



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE VII
ADUNANZA N. _____ LEGISLATURA N. _____

DE/CE/FPL Oggetto: Convenzione fra Ministero del Lavoro e della
5 NC Previdenza sociale e Regione Marche per la gestione
del servizio EURES (European Employment Services).

Prot. Segr.
2727

L'anno duemila addì 14 del mese di novembre in Ancona presso la sede della Regione Marche si è riunita la Giunta Regionale regolarmente convocata:

- | | |
|------------------------|-----------------|
| - D'Ambrosio Vito | Presidente |
| - Spacca Gian Mario | Vice Presidente |
| - Agostini Luciano | Assessore |
| - Mattei Carmela | Assessore |
| - Melappioni Augusto | Assessore |
| - Ottaviani Roberto | Assessore |
| - Rocchi Lidio | Assessore |
| - Secchiaroli Marcello | Assessore |

Sono assenti:

- | | |
|---------------------------|-----------|
| - Cecchini Maria-Cristina | Assessore |
|---------------------------|-----------|

Essendosi in numero legale per la validità dell'adunanza assume la Presidenza il Presidente della Giunta regionale Sig. **D'Ambrosio Vito** che dichiara aperta la seduta alla quale assiste, in assenza del Segretario della Giunta regionale, il Vice Segretario Sig. **Brandoni Bruno**.

La deliberazione in oggetto è approvata all'unanimità dei presenti.
Riferisce in qualità di relatore: Il Presidente **D'Ambrosio Vito**

NOTE DELLA SEGRETERIA DELLA GIUNTA	ESITO DEL CONTROLLO
<p>Deliberazione non soggetta a controllo - Art. 17, comma 32, Legge 15 maggio 1997, n. 127</p> <p>Il 14 NOV 2000</p> <p>IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA (Dott. Bruno BRANDONI)</p> <p>Inviata per gli adempimenti di competenza</p> <ul style="list-style-type: none"> - al servizio PPL - all'U.O.O. di spesa area n. 5 - al Presidente del Consiglio regionale - alla redazione del Bollettino ufficiale <p>Il 20 NOV 2000</p> <p>L'INCARICATO</p> <p>Proposta o richiesta di parere trasmessa al Presidente del Consiglio regionale il prot. n.</p> <p>L'INCARICATO</p>	<p>Deliberazione soggetta a controllo - Art. 17, comma 32, Legge 15 maggio 1997, n. 127</p> <p>Il</p> <p>IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA</p> <p>Inviata alla Commissione statale di controllo il prot. n.</p> <p>L'INCARICATO</p> <p>La Commissione statale di controllo con decisione n. del ha:</p> <p><input type="checkbox"/> ESAMINATO <input type="checkbox"/> RINVIATO <input type="checkbox"/> ANNULLATO SENZA RILIEVI</p> <p>IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA</p>

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE
ADUNANZA N. _____ LEGISLATURA N. _____

Oggetto: **Convenzione fra Ministero del Lavoro e delle Previdenza Sociale e Regione Marche per la gestione del servizio EURES (EUROpean Employment Services).**

LA GIUNTA REGIONALE

VISTO il documento istruttorio riportato in calce alla presente deliberazione, predisposto dal Servizio Formazione Professionale e Problemi del Lavoro, nel quale si rileva la necessità di deliberare in merito.

RITENUTO per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, deliberare in merito.

VISTO il parere favorevole di cui all'art. 4 comma 4 della L.R. 17/01/92 n° 6, in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo di legittimità del Dirigente del Servizio Formazione Professionale e Problemi del Lavoro.

VISTO l'art. 25 dello statuto regionale.

VISTA la L. 127/97 art. 17 comma 32;

VISTA la Decisione U.E. n.569 del 22/10/1993;

VISTO il D. Lgs. n. 469/1997;

VISTA la L.R. 38/98 del 09/09/1998;

VISTA la legge regionale di bilancio n° 22 del 23/02/2000;

Con la votazione resa in forma palese riportata a pag. 1.

