrontalieri attraverso inviti a presentare proposte come VP/2019/006 EaSI – EURES "Partenariati transfrontalieri e sostegno alla cooperazione in materia di mobilità intra-UE per paesi SEE e parti sociali" è attuato dalla Commissione.

Attualmente l'iniziativa è attuata da Svezia, Germania e Italia come paesi capofila[8]. Nel 2020 e 2021 l'attuazione dei progetti ha subito un rallentamento a causa della pandemia di COVID-19[9].

2.1.2.3 Assistenza successiva al reclutamento

L'assistenza successiva al reclutamento intende garantire la migliore integrazione possibile dei lavoratori mobili nei nuovi posti di lavoro all'estero. I paesi EURES si sono concentrati sul servizio di informazioni a lavoratori e datori di lavoro prima della firma di un contratto di lavoro. Nel complesso, **18 paesi EURES** hanno riferito di aver organizzato attività post-reclutamento nel 2020 e 2021 e **24 paesi EURES** avevano pianificato di svolgerle nel 2022 sulla base dei rispettivi programmi di lavoro. La maggior parte delle attività consisteva nel fornire informazioni e orientamenti in materia fiscale e di sicurezza sociale, nonché indicazioni per la ricerca di un alloggio, posti di lavoro per i coniugi e possibilità di istruzione per le famiglie. Alcuni paesi EURES prevedono ulteriori servizi per i lavoratori in ingresso e puntano a trattenerli offrendo corsi di lingue gratuiti e opportunità di apprendimento online per trovare posti di lavoro a lungo termine che ne favoriscano l'integrazione.

2.1.2.4. Sostegno ai giovani – apprendistati e tirocini

Le attività connesse ad apprendistati e tirocini inquadrati in un rapporto di lavoro hanno registrato un aumento rispetto al precedente periodo di riferimento. 19 paesi EURES hanno riferito di aver organizzato attività connesse al sostegno di apprendistati e tirocini nel 2020, 16 paesi EURES le hanno organizzate nel 2021 e 21 paesi EURES intendevano organizzarle nel 2022, sulla base dei rispettivi programmi di lavoro. Il motivo per cui alcuni paesi EURES non offrono questo tipo di attività risiede nel fatto che non rientrano nell'ambito dei servizi degli SPI e/o che si tratta di pratiche non comuni in tali paesi.

In alcuni paesi, le offerte di apprendistati e tirocini sono scambiate sul portale EURES, con un'offerta complessiva di **212 726 apprendistati** e **17 001 tirocini** durante il periodo di riferimento.

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[10]. Nel complesso il numero dei membri del personale di EURES è aumentato del 13 %, mentre il numero di equivalenti a tempo pieno (ETP) è diminuito dell'11 % nel periodo di riferimento, per cui è evidente che un maggior numero di consulenti è stato assegnato a funzioni di EURES ma nel complesso sono state dedicate meno risorse alla rete in termini di ETP. Al termine del secondo semestre del 2020, la rete EURES contava **2 122 membri del personale** (**1 311**). Alla fine del 2021, il numero di membri attivi del personale EURES è salito a **2 421**, ma il numero di ETP è sceso a 1 100. Alla fine del 2022, il numero di membri attivi del personale EURES è calato leggermente a **2 405**, mentre il numero di ETP è aumentato a 1 163[11].

[8] Durante il secondo semestre del 2020, i progetti erano guidati da Svezia e Germania e nel primo semestre del 2021 si sono aggiunti un secondo progetto guidato dalla Germania e un nuovo progetto guidato dall'Italia.
[9] Da gennaio 2020 a giugno 2020, i progetti TMS hanno consentito 3 607 collocamenti, sostenendo 239 piccole e medie imprese in 30 paesi.
[10] Dati riferiti dai paesi EURES nell'ambito del sistema di misurazione dei risultati (PMS).
[11] Va notato che non tutti i paesi forniscono dati relativi agli ETP.

2.1.3.2 Risorse finanziarie

La composizione e l'entità del budget operativo degli UCN varia da un paese EURES all'altro. Secondo le informazioni fornite nei programmi di lavoro degli UCN[12], sette paesi EURES hanno indicato di aver ricevuto **finanziamenti** europei, nove paesi EURES hanno indicato di aver ricevuto solo **finanziamenti nazionali** e quattro di aver ricevuto solo **"altri" tipi di finanziamenti**. I restanti paesi EURES hanno dichiarato di aver ricevuto una combinazione di finanziamenti da fonti diverse.

Sono disponibili anche risorse finanziarie per progetti attuati nei paesi EURES nell'ambito del **programma EaSI**[13] (con effetto dal 2021, l'asse EURES è diventato una componente dell'**FSE+**), come il programma mirato di mobilità (TMS) e i partenariati transfrontalieri.

2.1.3.3 Infrastruttura informatica

La pandemia di COVID-19 ha determinato la diffusione del lavoro a distanza che ha accelerato la **digitalizzazione delle operazioni di EURES**. Oltre a fornire **attrezzature informatiche per consentire ai membri del personale di EURES di svolgere a distanza la loro attività,** i paesi EURES hanno anche garantito l'accesso a **software pertinenti per riunioni ed eventi online**. Anche le persone in cerca di occupazione e i datori di lavoro sono diventati più inclini a cercare online posti di lavoro/dipendenti. Molti paesi EURES quindi hanno investito nell'aggiornamento di piattaforme/siti web nazionali e nel miglioramento dei propri servizi digitali. Questa tendenza è stata accelerata anche dagli standard di qualità imposti dal regolamento sullo sportello digitale unico (SDG)[14] e comporterà una maggiore interoperabilità del portale EURES con le piattaforme nazionali EURES.

Riguardo alle questioni di interoperabilità, i paesi EURES hanno continuato a migliorare la loro infrastruttura informatica per consentire il trasferimento delle offerte di lavoro e dei CV al portale EURES. L'incrocio tra offerte di lavoro e CV pertinenti sarà favorito dai requisiti di precisazione della corrispondenza della classificazione europea di abilità/competenze, qualifiche e occupazioni (ESCO). 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 Germania, Ungheria, Paesi Bassi e Portogallo).

Per aumentare la sicurezza dei dati personali nel portale EURES a gennaio 2022 è stato introdotto un sistema obbligatorio di autenticazione a due fattori (2FA). Prima della sua introduzione, sul portale EURES erano presenti 151 731 account registrati, tra cui persone in cerca di occupazione, dirigenti e contatti di aziende, nonché membri e partner di EURES. Due mesi dopo l'introduzione dell'autenticazione a due fattori obbligatoria, il numero di account registrati è calato notevolmente. Sono state adottate varie misure per ridurre il problema, tra cui una campagna di sensibilizzazione e informazione attuata per diversi mesi dall'ECO. Undici mesi dopo l'introduzione dell'autenticazione a due fattori, i risultati sono ancora insoddisfacenti. Malgrado un aumento del 282 %, il numero di account registrati (19 958 nel secondo semestre del 2022) è ancora notevolmente inferiore a quello precedente all'introduzione della 2FA. Le persone in cerca di occupazione, i datori di lavoro e i membri

[12] Ogni anno gli UCN sono invitati a presentare un programma di lavoro che descrive le attività che intendono intraprendere nell'anno successivo.
[13] VP/2019/010: EaSI-EURES - Supporto agli inventari nazionali di classificazione e ai servizi online innovativi nazionali per i lavoratori mobili.
[14] Regolamento (UE) 2018/1724 che istituisce uno sportello digitale unico per l'accesso a informazioni, procedure e servizi di assistenza e di risoluzione dei problemi.

di EURES (principalmente SPI) sono restii a utilizzare i servizi di EURES che richiedono un EU Login 2FA. Come ulteriore misura correttiva è in corso di discussione il ritorno volontario al sistema di autenticazione a un fattore.

2.1.3.4 Governance e cooperazione con i portatori di interessi

L'ampliamento della rete EURES è stato uno dei principali obiettivi strategici della rete, con sforzi costanti volti a incoraggiare altri portatori di interessi ad aderirvi durante il periodo di riferimento. La pandemia di COVID-19 tuttavia ha reso difficoltosi i contatti con ulteriori membri e partner e il loro reclutamento. Per diversi mesi è stato impossibile tenere riunioni in presenza per introdurre le attività di EURES a nuovi portatori di interessi e per SPI e altri portatori di interessi in materia di occupazione le priorità si sono spostate, concentrandosi su altri compiti ai primi posti dell'agenda per affrontare le importanti transizioni nel mercato del lavoro imposte dalla pandemia. Dopo la revoca delle misure alla metà del 2021 è diventato più facile riprendere contatto con potenziali portatori di interessi.

2.1.3.5 Comunicazione nei paesi EURES

Nel periodo di riferimento si sono tenuti **12 887** eventi, che hanno raggiunto **537 696** persone. I tipi di eventi più comuni sono stati gli eventi informativi, seguiti da iniziative miste (di informazione e reclutamento) ed eventi di solo reclutamento. Il numero di persone raggiunte dai diversi tipi di evento ha seguito lo stesso andamento. Quanto più numerosi sono stati gli eventi organizzati, tanto maggiore è stata la partecipazione, salvo per il secondo semestre del 2021[15].