DELIBERA

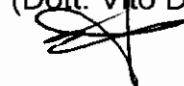
Di approvare la convenzione (Allegato A) fra Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e Regione Marche per la gestione del servizio EURES unitamente agli allegati A1, A2, A3 e A4 come parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

Il Segretario della Giunta Regionale
(~~Dott. Mario Conti~~)

(Dott. Bruno BRANDONI)



Il Presidente della Giunta Regionale
(Dott. Vito D'Ambrosio)





seduta del 14 NOV 2000
delibera 2386

pag. 3

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

ADUNANZA N. _____ LEGISLATURA N. _____

DOCUMENTO ISTRUTTORIO Servizio Formazione Professionale e Problemi del Lavoro

A) NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Art. 3, 48 e 49 del Trattato di Roma che sanciscono la libertà di circolazione dei lavoratori;
Decisione U.E. n. 569 del 22/10/1993 che ha istituito la rete EURES
D.Lgs n.469/1997;
L.R. 38/98 del 09/09/98;
DDPCM del 5/08/1999 pubblicato nel Supplemento Ordinario n. 206 della Gazzetta Ufficiale n. 277 del 25/11/1999.

B) MOTIVAZIONE

Premesso che tutti gli Stati Membri dell'Unione Europea e quelli aderenti allo Spazio Economico Europeo hanno adempiuto alla Decisione di costituzione della rete EURES; che le strutture nazionali sono costituite da un Coordinamento Nazionale presso la Divisione VII della Direzione Generale per l'Impiego del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, da una rete di specialisti esperti del mercato del lavoro dello SEE, gli Euroconsiglieri; che EURES dipende dalla Commissione Europea che coordina le attività operative della rete mediante una struttura insediata presso la Direzione Generale V della Commissione (impiego, relazioni industriali, affari sociali); che la competenza del servizio EURES è stata trasferita dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale alle Regioni; che l'Euroconsigliere attualmente presente ed operativo nella Regione Marche e che ha gestito il servizio EURES fino al 25/11/1999 presso la Direzione Regionale del Lavoro di Ancona è passato alle dipendenze della Regione Marche per continuare ad operare all'interno della struttura di EURES senza soluzione di continuità.

Occorre quindi formalizzare il passaggio delle competenze del servizio EURES attraverso una convenzione in cui sono specificati gli impegni e le responsabilità, rispettivamente del Ministero del Lavoro e della Regione Marche.

C) ESITO DELL'ISTRUTTORIA

Per le motivazioni su esposte e vista l'importanza dell'esistenza presso la Regione Marche del servizio EURES (riguardante il mercato del lavoro europeo e il suo sviluppo all'interno di strutture regionali e provinciali), si propone di approvare la convenzione di cui all'oggetto autorizzando l'Assessore alla Formazione ed Orientamento Professionale – Politiche del Lavoro – Promozione della Cooperazione



seduta del
14 NOV 2000
delibera
2386

pag.
4

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

ADUNANZA N. _____ LEGISLATURA N. _____

– Politiche dell'Istruzione Scolastica – Risorse Umane ed Organizzative Dott.ssa Maria Cristina Cecchini a firmare la detta convenzione.

La convenzione così approvata e firmata sarà fatta pervenire alla Direzione Generale per l'Impiego del Ministero del Lavoro che la sottoscriverà e ne rinvierà copia autenticata alla Regione Marche.

C) PROPOSTA

Per le motivazioni espresse nell'atto si propone l'adozione di un atto avente per oggetto:

“Convenzione fra Ministero del Lavoro e delle Previdenza Sociale e Regione Marche per la gestione del servizio EURES (EUROpean Employment Services).”

Il Responsabile del Procedimento
(Dott.ssa Maria Luisa Baroni)

PARERE ED ATTESTAZIONE DEL DIRIGENTE DEL SERVIZIO FORMAZIONE PROFESSIONALE E PROBLEMI DEL LAVORO

Il sottoscritto, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo di legittimità della presente deliberazione. Si attesta, inoltre, che dal presente atto non deriva né può derivare impegno di spesa. Il presente atto non è soggetto a controllo ai sensi dell'art. 17 comma 32 della L. 127/97.

Il Dirigente del Servizio
(Dott. Marco Bellardi)

La presente deliberazione si compone di n° 35 pagine } e di n° 31 pagine di allegati.

Il Segretario della Giunta Regionale
(Dott. Mario Conti)

(Dott. Bruno BRANDONI)



ALLEGATO ALLA DELIBERA
N° 2386 DEL 14 NOV 2000

CONVENZIONE PER LA GESTIONE DEL SERVIZIO EURES (Allegato A) (EUROpean Employment Services)

PREMESSO che tutti gli Stati Membri dell'Unione Europea e quelli aderenti allo Spazio Economico Europeo hanno adempiuto alla Decisione di costituzione della rete EURES provvedendo a definire le rispettive strutture nazionali e di transfrontalierato nominando gli "Euroconsiglieri" nell'ambito dei propri servizi per l'impiego;

PREMESSO che le strutture nazionali sono costituite da un coordinamento nazionale, con un responsabile di progetto, e da una rete di specialisti esperti del mercato del lavoro dello SEE appartenenti ai servizi pubblici per l'impiego, gli "Euroconsiglieri",

PREMESSO che EURES dipende dalla Commissione Europea che coordina le attività operative della rete mediante una sua struttura insediata presso la Direzione Generale V della Commissione (impiego, relazioni industriali, affari sociali);

PREMESSO che la Commissione Europea ha provveduto e provvede direttamente alla formazione professionale degli Euroconsiglieri mediante una prima formazione di base ed una successiva formazione continua per l'adeguamento e l'aggiornamento della loro professionalità;

PREMESSO che la rete EURES, composta da circa 500 Euroconsiglieri a livello europeo, permette di operare in tutte le regioni dello SEE;

VISTI gli articoli 3, 48 e 49 del Trattato di Roma che sanciscono la libertà di circolazione dei lavoratori;

VISTA la legge Regionale n. 38 del 09.09.98, con cui viene recepito il decentramento dei servizi pubblici per l'impiego, nel quadro dell'attività di indirizzo, promozione e coordinamento dell'Amministrazione Centrale;

VISTO il Memorandum di intenti del 16 novembre 1998 (allegato A1) in cui i Direttori Generali dei servizi pubblici per l'impiego della UE/SEE hanno concordato di rafforzare la loro cooperazione a livello europeo, con particolare riguardo allo sviluppo del "pieno potenziale della rete EURES, come uno strumento congiunto dei servizi pubblici per l'impiego per contribuire alla libera circolazione dei lavoratori e per rendere il mercato del lavoro europeo una realtà";

VISTO l'accordo per l'individuazione degli standards minimi di funzionamento dei Servizi Pubblici per l'Impiego sancito dalla Conferenza unificata Stato Regioni nella seduta del 16.12.1999;

A /



CONSIDERATO che l'esercizio effettivo del diritto di circolazione e di residenza entro l'Unione Europea si basa sulla protezione sociale garantita dalle disposizioni europee in materia e che ogni cittadino comunitario ha il diritto a lavorare in un altro Paese della Comunità Europea, il diritto al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, il diritto alla protezione sociale, il diritto alla formazione professionale;

TRA IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE E LA REGIONE MARCHE

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Art. 1

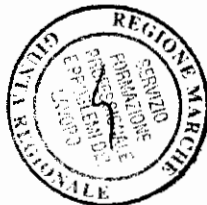
Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale nell'ambito di un ruolo generale di indirizzo, promozione e coordinamento:

- * nomina un Capoprogetto responsabile nei confronti della Commissione di tutte le attività svolte a livello nazionale;
- * esercita, d'intesa con la Regione e con gli Enti locali interessati, le attività di organizzazione e collegamento tra la Commissione e gli Euroconsiglieri con l'obiettivo di garantire l'uniformità e l'omogeneità dei servizi erogati;
- * esercita attività di coordinamento e collegamento con la Regione e gli Enti locali da cui dipendono gli Euroconsiglieri ed ogni attività inerente al sistema informatico ed informativo EURES ad esso delegata dalla Commissione Europea;
- * predispone, in conformità alle direttive della Commissione Europea, sentite le Regioni e tenuto conto delle eventuali proposte delle stesse, il Piano Nazionale annuale delle attività EURES e lo trasmette alla Commissione Europea per ottenerne i relativi finanziamenti;
- * fornisce una rete operativa consolidata di rapporti nazionali ed internazionali, anche con Enti ed Istituzioni dello SEE, che gode di un'immagine di qualità;
- * fornisce il Know-how relativo alle procedure di gestione del servizio;
- * fornisce l'uso del logo connesso all'erogazione dei servizi EURES, le postazioni di lavoro degli Euroconsiglieri, l'accesso e l'uso delle banche dati esistenti (BEC ed EURESINFO), i materiali informativi, divulgativi e promozionali del servizio, l'assistenza tecnica.