Alcuni eventi a livello nazionale sono stati organizzati in cooperazione con altre reti dell'UE presenti sul campo. [16] La cooperazione con altre reti è stata fruttuosa per la creazione di sinergie, ad esempio nelle sessioni informative rivolte agli studenti organizzate in collaborazione con i centri EUROPE DIRECT ed EURODESK.

Nel periodo 2020-2022, la comunicazione si è svolta principalmente tramite i social media (Facebook, Instagram, LinkedIn e Twitter) e nel periodo di riferimento la presenza di EURES sui social media è cresciuta in tutti i canali dei social media[17]. Le attività di comunicazione hanno compreso **campagne di informazione** generale sui servizi di EURES e iniziative di comunicazione **mirate a gruppi o settori specifici** (ad esempio la Norvegia ha organizzato eventi informativi per giovani in cerca di occupazione e la Romania ha ospitato eventi informativi per lavoratori stagionali). Nel caso delle campagne di informazione generale, nel 2021 l'ELA ha coordinato la campagna "#Rights4AllSeasons", in partenariato con la Commissione europea, la rete EURES, la piattaforma europea per contrastare il lavoro non dichiarato, paesi dell'UE e parti sociali, incentrata su attività di contrasto e di informazione nel settore agricolo. Nel contesto dell'anno europeo della gioventù 2022,

[15] Nel secondo semestre del 2020 sono stati organizzati 2 248 eventi che hanno raggiunto 131 500 persone. Nel primo semestre del 2021 sono stati organizzati 2 945 eventi che hanno raggiunto 139 800 persone. Nel secondo semestre del 2021 sono stati organizzati 3 503 eventi che però hanno raggiunto solo 123 929 persone. Nel primo semestre del 2022 sono stati organizzati 4 191 eventi che hanno raggiunto 142 467 persone.

[16] https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_it

[17] Il numero di fan in Facebook è aumentato da 497 461 nel secondo semestre del 2020 a 651 413 nel primo semestre del 2022. Il numero di fan in Twitter è aumentato da 44 659 nel secondo semestre del 2020 a 49 665 nel primo semestre del 2022. Il numero di fan in Linkedin è aumentato da 156 375 nel secondo semestre del 2020 a 260 872 nel primo semestre del 2022. Il numero di fan in altri social media è aumentato da 19 195 nel secondo semestre del 2020 a 25 638 nel primo semestre del 2022.

l'ECO ha varato anche una campagna dedicata ai giovani per sensibilizzarli in merito ai servizi EURES a loro disposizione nella ricerca di un'occupazione in un altro paese dell'UE.

2.1.3.6 Monitoraggio e valutazione delle attività

La decisione di esecuzione (UE) 2018/170[18] 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 (PMS)** di EURES introdotto nel 2018 ha istituito un sistema di programmazione e monitoraggio unificato a livello nazionale e agevolato la raccolta di dati in tutti i membri e i partner di EURES. Da allora, ogni sei mesi gli UCN forniscono dati su cinque "indicatori chiave" e 11 "indicatori di rete"[19], consentendo pertanto il confronto e l'analisi comparativa dei risultati in tutta la rete.

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). La decisione di esecuzione (UE) 2017/1256 della Commissione[20] ha introdotto le modalità e i modelli da utilizzare nel ciclo di programmazione. Ogni UCN comunica in una relazione nazionale sull'attività i risultati e i prodotti della relativa rete EURES nazionale a fronte degli obiettivi fissati nel rispettivo programma di lavoro nazionale.

2.2 Attività di sostegno orizzontali svolte dall'ufficio europeo di coordinamento di EURES

2.2.1 Coordinamento e sostegno alla governance

L'ufficio europeo di coordinamento ha il mandato di supervisionare e facilitare le diverse fasi del ciclo di programmazione e coordinare la pianificazione degli UCN. Come disposto dall'articolo 6 del regolamento (UE) 2019/1149, a maggio 2021 **la gestione dell'ufficio europeo di coordinamento è stata trasferita dalla Commissione all'Autorità europea del lavoro**.

Il **gruppo di coordinamento EURES[21] (ECG)** è la struttura di governance del forum principale che sostiene la rete EURES nello svolgimento delle sue attività. Si riunisce a intervalli regolari e ad hoc per indirizzare le attività della rete, discutere dello stato dei lavori, illustrare gli sviluppi recenti e condividere informazioni sulle migliori prassi. A queste riunioni partecipano tutti gli UCN, la Commissione e l'ECO. Nel periodo di riferimento si sono tenute sette riunioni dell'ECG.

2.2.2 Funzionamento e sviluppo del portale EURES e relativa assistenza informatica

Con il trasferimento di competenze dalla Commissione all'ELA, quest'ultima è divenuta la **proprietaria del sistema del portale EURES**. Lo sviluppo tecnico e la manutenzione del portale sono ancora gestiti dalla Commissione, conformemente al regolamento EURES.

[18] Decisione di esecuzione della Commissione relativa alle specifiche dettagliate uniformi per la raccolta e l'analisi di dati al fine di monitorare e valutare il funzionamento della rete EURES.
[19] Come stabilito nell'articolo 32 del regolamento (UE) 2016/589 relativo a EURES e specificato nell'articolo 1 e nell'allegato della decisione di esecuzione (UE) 2018/170 della Commissione relativa alle specifiche dettagliate uniformi per la raccolta e l'analisi di dati al fine di monitorare e valutare il funzionamento della rete EURES.
[20] Decisione di esecuzione della Commissione relativa ai modelli e alle procedure per lo scambio di informazioni sui programmi di lavoro nazionali della rete EURES a livello dell'Unione.
[21] Da maggio 2021 l'ECO è responsabile della governance dell'ECG nell'ambito dell'ELA.

L'introduzione di una funzione di **incrocio automatizzato** sul portale EURES (come disposto dal regolamento EURES[22]) pone come prerequisito l'adozione dell'ESCO da parte dei paesi EURES, o in alternativa la **precisazione della corrispondenza** tra i sistemi di classificazione nazionali e l'ESCO. Benché gran parte dei paesi abbiano completato la precisazione della corrispondenza, in alcuni casi tale esercizio è ancora in corso o si sta procedendo all'adozione dell'ESCO. La Commissione quindi fornisce sostegno per garantire la qualità dell'esercizio di precisazione della corrispondenza.

L'ECO inoltre ha continuato a effettuare **indagini sul grado di soddisfazione dei clienti[23]** nell'ambito del costante monitoraggio dell'esperienza degli utenti sul portale. È stato rilevato un leggero calo della soddisfazione degli utenti, con **l'80 %** degli intervistati che ha dichiarato di essere molto soddisfatto o soddisfatto dei servizi online del portale EURES, contro il 95 % nel precedente periodo di riferimento.

Una delle principali raccomandazioni della valutazione ex post riguardava il miglioramento della facilità di utilizzo del portale EURES. A questo proposito, nel periodo di riferimento l'ECO **ha continuato ad apportare modifiche al portale EURES** (ad esempio con miglioramenti alla funzione di filtraggio e al menù) ma i portatori di interesse riconoscono che occorre lavorare ancora in questa direzione.

Dal 2011 l'ECO gestisce la piattaforma dedicata alle **giornate europee del lavoro (online)** (E(O)JD[24]) e ha sostenuto l'organizzazione di giornate del lavoro e di eventi per il reclutamento di personale. Nel periodo di riferimento, tali eventi si sono tenuti per lo più online a causa della pandemia di COVID-19, anche se in alcuni casi si sono tenuti in un formato ibrido. L'ELA si occupa dell'organizzazione delle giornate europee del lavoro (online) da aprile 2021 e ha stanziato 700 000 EUR per organizzare eventi tra aprile e dicembre 2021. Tra gennaio e giugno 2022, l'ELA ha stanziato 400 000 EUR per finanziare le giornate europee del lavoro (online). In totale sono stati organizzati 75 eventi, rispetto ai 65 del precedente periodo di riferimento.

2.2.3 Formazione e sviluppo professionale

A gennaio 2022 è stata varata una nuova **piattaforma EURES di e-learning** per il personale EURES e sono stati introdotti nuovi corsi per rispondere alle nuove esigenze di formazione.