Art. 2

La Regione Marche:

- * d'intesa con le Province e nel rispetto della L.R. 09.09.1998, n. 38, programma, coordina, indirizza e valuta le attività ed iniziative del servizio EURES gestite dagli Euroconsiglieri, che costituiscono risorse umane già formate dalla C.E. e



professionalmente preparate, nonché tramite le modalità di esecuzione che vorrà autonomamente adottare;

- * riconosce che gli Euroconsiglieri agiscono al servizio dell'Ente locale da cui dipendono ed in un contesto adeguato allo svolgimento delle funzioni, sulla base delle indicazioni ricevute dalla Commissione Europea e dal coordinamento nazionale. Pertanto, opera, anche attraverso gli Euroconsiglieri, per lo sviluppo della rete mediante la integrazione, promozione e diffusione del servizio EURES nel proprio ambito regionale nel pieno rispetto di quanto previsto dalla Decisione U.E. n.569 del 22.10.1993;
- * favorisce, unitamente agli Enti locali interessati e su designazione formale del coordinamento nazionale, la partecipazione degli Euroconsiglieri e degli assistenti a riunioni di lavoro e di formazione continua a livello nazionale ed internazionale, in cui le spese ed i relativi indennizzi sono coperti dai fondi del coordinamento nazionale, attraverso il piano annuale e nazionale delle attività, approvato e finanziato dalla Commissione Europea, o direttamente da quest'ultima;
- * fornisce, per il tramite dell'Euroconsigliere, informazioni sull'attività svolta alla Direzione Generale per l'Impiego e al coordinamento nazionale EURES.

Art. 3

Le parti concordano di svolgere un'azione di monitoraggio e verifica sullo stato di attuazione della presente convenzione e sulle attività ad essa connesse ed al fine di assicurare l'efficacia e l'efficienza del servizio.

Art. 4

Sono da considerarsi parte integrante della presente convenzione gli Allegati A1, A2, A3 e A4 indicanti rispettivamente l'integrazione di EURES negli S.P.I., la descrizione delle funzioni dell'Euroconsigliere, la descrizione delle funzioni dell'Assistente e la relazione di attività EURES 1998-1999 "Verso un mercato europeo integrato del lavoro: il contributo di EURES".

Art. 5

La presente convenzione decorre a tutti gli effetti dalla data di passaggio delle competenze in materia dei Servizi dell'Impiego e di Politiche del Lavoro alla Regione e agli Enti locali, come da disposizioni di legge sopra indicate.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la **Regione MARCHE**

Per il **Ministero del Lavoro e della
Previdenza Sociale**



ALLEGATO A1

16.11.1998

MEMORANDUM D'INTENTI
tra i Servizi Pubblici per l'Impiego dello Spazio Economico Europeo
per lo sviluppo della Rete EURES

Nella dichiarazione di collaborazione del 1998 i Responsabili dei Servizi Pubblici per l'Impiego dell'Unione Europea/Spazio Economico Europeo hanno concordato di rafforzare la loro cooperazione a livello europeo, in particolare riguardo allo sviluppo del "pieno potenziale della rete EURES, come uno strumento congiunto dei S.P.I. per contribuire alla libera circolazione dei lavoratori e per rendere il mercato del lavoro Europeo una realtà". Il presente "Memorandum d'intesa" riflette l'impegno sopra menzionato e lo traduce in misure e direttive concrete, da adottarsi nel breve e medio termine. Tutto ciò rappresenta il risultato di un anno di analisi approfondita e di consultazioni all'interno della rete EURES e tra i Direttori Generali dei S.P.I.