A livello nazionale ha continuato ad essere fornita la formazione di base, che consente di comprendere la prospettiva nazionale e in particolare come è strutturata la rete EURES in ciascuna organizzazione/ciascun paese, e fornisce conoscenze di base su EURES e sui relativi strumenti disponibili. Questa formazione è seguita da una fase di consolidamento, che le infonde una prospettiva europea ed è costituita da tre componenti di apprendimento in sequenza: strumenti di autovalutazione e motivazione; apprendimento online/in loco e workshop per l'agevolazione nei contatti; moduli virtuali. L'accademia EURES infine amplia le conoscenze specifiche del personale EURES mediante

[22] Cfr. l'articolo 19 del regolamento EURES (UE) 2016/589

[23] L'indagine è stata condotta durante tutto il periodo di riferimento ed è ancora disponibile sul server Europa all'indirizzo https://ec.europa.eu/eusurvey/trunner/EURESHelpdeskSurvey2022. Il link all'indagine è contenuto nella firma dell'Helpdesk di EURES, inclusa in tutte le risposte inviate dall'Helpdesk via email e chat. Nel periodo di riferimento di 24 mesi hanno risposto all'indagine in totale 1 188 utenti, sui 19 808 che sono stati contattati.

[24] La piattaforma dedicata alle giornate europee del lavoro (online) assiste le organizzazioni intermediarie, come i servizi pubblici per l'impiego, nell'organizzazione di eventi di reclutamento in loco e online, noti come "giornate europee del lavoro". Tale piattaforma è stata creata nel 2011.

attività di formazione virtuale e in presenza, nonché attività di rete che comprendono eventi e workshop. La formazione copre un'ampia gamma di argomenti, quali la formazione sulla precisazione della corrispondenza dell'ESCO, i servizi per le persone in cerca di occupazione e i datori di lavoro, gli strumenti di comunicazione e il portale EURES. Tra luglio 2020 e giugno 2022 sono state organizzate in totale **83 sessioni di formazione** alle quali hanno partecipato **2 674 membri del personale EURES**.

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). Questo servizio fornisce risposte a tutte le domande relative ai servizi del portale EURES, compresa la sezione extranet[25], e alla mobilità professionale in generale. Nel periodo di riferimento l'helpdesk di EURES ha gestito **23 678 domande degli utenti**, un numero notevolmente inferiore rispetto al precedente periodo di riferimento, durante il quale le domande trattate sono state 61 779.

2.2.4 Contatti, scambio di buone prassi e apprendimento reciproco

L'ECO ha continuato ad agevolare i contatti, l'apprendimento reciproco e lo scambio di buone prassi nel quadro della rete EURES. Durante il periodo di riferimento è stata sviluppata una nuova versione della sezione **extranet di EURES[26]**, a disposizione di tutto il personale incaricato della rete EURES. La nuova versione dell'extranet contiene una base di conoscenze, un archivio di documenti e diversi altri strumenti pratici e funzionalità ed è stata resa **più sicura e facilmente utilizzabile**.

Oltre alle riunioni periodiche dell'ECG, sono stati organizzati **eventi di apprendimento reciproco** e **gruppi di lavoro[27]** con rappresentanti di tutti i paesi EURES. Nel periodo di riferimento sono stati organizzati cinque eventi di apprendimento reciproco: uno sulle giornate europee del lavoro (online)[28], due sul ciclo di programmazione[29] e due sul sistema di misurazione dei risultati[30].

2.2.5 Attività di informazione e comunicazione

Nel periodo di riferimento la rete EURES ha elaborato **una nuova strategia di comunicazione**, ancora in corso di attuazione da parte degli UCN. Questa nuova strategia è intesa a sostenere i servizi di EURES attraverso due principali obiettivi di comunicazione: 1) migliorare e accrescere la conoscenza e la percezione del marchio di EURES, anche preparando un nuovo opuscolo sul marchio EURES che fornisca una visione e una percezione olistica del marchio e 2) incoraggiare e agevolare una collaborazione più attiva tra membri e partner di EURES, ECO, UCN, Commissione e parti interessate esterne alla rete. È stato messo a punto un documento di orientamento destinato agli UCN per sostenere

[25] L'extranet è la sezione del portale EURES disponibile solo agli utenti interni, quali consulenti EURES, coordinatori nazionali e personale dell'ECO. Agevola il coordinamento, lo scambio di informazioni e i compiti amministrativi.
[26] Con extranet di EURES si intende l'intranet dell'intera rete EURES.
[27] Secondo il regolamento istitutivo dell'ELA, l'Autorità ha la possibilità di istituire gruppi di lavoro per l'esecuzione di compiti specifici o per determinati ambiti strategici. Finora l'ELA ha istituito quattro gruppi di lavoro dedicati nei quali rappresentanti degli Stati membri, della Commissione e delle parti sociali condividono le rispettive competenze su un argomento specifico: gruppo di lavoro sull'informazione, gruppo di lavoro sulle ispezioni, gruppo di lavoro sulla mediazione e piattaforma europea per contrastare il lavoro non dichiarato.
[28] Questo evento di apprendimento reciproco si è svolto il 30 settembre 2021.
[29] Questi due eventi di apprendimento reciproco si sono svolti rispettivamente nell'ottobre 2020 e 2021.
[30] Questi due eventi di apprendimento reciproco si sono svolti rispettivamente il 17 settembre 2020 e il 24 febbraio 2022.

l'attuazione completa della strategia a livello nazionale e il gruppo comunicazione dell'ECO ha offerto anche sostegno diretto agli UCN.

L'ECO svolge ampie **attività di comunicazione**, tra cui la gestione degli account dei **social media di EURES**, seguiti da **316 926** utenti su Facebook, **42 636** su Twitter, **6 390** su Instagram (dal suo varo nel 2021), **73 008** su LinkedIn nonché **9 000 iscritti** e **25 video** pubblicati su You Tube. Nel periodo di riferimento inoltre sono stati condivisi sul portale EURES **più di 90 articoli di stampa** e ogni mese sono distribuite **newsletter** interne ed esterne.

Gli UCN di EURES e i membri e partner ammessi sono stati inseriti nella cartina "L'Unione europea intorno a me"[31] ospitata dalla Commissione, uno strumento che serve a localizzare i centri dell'UE attivi in ciascuna regione e a scoprire che servizi forniscono. Il prossimo passo è l'aggiunta dei centri di servizi locali, i consulenti EURES.

2.2.6 Analisi della mobilità geografica e occupazionale

A norma dell'articolo 29 del regolamento EURES, la Commissione, nell'ambito del proprio mandato di analizzare l'andamento della mobilità geografica e occupazionale, ha pubblicato **due relazioni sulla mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE** (per il 2020[32] e il 2021[33]) contenenti informazioni fondamentali sui flussi e sui modelli di mobilità dei lavoratori nei paesi UE ed EFTA, con un'attenzione particolare per la situazione del mercato del lavoro dei lavoratori mobili e la dimensione di genere. Utilizzando le informazioni fornite dagli UCN e un'analisi dell'indagine sulle forze di lavoro europee, **nel 2020 e 2021 sono stati pubblicati anche due studi sulle occupazioni che registrano eccedenze e carenze**[34].

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

Nel periodo di riferimento, l'ECO non ha mobilitato altre iniziative per l'ulteriore sviluppo della struttura per la cooperazione e l'incrocio delle offerte e delle domande di lavoro in tema di apprendistati e tirocini, benché sia stato raccomandato nella precedente relazione. Si tratta principalmente di una conseguenza della priorità accordata alla continuità operativa durante il passaggio dell'ECO all'ELA. Molti paesi inoltre presentano limitazioni giuridiche al sostegno dell'ulteriore sviluppo della struttura per l'incrocio delle offerte e delle domande di lavoro in tema di apprendistati e tirocini.

2.2.8 Risorse finanziarie

Dopo il trasferimento della funzione dell'ECO dalla Commissione all'ELA, il finanziamento delle operazioni di EURES proviene da diversi flussi di finanziamento e tutto il sostegno orizzontale ora rientra nel bilancio dell'ELA. Poiché il trasferimento di competenze all'ELA è avvenuto in maniera graduale, nei primi mesi del 2021 non tutte le attività erano già finanziate dal bilancio dell'ELA, che ha potuto pertanto destinare alle attività di EURES una dotazione finanziaria relativamente inferiore

[31] Link: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_it.
[32] Relazione annuale sulla mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE 2020.
[33] Relazione annuale sulla mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE 2021.
[34] Commissione europea, Relazione sulle carenze e sulle eccedenze di manodopera 2020 e 2021.

rispetto al 2022. Nel 2021, su questa linea di bilancio erano disponibili 7,5 milioni di EUR, aumentati a 9,9 milioni di EUR nel 2022[35].

3 ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO NEGLI STATI MEMBRI

Il presente capitolo descrive come sono state attuate le principali modifiche introdotte con il nuovo regolamento EURES rispetto alla base giuridica precedente. Le modifiche si riferivano tra l'altro alla trasmissione di tutte le offerte di lavoro e dei CV pubblicamente disponibili previo consenso delle persone in cerca di occupazione, alla codifica delle offerte di lavoro e dei CV nella classificazione europea, all'ampliamento della rete EURES a nuovi membri e partner e alla trasmissione di apprendistati e tirocini inquadrati in un rapporto di lavoro.