1. EURES, un legame prezioso tra i Servizi Pubblici per l'Impiego Nazionali.

L'obiettivo essenziale di EURES è facilitare la mobilità del lavoro internazionale entro lo Spazio Economico Europeo, aiutando le persone (sia datori di lavoro che coloro che cercano lavoro) a prendere decisioni informate sotto questo aspetto e ad attuarle. Diversi fattori indicano chiaramente che la mobilità del lavoro internazionale aumenterà nei prossimi anni. Le imprese stesse si spostano molto più facilmente all'interno dello S.E.E. e sono alla ricerca di una forza lavoro multinazionale. AL contempo lo sviluppo di una forza lavoro pluriculturale, istruita e plurilingue porta ad un maggior numero di persone desiderose e perfettamente in grado di lavorare all'estero. Con il completamento del mercato internazionale, che sarà presto ultimato con un'unica valuta e dal rafforzamento della cooperazione europea in materia di politica dell'impiego, i S.P.I. riconoscono che la loro sfera d'azione dovrebbe essere ampliata all'intera area dello Spazio Economico Europeo. L'esperienza e la cooperazione EURES permette loro di svolgere un ruolo significativo sulla scena del mercato del lavoro europeo.

** Completamento del "pacchetto dei servizi dei Servizi Pubblici per l'Impiego"*

Integrando EURES nei loro servizi, i S.P.I. si impegnano a concretizzare un diritto fondamentale dei cittadini europei: il diritto alla libertà di spostamento/circolazione dei lavoratori.

Al contempo essi rispondono ad un'autentica e crescente necessità di coloro che cercano lavoro e dei datori di lavoro.

La Banca Dati delle offerte di lavoro EURES e quella delle informazioni, insieme alla sua rete umana, dovrebbero essere pienamente utilizzate per accrescere le possibilità di occupazione disponibili per coloro che cercano lavoro, al di là delle opportunità esistenti a

h ~

livello locale o nazionale. La rete EURES fornisce anche informazioni preziose ed orientamento per coloro che cercano lavoro, su argomenti particolari relativi alla mobilità geografica, un servizio che è unico nel suo genere.

Riguardo alle imprese i S.P.I. sono impegnati ad offrire loro "una gamma di servizi di qualità, che costituisca un ponte tra le loro necessità e le condizioni del mercato del lavoro" (Dichiarazione di collaborazione).

La Banca Dati delle offerte di lavoro EURES permette ai datori di lavoro di pubblicizzare le loro disponibilità di posti di lavoro al di fuori dei loro confini nazionali, fino a raggiungere 17 Stati, allargando considerevolmente la scelta della forza lavoro e le possibilità dei Servizi Pubblici per l'Impiego di soddisfare le richieste di posti di lavoro.

** Riduzione delle "incongruenze/impasse"*

La mobilità geografica sta diventando un importante fattore di compensazione del mercato del lavoro, con l'emergere di divari tra le principali qualifiche in alcuni Stati membri associata ad una popolazione lavorativa in declino, in alcune regioni e che sta invecchiando.

EURES ha un potenziale, non ancora completamente sfruttato, come strumento per ridurre il divario di qualifiche in Europa.

EURES, perciò, dovrebbe essere sviluppato in modo da fungere da sistema di segnalazione tempestiva, che indichi, attraverso la Banca Dati sui mercati del lavoro regionali ed attraverso la rete, in quali settori ci sono carenze ed eccedenze di qualifiche ed in tal modo aiutare a risolvere le "incongruenze/impasse" del mercato.

**Rapporto con i mercati del lavoro transfrontalieri*

In molte regioni dello Spazio Economico Europeo, i mercati del lavoro locali si estendono oltre i confini di uno o due altri Paesi vicini.

Le collaborazioni transfrontaliere EURES offrono un'opportunità unica per i servizi regionali dei S.P.I. di sperimentare insieme la direzione/gestione di un autentico mercato del lavoro europeo, in collaborazione con altri partners locali, inclusi i partners sociali.

**Sostegno alla strategia dell'occupazione Europea*

I Servizi Pubblici per l'Impiego hanno un importante ruolo da svolgere nell'attuazione della strategia dell'occupazione europea. *Attraverso EURES essi accrescono le prospettive occupazionali di coloro che cercano lavoro, ma contribuiscono anche ad aumentare il potenziale di impiegabilità.*

L'esperienza di lavoro all'estero spesso migliora le prospettive occupazionali dei lavoratori attraverso il contatto con altre culture imprenditoriali e l'uso delle lingue, soprattutto per i giovani.