L'analisi presentata in questa sezione si basa su dati pervenuti direttamente dagli UCN e ricavati da un'indagine e da una lista di controllo diffuse ai fini della presente relazione biennale ed è integrata da altre fonti di informazioni rese disponibili dall'ECO. Ciascuna sottosezione che segue affronta aspetti diversi dell'attuazione del regolamento EURES e parte da una tabella di sintesi[36] che mostra i risultati della lista di controllo dell'attuazione diffusa (cfr. di seguito la legenda). La Commissione esaminerà ulteriormente la conformità degli Stati membri a tutti i requisiti del regolamento e, se del caso, prenderà provvedimenti adeguati.

Legenda della tabella di sintesi:

	Dati non disponibili*
	Non applicabile**
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	CH	IS	LI	NO
Azione 1: designazione degli uffici di coordinamento nazionali (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
Azione 2: designazione di un rappresentante per il 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
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	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V

3.1.1 Attuazione

Tutti i paesi EURES hanno **designato gli UCN e i rappresentanti in seno all'ECG e hanno nominato gli SPI come membri di EURES**. Solo alcune sottoazioni sono considerate parzialmente completate per la Croazia e la Svizzera in relazione all'articolo 10[37].

[35] La linea di bilancio è superiore per il 2022, poiché fino al 26 maggio 2021 l'ECO era ancora gestito dalla Commissione.
[36] Se non sono citate altre fonti, i risultati presentati nelle sezioni in appresso si basano sui dati ricavati dalle liste di controllo e dalle indagini degli UCN diffuse ai fini della presente relazione.
Va notato che un'azione è costituita da diverse sottoazioni che non sono specificate nella tabella. Un'azione è considerata completata (verde) se sono completate tutte le relative sottoazioni. Un'azione è considerata non completata (rosso) se nessuna sottoazione è completata. Quando le sottoazioni non sono né tutte completate, né tutte non completate, l'intera azione è considerata parzialmente completata (arancione).
[37] Va notato che l'azione 3 "Designazione dei servizi pubblici per l'impiego pertinenti per le attività nell'ambito della rete EURES come membri di EURES (articolo 10)" è considerata parzialmente completata per la Croazia e la Svizzera che di fatto hanno designato i rispettivi SPI come membri di EURES, ma alcune sottoazioni non sono ancora completate.

3.1.2 Sfide

I paesi EURES 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	CH	IS	LI	NO
Azione 1: ristabilire la collaborazione con le parti interessate (articolo 9, paragrafo 7)	Y	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y	Δ	Δ	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Δ		Δ
Azione 2: ristabilire la cooperazione con altri servizi e reti d'informazione e di consulenza dell'Unione (articolo 16, paragrafo 2)	Y	Y	Y	Δ		Δ	Y	Y	Δ	Y	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Azione 3: dialogo con le parti sociali a livello nazionale (articolo 16, paragrafo 3)	Y	Y	Y	Δ		Y	Y	Y	Δ	Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y	Δ	Δ		
Azione 4: stabilire una cooperazione con le pertinenti autorità competenti (articolo 26, paragrafo 2)	Y	Y	Y	Δ		Y	Y	Y	Δ	Y	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Δ		Y

3.2.1 Attuazione

Tra il 2020 e il 2022 quasi tutti i paesi EURES hanno adottato una serie di misure per **rafforzare la collaborazione e il dialogo con numerose organizzazioni di portatori di interessi**, autorità competenti e servizi d'informazione e di consulenza dell'UE. La **pandemia di COVID-19** tuttavia ha reso difficile mantenere contatti regolari con i portatori di interessi.

La pandemia ha evidenziato l'importanza di strutture di governance e reti ben funzionanti. Durante la crisi, i consulenti EURES si sono dimostrati resilienti e agili, adattandosi rapidamente alla modalità di lavoro online e al cambiamento delle priorità nei loro compiti, compresa la tempestiva fornitura di informazioni specifiche sulle misure connesse alla COVID-19 a datori di lavoro e persone in cerca di occupazione, sulla base di informazioni in costante evoluzione.

EURES si è anche dimostrata particolarmente utile nelle regioni transfrontaliere, dove datori di lavoro e persone in cerca di occupazione avevano urgente necessità di restare informate in merito alle misure connesse alla COVID-19. Ad esempio alcuni consulenti EURES hanno aderito a gruppi di lavoro regionali sulle condizioni di lavoro in rapida evoluzione. Gli UCN hanno riferito che, benché si sia trattato di un periodo difficile, i collegamenti con altre controparti (ad es. amministrazioni, camere di commercio, lavoratori e imprese) si sono rafforzati.

3.2.2 Sfide

Come in precedenza, le principali sfide per i paesi EURES rimangono gli ostacoli legati alla comunicazione con portatori di interessi esterni, che sono stati amplificati dalla pandemia durante il periodo di riferimento (cfr. la sezione sopra).

Per quanto concerne la Svizzera, sono parzialmente completate le sottoazioni "l'ECO è stato informato in merito agli SPI individuati e sono state fornite spiegazioni in caso di modifiche rispetto alla situazione precedente all'entrata in vigore del regolamento?" e "in caso di modifiche rispetto alla situazione precedente all'entrata in vigore del regolamento, sono state comunicate le modifiche agli SPI che non devono più essere coinvolti richiamando la loro attenzione sulle conseguenze?". Per quanto concerne la Croazia, sono indicate come non disponibili le sottoazioni "in caso di modifiche rispetto alla situazione precedente all'entrata in vigore del regolamento, sono state comunicate le modifiche agli SPI che non devono più essere coinvolti richiamando la loro attenzione sulle conseguenze?" e "in caso di modifiche rispetto alla situazione precedente all'entrata in vigore del regolamento, sono stati comunicati all'helpdesk i dettagli in merito agli account del personale sul portale EURES da chiudere e in quale data?".

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	CH	IS	LI	NO
Azione 1: preparazione per il sistema di ammissione (articolo 11)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	X		Y
Azione 2: attuazione del sistema di ammissione (articoli 11 e 12)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	X		Y
Azione 3: conformità all'atto di esecuzione a norma dell'articolo 11, paragrafo 8 *(se proposto (atto di esecuzione facoltativo) e in tal caso, una volta che è in vigore)*	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		X		Y
Azione 4: monitoraggio della conformità di membri e partner	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y		Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	X	X		Y

3.3.1 Attuazione

Alla fine del periodo di riferimento, 27 paesi EURES avevano comunicato alla Commissione di aver istituito un **sistema di ammissione** per membri e partner, che è in corso di attuazione in sette casi. Benché la maggior parte dei paesi EURES abbia continuato ad adoperarsi per l'ampliamento della rete EURES, alcuni di essi non hanno potuto occuparsene in via prioritaria durante la pandemia di COVID-19. Alla fine del periodo di riferimento, la rete EURES aveva ammesso 26 membri privati e 62 partner su un totale di 238 organizzazioni pubbliche e private[38]. Anche se la maggior parte dei paesi aveva già istituito **sistemi per monitorare la conformità di membri e partner di EURES**, in alcuni casi paesi c'era ancora del lavoro da fare[39].

3.3.2 Sfide

L'**aumento del numero di nuovi membri e partner è stato più lento del previsto**. Questa tendenza era già stata rilevata nella precedente relazione biennale ed è risultata ancora più accentuata nell'attuale periodo di riferimento a causa della pandemia di COVID-19, che ha costretto gli UCN a porsi altre priorità. Alcuni paesi hanno introdotto dei requisiti aggiuntivi per l'ammissione come membri o partner di EURES, che tuttavia potrebbero impedire la crescita della rete EURES.

3.4 Scambio di offerte di lavoro e di CV

IV. Meccanismi per lo scambio di 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	CH	IS	LI	NO
Azione 1: preparazione per il nuovo approccio alla trasparenza di offerte di lavoro + CV (articolo 17)	Y	Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Azione 2: capacità di condividere informazioni su prassi nazionali e questioni riguardanti i dati	Y	Δ	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Δ		Δ
Azione 3: preparazione per lo scambio di apprendistati e tirocini	Y	X	Y	X		Y		Δ		Δ		Δ	Δ	X	X	Y	Y	X			Y	Y	Δ	Δ		Δ					Y
Azione 4: conformità all'atto di esecuzione a norma dell'articolo 17, paragrafo 8	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	X	Δ		Y
Azione 5: monitoraggio della conformità di membri e, se del caso, partner	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	X	X		Y
Azione 6: visibilità di EURES a livello nazionale (articolo 18, paragrafi 1 e 2)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Azione 7: accesso ai dati del portale EURES privo di ostacoli tecnici per il personale incaricato (articolo 18, paragrafo 3, e considerando 32)	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Azione 8: singolo canale coordinato (articolo 9, paragrafo 2, lettera a), e articolo 18, paragrafo 4)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Azione 9: incrocio automatizzato (articolo 19)	Y	Y	Y		Δ	Δ	Y	Δ	Y	Y		Δ	Δ	Δ	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Δ	V	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Δ		Δ
Azione 10: conformità all'atto di esecuzione a norma dell'articolo 19, paragrafo 6	Y	Y	Δ	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Δ	Δ		Y

3.4.1 Attuazione

Le disposizioni dell'articolo 17, paragrafo 1, del regolamento EURES, prevedono che i paesi trasferiscano al portale EURES tutte le offerte di lavoro rese pubblicamente disponibili, nonché tutte le domande di lavoro e i CV, a condizione che i lavoratori abbiano acconsentito a rendere le informazioni disponibili anche ad EURES. Alla fine del periodo di riferimento, **tutti i paesi EURES**

[38] Per una panoramica completa di tutti i membri e partner di EURES consultare: https://eures.ec.europa.eu/eures-services/eures-your-country_it.

[39] Un UCN ha riferito che la pandemia ha provocato qualche ritardo nel processo e di non disporre delle risorse per monitorare la conformità. Alcuni hanno comunicato di essere ancora privi di membri e partner.

avevano istituito sistemi nazionali per trasferire **offerte di lavoro** al portale EURES. Per quanto riguarda i **CV**, **28 paesi EURES stavano istituendo/avevano istituito sistemi** a livello nazionale per consentire il loro trasferimento al portale EURES[40] per mezzo di un singolo canale coordinato.

L'adozione o la precisazione della corrispondenza dell'**ESCO** ai sistemi nazionali di classificazione consolidati e la trasmissione di CV e offerte di lavoro nel formato concordato era in corso[41]. Dall'ultima relazione, la maggior parte dei paesi EURES si era adoperata per adottare l'ESCO o precisarne la corrispondenza. A giugno 2022, **18 paesi EURES** avevano già stabilito la corrispondenza dell'ESCO ai rispettivi sistemi di classificazione. Altri quattro paesi EURES avevano già adottato l'ESCO. **Tre paesi EURES** avevano precisato la corrispondenza dell'ESCO ai rispettivi quadri nazionali delle competenze. Altri **quattro paesi EURES** l'avevano già adottata.

3.4.2 Sfide

In relazione all'**adozione/precisazione della corrispondenza dell'ESCO**, non tutti i paesi EURES finora sono stati in grado di adempiere ai propri obblighi legali. Persistono difficoltà per quanto concerne la conformità alle norme tecniche previste dalla decisione di esecuzione 2018/1021 per i formati delle tavole di corrispondenza, che sono essenziali per consentire l'interoperabilità all'interno della piattaforma informatica comune di EURES. La qualità delle corrispondenze stabilite (tra sistemi di classificazione nazionale e l'ESCO) varia a seconda dei paesi e sarà oggetto di riesame. L'impiego corretto delle relazioni di corrispondenza prescritte suscita preoccupazione in termini di omogeneità e coerenza, poiché l'alta qualità della precisazione della corrispondenza è fondamentale per attuare con successo l'incrocio automatizzato sul portale.

Per quanto concerne il trasferimento di CV al portale EURES, gli UCN che non l'hanno ancora effettuato hanno rilevato che spesso ciò è dovuto a problemi informatici e priorità **a livello nazionale**[42]. Considerando il numero di CV e offerte di lavoro trasferiti al portale EURES, è evidente che il volume, in particolare per i CV trasferiti da alcuni UCN, rimane basso.

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	CH	IS	LI	NO
Azione 1: garantire la continuità tramite i servizi pubblici per l'impiego	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V			V
Azione 2: assistenza per la registrazione al portale EURES (articolo 20)	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ			Δ
Azione 3: informazioni di carattere generale su EURES (articolo 22)	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ			V
Azione 4: monitoraggio dell'applicazione da parte di membri e partner	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ	Δ		Δ
Azione 5: servizi di sostegno nelle regioni transfrontaliere	V	V	V			V	V	V		V		V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V			
Azione 6: integrare il sostegno alla mobilità nelle misure di politica attiva del lavoro (articolo 28, considerando 46)	V	V	V		Δ	V	V	V	V	V		V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V		

[40] 30 punti di connessione sono stati abilitati per trasferire CV al portale. Va notato che il Belgio dispone di tre punti di connessione (BE Actiris, BE Forem e BE VDAB).

[41] Va notato che per i paesi EURES l'adozione o la precisazione della corrispondenza dell'ESCO è un obbligo legale che consente la condivisione di CV e offerte di lavoro all'interno della rete. La Commissione controlla la conformità dei paesi EURES e ha contattato i paesi che non sono ancora conformi per chiedere chiarimenti.

[42] Un UCN ha segnalato modifiche nei suoi sistemi informatici che avrebbero provocato una riduzione del numero di CV trasferiti a causa delle difficoltà incontrate. Un altro UCN ha riferito di stare ancora lavorando sull'interfaccia tecnica per consentire il trasferimento di CV, mentre un altro ha riferito di non avere ancora testato l'interfaccia.

3.5.1 Attuazione

Tutti i paesi EURES hanno indicato 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 i propri SPI nazionali. Per quanto riguarda **l'assistenza e le informazioni a lavoratori e datori di lavoro** sulle modalità di registrazione nel portale EURES e sul suo utilizzo, tutti i paesi EURES hanno assicurato che le organizzazioni ammesse di recente erano conformi ai requisiti all'atto dell'adesione alla rete. Questo vale anche per la **fornitura di informazioni di base concernenti il portale EURES**, compresa la banca dati dei CV, e la rete EURES, compresi i recapiti di membri e partner di EURES pertinenti a livello nazionale.

Servizi di sostegno nelle regioni transfrontaliere sono forniti anche tramite i membri e i partner di EURES. Nell'attuale periodo di riferimento, il numero di paesi EURES che fornisce informazioni ai lavoratori transfrontalieri è aumentato da 14 a 20, in linea con una delle raccomandazioni formulate nella valutazione ex post di EURES[43].

A norma del regolamento EURES[44], 24 paesi EURES hanno individuato **misure di politica attiva del lavoro per aumentare le opportunità di occupazione per le persone in cerca di lavoro, migliorare l'incrocio tra offerte di lavoro e persone in cerca di occupazione** e fornire assistenza per la ricerca di un posto di lavoro sulla base di tali misure. Alcuni hanno anche fatto in modo che tali misure non siano più limitate all'assistenza per la ricerca di un lavoro a livello nazionale, ma possano servire anche per trovare lavoro nel territorio di un altro Stato membro. Altri due paesi EURES stavano ancora lavorando per rendere possibile tale assistenza.

3.5.2 Sfide

Molti utenti hanno avuto difficoltà ad accedere al portale (ad es. a causa di metodi di login tramite QR code che non sono supportati in tutti i paesi) e sono state segnalate anche alcune interruzioni occasionali del portale, che indicano la necessità di miglioramenti dell'accesso al portale[45].

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	CH	IS	LI	NO
Azione 1: scambio di informazioni	V	V	V	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	V		Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ	Δ	Δ		V
Azione 2: conformità all'atto di esecuzione a norma dell'articolo 31, paragrafo 5	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	Δ	V		V
Azione 3: conformità all'atto di esecuzione a norma dell'articolo 32, paragrafo 4	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 Attuazione

Nell'indagine, tutti i paesi EURES tranne uno hanno comunicato che stanno **raccogliendo informazioni sulla situazione del loro mercato del lavoro** (comprese carenze ed eccedenze). Il grado di esecuzione dell'analisi varia da paese a paese. Gli organismi principali che svolgono tale analisi del mercato del lavoro sono, ad esempio, **gli uffici di statistica nazionali o i dipartimenti di statistica**

[43] Valutazione ex post di EURES: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=it&pubId=8370&furtherPubs=yes.
[44] Regolamento EURES, articolo 28 e considerando 46.
[45] Queste interruzioni occasionali andavano dalle due alle dieci ore ed erano sempre annunciate con una settimana di anticipo a tutti i portatori di interessi.

dei servizi pubblici per l'impiego. La raccolta dei dati necessari spesso è effettuata utilizzando modelli e formati forniti dall'ECO. Le informazioni raccolte e analizzate in seguito sono condivise in modi diversi, anche mediante il caricamento sul portale EURES unitamente alle relazioni sull'attività.

Per quanto riguarda le informazioni sulle attività nazionali, gli UCN le raccolgono e le condividono utilizzando il **sistema di misurazione dei risultati**, nonché **i programmi di lavoro del ciclo di programmazione e le relazioni sull'attività**. Tali informazioni comprendono, ad esempio, la struttura del modello di governance, le qualifiche e il numero di membri del personale EURES e i rispettivi ambiti di attività. Sono condivise anche le informazioni fornite da nuovi membri e partner. Diversi paesi EURES hanno riferito inoltre di svolgere **indagini sulla soddisfazione dei clienti** per continuare a migliorare i propri servizi ed eventi.