Al contempo aprendo una dimensione europea per i S.P.I., EURES porta un contributo rilevante ai loro compiti interni in termini di servizi per coloro che cercano lavoro e per i datori di lavoro.

Questo è il motivo per cui i S.P.I. considerano EURES come strumento sul quale è utile investire.

2. Iniziative concrete verso una migliore integrazione di EURES nei servizi dei S.P.I.

I responsabili dei S.P.I. considerano che il modo ottimale per migliorare l'impatto di EURES, sia in termini quantitativi che qualitativi, sia di integrarlo meglio nelle seguenti funzioni dei Servizi Pubblici per l'impiego:

** Strutture di gestione*

I S.P.I. rivedranno il modo in cui le decisioni su EURES verranno prese ed attuate nelle loro organizzazioni. La struttura direzionale deve essere tale da facilitare l'integrazione di EURES nei servizi operativi dei S.P.I. e garantire il pieno supporto della gerarchia, fino alle agenzie locali ed ai Direttori Regionali.

Il ruolo degli Euroconsiglieri, altro personale coinvolto nella fornitura del servizio EURES, i Capi Progetto EURES ed i Direttori Regionali interessati, i cui reciproci rapporti dovrebbero essere chiariti a livello nazionale.

L'organizzazione di EURES in quei Paesi nei quali è in atto il processo di regionalizzazione verrà rivisto per assicurare che i servizi EURES siano uniformi ed omogenei.

** Programmazione, attuazione degli obiettivi e monitoraggio*

Gli obiettivi e le priorità di EURES devono, per quanto possibile, far parte degli obiettivi dei Servizi per l'Impiego Nazionali EURES e riflessi nell'offerta del servizio dei S.P.I.

I Servizi Pubblici per l'Impiego esamineranno le iniziative concrete verso una migliore integrazione nella dimensione Europea dei servizi EURES definendo i loro obiettivi e gli indicatori di funzionamento.

** Promozione*

I S.P.I. promuoveranno il servizio EURES come parte della loro normale gamma di servizi verso i datori di lavoro e coloro che cercano lavoro. I datori di lavoro dovrebbero essere informati della possibilità di pubblicare le disponibilità di posti di lavoro e di ottenere assistenza nel reclutamento/assunzione da parte della rete EURES. Coloro che cercano lavoro dovrebbero ricevere assistenza ed orientamento nel caso che fossero interessati a lavorare in un altro Paese dello Spazio Economico Europeo.

** Risorse umane*

Risorse umane adeguate saranno assegnate ad EURES. In particolare, i partners dei S.P.I. garantiranno una posizione adeguata per gli Euroconsiglieri appartenenti alla propria organizzazione e rivedranno i propri criteri di selezione degli Euroconsiglieri in osservanza degli standards di qualità EURES. Tutti gli sforzi saranno fatti verso l'obiettivo che tutti gli Euroconsiglieri lavorino almeno il 50% del loro tempo per EURES e che le loro sostituzioni vengano ridotte ad un minimo annuo.

La formazione e le informazioni relative ad EURES verranno organizzate in modo da coprire tutte le categorie di personale coinvolte nella fornitura dei servizi EURES. Ciò riguarda specialmente i funzionari di collocamento che hanno accesso alle banche dati EURES.

** Collaborazioni transfrontaliere*

I Servizi Pubblici per l'Impiego coinvolti nelle collaborazioni transfrontaliere cercheranno di integrarli meglio nelle loro altre attività in modo da sfruttare tutte le possibili sinergie.

** Integrazione tecnica*



I Servizi Pubblici per l'Impiego si sforzeranno di collegare la Banca Dati Nazionale dei posti di lavoro disponibili alla Banca Dati EURES di Bruxelles al fine di facilitare ed aumentare lo scambio dei posti di lavoro transfrontalieri disponibili.

I S.P.I. cercheranno anche di dare il collegamento ad internet a più Euroconsiglieri al fine di facilitare l'accesso ai servizi centrali e la comunicazione all'interno della rete.