3.6.2 Sfide

Alcuni Stati membri hanno segnalato problemi riguardanti la raccolta e la comunicazione dei dati per quanto riguarda sia il sistema di misurazione dei risultati sia il ciclo di programmazione, evidenziando il carico di lavoro connesso alla comunicazione delle informazioni. Nel caso di alcuni meccanismi di comunicazione, gli UCN hanno fornito dati approssimativi (ad es. numero di contatti, numero di effettivi collocamenti, tempo di risposta) a causa della limitata disponibilità di dati, ma sono stati presi provvedimenti per migliorare i sistemi informatici interni.

3.7 Raccomandazioni affrontate del periodo di riferimento precedente

La relazione biennale per il periodo 2018-2020 ha individuato alcune azioni[46] quali priorità per l'attuale periodo di riferimento. La presente sezione precisa in che misura tali priorità sono state affrontate nel periodo 2020-2022 e descrive brevemente i progressi compiuti.

N. 1 Riavvio di EURES
Per riavviare le attività di EURES dopo la revoca delle restrizioni dovute ai lockdown, gli UCN hanno contribuito ad accrescere la conoscenza di EURES e delle sue attività con la campagna "#EURESmovingforward" messa a punto dall'ECO. La campagna è stata varata a dicembre 2020 nell'intento di accrescere la conoscenza dell'esistenza di EURES e delle sue attività.

N. 2 Ampliamento della rete
Come indicato alla sezione 3.3.1, tutti i paesi EURES tranne due si sono adoperati per istituire un sistema di ammissione dei nuovi membri e partner. La maggior parte dei paesi EURES si sta attivando per ampliare le rispettive reti nazionali EURES.

La nuova strategia di comunicazione ha contribuito agli sforzi per accelerare l'espansione della rete EURES. L'ECO inoltre ha integrato gli orientamenti per l'espansione della rete nell'intento di assistere gli UCN nei loro sforzi.

N. 3 Interoperabilità e sviluppi informatici
Al termine del periodo di riferimento a giugno 2022, 22 paesi EURES erano connessi al singolo canale coordinato e altri sette paesi EURES stavano cominciando a istituire le connessioni necessarie (11 nel

[46] Le raccomandazioni complete si trovano nella relazione biennale 2018-2020 (cfr. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0046).

2020). In altre parole, 29 paesi EURES avevano completato il processo o ci stavano lavorando[47], rispetto a 23 nel precedente periodo di riferimento[48].

La maggior parte dei paesi EURES si è adoperata per precisare la corrispondenza ESCO e adottarla. Dall'ultima relazione biennale risulta che 16 paesi EURES (escluso il Regno Unito) erano conformi all'atto di esecuzione a norma dell'articolo 17, paragrafo 8, del regolamento EURES e che altri cinque paesi EURES erano parzialmente conformi. Ora il numero di paesi EURES conformi è salito a 24. Per quanto riguarda lo scambio di CV e offerte di lavoro per mezzo del singolo canale coordinato, il numero di CV scambiati da alcuni paesi EURES rimane basso.

N. 4 Sviluppo dei servizi EURES
Come indicato nella sezione 3.6.1, ciascun paese EURES raccoglie informazioni sulla situazione del suo mercato del lavoro. Benché il livello di dettaglio e i dati specifici condivisi differiscano per ciascun paese, un numero crescente di paesi condivide tali dati in modo più approfondito, contribuendo a promuovere le attività e gli obiettivi di EURES.

4 ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO DA PARTE DELLA COMMISSIONE EUROPEA E DELL'UFFICIO EUROPEO DI COORDINAMENTO

La presente sezione fornisce una descrizione dello stato di applicazione a livello UE del regolamento EURES conformemente a quanto previsto dall'articolo 33, secondo comma, del regolamento, applicando la stessa codifica a colori utilizzata nella sezione 3.

4.1 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

4.2 Attuazione

Anche dopo il suo trasferimento dalla Commissione all'ELA durante il periodo di riferimento, l'ECO ha continuato a fornire **sostegno orizzontale** alla rete EURES, in particolare:

- fornendo 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;
- sostenendo **i contatti e l'apprendimento**, anche con l'organizzazione di eventi di apprendimento reciproco su vari argomenti e favorendo i contatti e le discussioni bilaterali durante i workshop annuali sul ciclo di programmazione. La sezione extranet di EURES inoltre è stata

[47] Occorre rilevare che due paesi non hanno fornito informazioni in merito alla loro connessione al singolo canale coordinato.
[48] Alla fine di giugno 2020, 11 paesi EURES stavano istituendo la connessione al singolo canale coordinato e 12 erano già connessi.

completamente rinnovata per migliorare la disponibilità delle risorse dedicate e agevolare maggiori contatti tra gli UCN;

- continuando a erogare **attività di formazione** ai membri e partner di EURES. Sulla base delle indicazioni degli UCN, sono stati messi a punto interventi di formazione personalizzati su temi che questi desideravano approfondire;
- promuovendo la conoscenza di EURES tramite **attività di informazione e comunicazione** e mediante il sostegno alla comunicazione nei paesi EURES. L'ECO ha guidato le iniziative di comunicazione e stabilito una nuova strategia di comunicazione nel 2021 per migliorare la promozione del marchio e la visibilità di EURES a livello interno ed esterno (come raccomandato nella valutazione ex post);
- sostenendo **l'ampliamento della rete** 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;
- migliorando il **portale EURES** con aggiornamenti mirati ad aumentarne la facilità di utilizzo, la sicurezza e l'adattabilità (attuando una raccomandazione formulata nella valutazione ex post). L'attuazione dell'incrocio automatizzato e la predisposizione della necessaria infrastruttura tecnica sono però in ritardo. Si tratta di un'evoluzione necessaria per consentire a membri e partner di EURES di accedere alle offerte di lavoro e ai CV di EURES direttamente dalle rispettive piattaforme[49];
- fornendo orientamenti ai paesi EURES che hanno trasferito le offerte **di apprendistati e tirocini** al portale EURES.

4.3 Sfide

Il graduale processo di **trasferimento delle competenze** dell'ECO dalla Commissione all'ELA è cominciato in parallelo al primo periodo di lockdown a marzo 2020. Il lockdown ha impedito di effettuare il trasferimento come pianificato. Poiché nessun membro del personale della Commissione incaricato dell'ECO si sarebbe trasferito all'ELA, era fondamentale organizzare un trasferimento di conoscenze approfondito. I due gruppi avevano previsto che il personale dell'ELA avrebbe affiancato il gruppo incaricato dell'ECO presso la Commissione di persona per diversi mesi, al fine di garantire la continuità dell'attività e acquisire familiarità con i compiti, ma questo non è stato possibile a causa delle restrizioni dovute alla COVID-19. I gruppi hanno dovuto organizzare online il passaggio di consegne all'ELA: l'ulteriore complessità dovuta alla situazione di pandemia e all'impossibilità di riunirsi fisicamente ha richiesto un notevole sforzo alla Commissione e all'ELA in termini di tempo e di risorse[50]. Alla fine del periodo di riferimento, l'ELA ha dichiarato di avere acquisito dimestichezza con le funzioni dell'ECO e che il trasferimento si poteva considerare completato con successo.

4.4 Raccomandazioni affrontate del periodo di riferimento precedente

La seconda relazione biennale EURES 2018-2020 ha evidenziato alcune azioni prioritarie per l'ECO. La relazione distingue tra le azioni da intraprendere ad opera della Commissione e dell'ELA, a seconda del collocamento organizzativo dell'ECO. Le raccomandazioni che seguono erano destinate all'**ECO**

[49] Cfr. il regolamento EURES, in particolare il Capo III.

[50] Poiché lo sviluppo e la manutenzione del portale EURES restano di competenza della Commissione dopo il trasferimento dell'ECO all'ELA, la continuità a tale proposito è stata garantita.

all'interno della Commissione (prima della transizione) nell'ambito del precedente periodo di riferimento:

N. 1 Trasferimento dell'ECO all'ELA
Come indicato nella sezione relativa all'attuazione, il trasferimento dell'ECO all'ELA è stato completato con successo durante il periodo di riferimento, malgrado le difficoltà causate dalla pandemia.

N. 2 Sostegno al riavvio delle attività di EURES
Al fine di riavviare le attività di EURES dopo la revoca delle restrizioni connesse al lockdown, l'ECO ha promosso la campagna "Moving Forward" che si è svolta tra dicembre 2020 e febbraio 2021 nell'intento di accrescere la conoscenza dell'esistenza di EURES e delle sue attività. La campagna di comunicazione è stata un successo. #EURESmovingforward ha raggiunto 12 milioni di persone e oltre 16 000 utenti hanno partecipato al quiz di EURES "Che paese europeo è giusto per te?". Sono stati prodotti anche cinque nuovi video su EURES ed è stato varato il nuovo canale Instagram di EURES[51].