3. Obiettivi chiave per far funzionare meglio EURES.

Allo scopo di raggiungere i risultati sopra menzionati, EURES deve affermarsi come un servizio europeo multifunzionale per la mobilità.

In considerazione dell'intrinseca natura di EURES, una rete i cui membri si offrono reciprocamente dei servizi, ciò può accadere soltanto attraverso una cooperazione più stretta tra i S.P.I. ed un forte impegno reciproco su chiari obiettivi comuni.

I Servizi Pubblici per l'Impiego riconoscono quanto segue come obiettivi basilari, che dovrebbero ricevere priorità:

3.1 Migliorare il trattamento delle offerte di lavoro europee

Lo scambio delle disponibilità di posti di lavoro pertinenti è una parte essenziale del servizio EURES sulla mobilità. La completa trasparenza dei mercati del lavoro nazionali dovrebbe essere perseguita attraverso un adeguato collegamento dei sistemi nazionali/regionali.

Inoltre, la Banca Dati delle offerte EURES dovrebbe essere riservata a posti di lavoro disponibili e selezionati, che offrano un'autentica possibilità a coloro che non sono nazionali di essere assunti.

* L'immissione di posti di lavoro disponibili da parte di ciascun partner dovrebbe riflettere meglio la necessità dei datori di lavoro di reclutare lavoratori provenienti dai Paesi dello SEE ed il potenziale per i lavoratori non nazionali provenienti dallo SEE di trovare lavoro nei vari Paesi.

I posti di lavoro disponibili devono coprire un'ampia gamma di qualifiche e di livelli di istruzione e devono rappresentare autentiche offerte di lavoro per lavori qualitativi.

Ciascun partner dichiarerà annualmente il proprio obiettivo quantitativo secondo i criteri sopra menzionati ed assicurerà che essi siano conosciuti bene all'interno dell'organizzazione.

Inoltre verrà data priorità allo scambio completo delle offerte di lavoro nelle zone transfrontaliere EURES.

In tal modo la Banca Dati EURES raggiungerà "una massa critica" sia in termini complessivi (numero totale delle disponibilità dei posti) che su una base nazionale (posti offerti da ciascun partner).

* Verranno fatti sforzi per una migliore attuazione del "Follow up" delle iniziative prese dagli altri partners, in particolare per i posti di lavoro inseriti nella Banca Dati EURES (attraverso una maggiore diffusione all'interno della rete regionale e nazionale) e per le domande inviate.

I partners dovranno trattare le disponibilità di posti di lavoro ricevute da altri Servizi Pubblici per l'Impiego almeno secondo gli stessi standards validi per le opportunità di lavoro nazionali ed in completa conformità con gli specifici standards EURES.



3.2 Offrire un accesso più ampio a servizi di qualità

Un secondo fattore di successo è fornire un accesso ai servizi EURES sulla stessa base degli altri servizi dei Servizi Pubblici per l'Impiego per i datori di lavoro e per coloro che cercano lavoro. Allo scopo di raggiungere tale obiettivo i S.P.I. concordano quanto segue:

* Ogni Ufficio del Lavoro Locale dovrebbe essere in grado di fornire informazioni basilari ed accesso ai servizi EURES. Ciò può essere raggiunto con differenti gradi di coinvolgimento, incluso la formazione di alcuni dipendenti per la fornitura di basilari servizi EURES, il collegamento diretto del personale dei Servizi Pubblici per l'Impiego alle Banche Dati EURES e l'accesso self-service automatico degli utenti dei S.P.I. a queste Banche Dati.

* Almeno un Euroconsigliere per regione dovrebbe fungere da collegamento, quale responsabile per la promozione di EURES sia all'interno dei S.P.I. che a livello esterno verso gli utenti ed occuparsi di servizi più specializzati e dei progetti EURES.

Riguardo alle regioni coinvolte in collaborazioni transfrontaliere, una responsabilità aggiuntiva dovrebbe essere data al medesimo o ad un diverso Euroconsigliere per l'organizzazione delle attività EURES-T.

* Come per ogni altro servizio offerto dal Servizio Pubblico per l'Impiego, i servizi EURES hanno la necessità di rispondere a standards di qualità elevati, se la loro domanda deve essere sostenuta/incoraggiata. Questo riguarda, in particolare, i servizi informativi, di orientamento e di collocamento, nei quali i Servizi Pubblici per l'Impiego sono impegnati.