N. 3 Rafforzare il sostegno ai lavoratori più colpiti dalla pandemia
Oltre alla campagna generale "Moving Forward", gruppi specifici di lavoratori sono stati i destinatari di iniziative di comunicazione più specifiche. Ad esempio per contribuire alla tutela dei lavoratori stagionali e ridurre gli ostacoli a cui erano esposti, la rete EURES ha partecipato alla campagna "Rights4AllSeasons", lanciata in partenariato con la Commissione, la piattaforma europea per contrastare il lavoro non dichiarato, paesi dell'UE e parti sociali. Con questa campagna la rete EURES ha contribuito ad accrescere la conoscenza dei diritti, degli obblighi e dei servizi di consulenza esistenti intesi a garantire condizioni eque per il reclutamento stagionale.

N. 4 Promuovere e sostenere il ricorso all'FSE+ per finanziare le attività di EURES
Per il periodo di programmazione 2021-2027 dell'FSE+ la Commissione e l'ECO hanno ampiamente promosso il ricorso all'FSE+ per finanziare le attività di EURES.

N. 5 Continuare a sviluppare gli strumenti di comunicazione
La Commissione e l'ECO riconoscono che gli obblighi di comunicazione per UCN e membri e partner rappresentano un onere. La comunicazione di informazioni sulle attività di EURES tuttavia è un elemento fondamentale del regolamento EURES ed è stata ritenuta necessaria dal legislatore. Ai fini di una parziale riduzione dell'onere è stato introdotto un nuovo strumento informatico che consente agli UCN di inserire più facilmente i relativi dati. Sono in corso ulteriori riflessioni sull'argomento (ad esempio sull'ulteriore armonizzazione/agevolazione delle attività del sistema di misurazione dei risultati e del ciclo di programmazione).

N. 6 Promuovere la diffusione dello scambio di apprendistati e tirocini
Nel periodo di riferimento non sono state intraprese azioni specifiche su questo tema poiché è stata data la priorità al trasferimento dell'ECO e la necessità di garantire la continuità dell'attività ha assorbito tutte le risorse dell'ECO. Non è stato quindi possibile effettuare ulteriori investimenti a questo proposito durante tale periodo.

N. 7 Migliorare ulteriormente il portale EURES
La Commissione e l'ELA (dopo il trasferimento dell'ECO) hanno continuato ad apportare modifiche al portale EURES per migliorarne la facilità di utilizzo. È stato creato anche un comitato direttivo informatico inteso ad agevolare il coordinamento, la pianificazione e il processo decisionale sulle questioni relative al portale e concordare i futuri sviluppi del portale EURES.

[51] Disponibile all'indirizzo https://www.instagram.com/euresjobs/.

Le raccomandazioni che seguono erano destinate all'**ufficio europeo di coordinamento gestito dall' Autorità europea del lavoro**:

N. 1 Completare il trasferimento dell'ECO
Come indicato nella sezione relativa all'attuazione, il trasferimento dell'ECO all'ELA è stato completato con successo durante il periodo di riferimento.

N. 2 Sostenere la mobilità equa
L'obiettivo principale delle attività di EURES è promuovere la mobilità equa tra i paesi EURES. Il trasferimento della funzione di sostegno operativo dell'ECO dalla Commissione all'ELA è servito a rafforzare ulteriormente il sostegno offerto ai paesi EURES, in quanto agevola una più stretta collaborazione dell'ECO con altri importanti servizi di supporto ai paesi e ai cittadini di competenza dell'ELA. Nel periodo di riferimento, diversi progetti ed eventi organizzati dagli UCN per promuovere la mobilità equa sono stati sostenuti dall'ECO, ove necessario. L'ECO ha anche contribuito, guidandole, a importanti iniziative di comunicazione quali la campagna "Moving Forward" e a campagne più specifiche (ad es. "Rights for all seasons").

N. 3 Rafforzare ulteriormente la comunicazione di EURES
Nel periodo di riferimento, il rafforzamento della comunicazione di EURES è stato uno dei principali obiettivi di sviluppo. È stata elaborata una nuova strategia di comunicazione, e l'ELA ha reso disponibili finanziamenti aggiuntivi nell'intento di aumentare la conoscenza all'interno e all'esterno del marchio e delle attività di EURES.

N. 4 Stanziare risorse sufficienti per le operazioni di EURES
Poiché il trasferimento di competenze all'ELA è avvenuto in maniera graduale, nei primi mesi del 2021 non tutte le attività erano già finanziate dal bilancio dell'ELA, che quindi nel 2021 ha destinato alle attività di EURES una dotazione finanziaria relativamente inferiore rispetto al 2022. Nel 2021 l'ELA ha investito 7,5 milioni di EUR nelle attività di EURES, che sono saliti a 9,9 milioni nel 2022.

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 del 2016 ha fissato una serie di requisiti per la rete EURES. L'articolo 6 del regolamento (UE) 2019/1149 inoltre ha stabilito la necessità di trasferire l'ECO dalla Commissione all'Autorità europea del lavoro entro agosto 2021. Tutti questi obiettivi sono stati affrontati durante la pandemia di COVID-19, un periodo di grande incertezza dovuta alle restrizioni connesse ai lockdown che hanno interessato, tra l'altro, la collaborazione e i viaggi oltrefrontiera.

Il trasferimento dell'ECO dalla Commissione all'ELA è stato completato a maggio 2021 a seguito di un'intensa collaborazione tra le due entità. Dopo il completamento, l'ECO nell'ambito dell'ELA è diventato il proprietario del sistema del portale EURES, mentre la Commissione rimane responsabile (da un punto di vista operativo) del funzionamento tecnico e dello sviluppo del portale EURES e dei servizi informatici connessi.

Restano da affrontare alcune sfide, in particolare quelle relative all'ampliamento della rete e all'accoglienza di nuovi membri e partner.

5.2 Raccomandazioni ai paesi EURES

Sulla base delle principali risultanze riguardanti lo stato di attuazione e le sfide rimanenti individuate nella presente relazione, le maggiori priorità per il prossimo periodo di riferimento possono essere sintetizzate come segue:

N. 1 Continuare a investire nell'ampliamento della rete
L'ampliamento della rete ha rappresentato una priorità per la rete EURES dall'entrata in vigore dell'ultimo regolamento. Poiché la crescita è stata più lenta del previsto (potenziali membri e partner non sono sufficientemente interessati) gli UCN dovrebbero definire strategie chiare in merito al significato della nuova composizione della rete EURES per il loro modello di servizi e le loro attività, definire i contatti e le modalità per garantire che l'ampliamento della rete comporti servizi migliori per i beneficiari di EURES.

N. 2 Definire chiaramente i canali di comunicazione
La comunicazione è la chiave per rafforzare la conoscenza del marchio EURES. Affinché la comunicazione di EURES ottenga il massimo impatto, è importante sapere su quali canali concentrarsi nella diffusione delle informazioni. La nuova strategia di comunicazione affronta già questo aspetto. Per ottenere un riscontro più dettagliato sull'efficacia dei vari canali di comunicazione, i questionari delle indagini nazionali rivolte a persone in cerca di occupazione e datori di lavoro potrebbero comprendere una domanda relativa a come sono venuti a conoscenza dell'attività e dei servizi di EURES. Oltre ad essere utile per definire meglio i futuri canali di comunicazione, questo servirebbe anche a indirizzare la comunicazione in base al pubblico destinatario.

N. 3 Completare la precisazione della corrispondenza dell'ESCO nell'intera rete
L'adozione/precisazione della corrispondenza dell'ESCO è progredita nel periodo di riferimento. In alcuni paesi EURES tuttavia la necessaria precisazione della corrispondenza non è ancora stata completata. Data l'importanza di tale corrispondenza per l'incrocio automatizzato, la sua attuazione dovrebbe essere una priorità per i prossimi mesi.

N. 4 Consolidare l'utilizzo del sistema EU Login
Il sistema EU Login aumenta la sicurezza sul portale EURES. A gennaio 2022 l'ECO ha diffuso numerosi avvisi, accompagnati da un video tutorial, per incoraggiare tutti gli utenti ad aggiornare i propri account in seguito all'introduzione del sistema EU Login sul portale EURES. Tutti gli UCN dovrebbero quindi continuare a incoraggiare i rispettivi membri e partner a utilizzarlo, e mettere a disposizione il tutorial sui siti web nazionali.

N. 5 Garantire il trasferimento di CV al portale EURES
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 pubblicamente disponibili previo consenso dei lavoratori tramite il singolo canale coordinato. Le offerte di lavoro sono caricate sul portale dagli UCN, mentre il trasferimento dei CV sembra progredire meno rapidamente. L'accelerazione del trasferimento dei CV dai paesi al portale EURES dovrebbe essere una priorità.

N. 6 Promuovere la diffusione dello scambio di apprendistati e tirocini
Le attività connesse ad apprendistati e tirocini inquadrati in un rapporto di lavoro dovrebbero essere promosse sia mediante le azioni dei consulenti EURES che con la presentazione di offerte al portale EURES.

5.2 Raccomandazioni all'ufficio europeo di coordinamento gestito dall'Autorità europea del lavoro

Alla luce delle sfide citate sopra, l'ELA dovrebbe fornire adeguate risorse umane e finanziarie all'ufficio europeo di coordinamento di EURES (ECO), sostenere le attività dell'ECO e perseguire sinergie con le altre funzioni dell'ELA, nel pieno rispetto della governance indipendente di EURES come stabilito dal regolamento EURES del 2016. L'ECO nell'ambito dell'ELA dovrebbe dare la priorità agli aspetti che seguono:

N. 1 Garantire la conformità al regolamento EURES

La piena conformità alla base giuridica di EURES dovrebbe restare una priorità assoluta per l'ECO, che si dovrebbe riflettere in tutte le sue attività e le sue funzioni. L'ulteriore evoluzione del portale deve restare conforme al regolamento EURES, con lo sviluppo di interfacce per programmi applicativi che consentano a membri e partner un migliore accesso a CV e offerte di lavoro, il sostegno agli UCN nell'esercizio di precisazione della corrispondenza dell'ESCO, la messa a punto di uno strumento di corrispondenza basato sulle competenze ed esempi di azioni prioritarie dell'ECO a tale proposito.

N. 2 Lavorare sulle sinergie tra EURES ed Europass

Nell'intento di promuovere le sinergie tra EURES ed Europass ai fini di un servizio migliore per i beneficiari di EURES, è opportuno stringere legami e connessioni più stretti tra di essi. Gli utenti del portale EURES potrebbero beneficiare dell'accesso allo strumento Europass nelle loro attività quali utenti di EURES; gli utenti di Europass dovrebbero beneficiare delle opportunità di lavoro presenti sul portale. Ove possibile, creare sinergie aggiuntive con il portale Your Europe.

N. 3 Continuare a sostenere gli UCN nello sforzo di ampliamento della rete

L'ampliamento della rete è una priorità assoluta della rete EURES dalla sua istituzione. Permangono le sfide individuate nella precedente relazione biennale e nella valutazione ex post, poiché gli UCN incontrano ancora difficoltà a presentare con chiarezza il valore aggiunto e i principali punti a favore dell'adesione a EURES ai fini di una possibile ammissione alla rete EURES. È pertanto opportuno che l'ECO continui a sostenere gli UCN nella definizione di una strategia per contattare possibili nuovi membri e partner e a realizzare materiale di sostegno o eventi di apprendimento reciproco sul tema dell'ammissione.

N. 4 Riorientare la relazione sulle carenze e sulle eccedenze di manodopera e garantire che EURES contribuisca sistematicamente ad affrontare le carenze di manodopera

Le carenze di manodopera sono sempre ai primi posti dell'agenda delle politiche per l'occupazione nazionali ed europee, con diverse organizzazioni che riferiscono regolarmente in merito alle tendenze più recenti. L'ECO dovrebbe perseguire sinergie con le relazioni e le iniziative prodotte o promosse dalla Commissione e da altre agenzie dell'UE per evitare sovrapposizioni e contribuire con la sua competenza. La programmazione delle attività, ad esempio nell'ambito delle giornate europee del lavoro (online) potrebbe essere mirata sistematicamente ad affrontare le carenze di manodopera.

N. 5 Garantire la granularità dell'esercizio di precisazione della corrispondenza dell'ESCO

Negli ultimi quattro anni si sono compiuti progressi significativi per garantire l'attuazione della classificazione transnazionale ESCO. I paesi EURES tuttavia incontrano ancora difficoltà nel definire la corrispondenza al giusto livello di dettaglio. Poiché serve ai fini dell'incrocio automatizzato di CV e offerte di lavoro sul portale EURES, è essenziale che la precisazione della corrispondenza sia sufficientemente differenziata in termini di competenze e occupazioni. L'ECO e la Commissione devono quindi garantire che gli esercizi di precisazione della corrispondenza aderiscano ai criteri qualitativi individuati e che i dati forniti a EURES raggiungano il livello di dettaglio richiesto.

N. 6 Investire nella formazione del personale di EURES

È opportuno che l'ECO aumenti la propria offerta di formazione per il personale di EURES al fine di garantire la continua acquisizione di competenze e l'ulteriore apprendimento. Il programma di formazione dovrebbe essere costantemente monitorato a fini qualitativi, valutato e aggiornato, poiché anche le necessità della rete e il mercato del lavoro sono in costante evoluzione.

N. 7 Continuare a sostenere l'organizzazione delle giornate europee del lavoro (online)
Già prima della pandemia di COVID-19 le giornate europee del lavoro (online) si svolgevano online o in modalità ibrida. Considerando il successo riscosso costantemente da queste giornate del lavoro presso le persone in cerca di occupazione e i datori di lavoro, l'ECO è invitato a continuare a sostenere questi eventi, mettendo a frutto il loro successo. L'ECO dovrebbe orientare le giornate europee del lavoro (online) su settori che presentano carenze di manodopera.

N. 8 Ottimizzare ulteriormente le procedure di comunicazione
Nonostante le limitazioni legali, uno degli sviluppi più richiesti dagli UCN è l'integrazione del ciclo di programmazione e del sistema di misurazione dei risultati, a causa dell'onere amministrativo che rappresentano per gli UCN. Grazie allo sviluppo di nuovi strumenti informatici, l'ECO dovrebbe continuare a sostenere gli UCN, ove possibile, e a definire nuovi modi di facilitare la comunicazione di informazioni.

N. 9 Aumentare la visibilità del portale e del marchio EURES, esplorare nuovi canali di comunicazione, sviluppare nuovi indicatori chiave di prestazione mirati e intensificare la cooperazione con la Commissione
La strategia di comunicazione definita dall'ECO è utile per aumentare la visibilità della rete e delle sue attività. Sarebbe opportuno tuttavia perseguire una strategia di comunicazione a più lungo termine mediante una campagna di comunicazione pluriennale al fine di ottimizzare la coerenza e l'efficienza delle iniziative di promozione, oltre che per rafforzare l'immagine della rete nel corso del tempo e aumentare la visibilità del portale EURES. La campagna potrebbe anche esplorare ulteriormente i vantaggi dell'uso di nuovi social media, in particolare per rivolgersi ai giovani. L'ECO dovrebbe incoraggiare l'individuazione di indicatori chiave di prestazione validi e valutare la portata e il coinvolgimento delle campagne di comunicazione in linea con gli indicatori di rete ufficiali della Commissione. Al momento di pianificare una più ampia campagna di comunicazione pluriennale, la Commissione potrebbe includere EURES e messaggi chiave sui suoi servizi nell'intento di aumentare la visibilità di EURES a livello europeo, ad esempio prevedendo di includere informazioni sulle sinergie tra EURES ed Europass. In particolare, l'ECO dovrebbe completare il suo contributo alla cartina della Commissione delle reti di contatto UE presenti in Europa e nel SEE[52].

N. 10 Consolidare l'utilizzo del sistema EU Login
Il calo del numero di persone in cerca di occupazione e datori di lavoro registrati impone ulteriori misure per agevolare l'accesso al portale EURES.

5.3 Indicazioni chiave per la Commissione

Per affrontare alcune delle sfide per l'attuazione descritte sopra, la Commissione potrebbe seguire le raccomandazioni che seguono:

N. 1 Sinergie tra EURES ed Europass
La Commissione dovrebbe continuare a collaborare strettamente con l'ECO per semplificare l'esperienza degli utenti del portale EURES e beneficiare ulteriormente delle potenziali sinergie individuate con Europass (cfr. la raccomandazione n. 2 all'ECO).

N. 2 Campagna di comunicazione pluriennale

[52] Cartina "L'Unione europea intorno a me". Cfr. https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_it.

Come affermato nella raccomandazione n. 10 destinata all'ECO, sarebbe opportuno perseguire una strategia di comunicazione a più lungo termine mediante una campagna di comunicazione pluriennale al fine di ottimizzare la coerenza e l'efficienza delle iniziative di promozione di EURES, oltre che per rafforzare la conoscenza della rete. In particolare, EURES dovrebbe essere inclusa nella campagna di comunicazione pluriennale organizzata dalla Commissione al fine di aumentare la visibilità della rete EURES e del portale EURES e di promuoverne i servizi a livello europeo, come proposto dalla Commissione nella sua relazione di follow-up alla Conferenza sul futuro dell'Europa[53].

N. 3 Aumentare i finanziamenti e la visibilità per programmi mirati di mobilità (TMS) e partenariati transfrontalieri (CBP)

I programmi mirati di mobilità e i partenariati transfrontalieri si sono dimostrati particolarmente importanti poiché promuovono l'inclusione e la libera circolazione dei lavoratori nei paesi EURES, oltre ad affrontare esigenze specifiche del mercato del lavoro. Di conseguenza, assicurare futuri finanziamenti a questi programmi di mobilità consentirebbe di continuare a ottenere questi benefici e potenzialmente di attuare progetti più innovativi, ambiziosi e lungimiranti, che potrebbero essere di ulteriore aiuto per lavoratori e datori di lavoro, in particolare affrontando le carenze di manodopera e gli ostacoli al lavoro transfrontaliero.

[53] COM(2022) 404 final *Dalla visione all'azione*.