* Gli standards di qualità EURES saranno diffusi attraverso i Servizi Pubblici per l'Impiego e le procedure di attuazione poste in essere. In tal modo si assicurerà il livello desiderato sia rispetto alla qualità che all'uniformità, in modo da rispondere alle necessità di un pubblico sempre più esigente e per far fronte alla concorrenza di altri attori nel mercato del lavoro.

4. Il sostegno della Commissione

Al fine di supportare/contribuire ai sopra menzionati sforzi, i Servizi Pubblici per l'Impiego si aspettano che la Commissione assicuri/garantisca:

° *un approccio coordinato* tra le attività di tutti i partners EURES, definendo, in stretta consultazione tra loro, priorità operative comuni ed attraverso uno stretto monitoraggio della loro attuazione

° *servizi generali* per supportare la rete, in particolare in collegamento con le Banche Dati EURES sulle offerte di lavoro e sulle condizioni di vita e di lavoro e con la formazione e la promozione

° *supporto finanziario* per una parte delle attività dei partners attraverso i "piani di attività" annuali

° un sistema migliore per il *monitoraggio e la valutazione* del "funzionamento" di EURES a livello globale

° l'identificazione e la diffusione di *buone prassi* all'interno della rete



° *resoconti/relazioni regolari* da inoltrare ai Direttori Generali dei Servizi Pubblici per l'Impiego sugli sviluppi/progressi di EURES.

5. **Follow-up**

I responsabili dei S.P.I. rivedranno le misure necessarie nella propria organizzazione per concretizzare i sopra menzionati obiettivi, tali misure faranno parte del loro programma annuale di sviluppo EURES.

L'attuazione dei sopra menzionati obiettivi e finalità sarà rivista e valutata dai Direttori Generali alla fine del 2000.

9 -



FUNZIONI DELL'EUROCONSIGLIERE

LA FIGURA DELL'EUROCONSIGLIERE E' DEFINITA AI SENSI DELL'ART.4.1 DELL'ALLEGATO 1 DELLA DECISIONE DELLA C.E. 1612/68 del 22.10.1993

- 1) PROMUOVE E DA' SOSTEGNO ALLA INTEGRAZIONE DELLA RETE CON I SERVIZI TERRITORIALI PER L'IMPIEGO E LE LOCALI POLITICHE DEL LAVORO E FORMATIVE;
- 2) SVOLGE FUNZIONI DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DEGLI ASSISTENTI E REFERENTI NELL'AMBITO DELLE ATTIVITA' LEGATE ALLE FINALITA' ISTITUZIONALI DELLA RETE, EROGATE IN STRETTA COLLABORAZIONE CON STRUTTURE TERRITORIALI DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO E DI FORMAZIONE;
- 3) VERIFICA LA CORRISPONDENZA DEI SERVIZI DI ORIENTAMENTO E DI INFORMAZIONE EURES EROGATI SUL TERRITORIO SECONDO QUANTO RICHIESTO DAGLI STANDARD DI QUALITA' DEFINITI DALLA C.E.;
- 4) SVOLGE UN'AZIONE DI MONITORAGGIO DELLE ATTIVITA' EROGATE;
- 5) SVOLGE ATTIVITA' DI MARKETING DELLA RETE NEI CONFRONTI DEL SISTEMA LOCALE DELLE IMPRESE E NE RACCOGLIE I BISOGNI DI PERSONALE E DI PROFESSIONALITA' CHE SI SOSTANZIANO IN OPPORTUNITA' DI LAVORO;
- 6) FORNISCE UTILI INFORMAZIONI AI CITTADINI COMUNITARI ALLA RICERCA DI IMPIEGO IN ITALIA;
- 7) DEFINISCE E PROGETTA UN PIANO DI FORMAZIONE E DI AGGIORNAMENTO DEGLI ASSISTENTI E REFERENTI IN UNA LOGICA DI CREDITO FORMATIVO E DI PROGRESSIVO MIGLIORAMENTO PROFESSIONALE;
- 8) CURA LA PREDISPOSIZIONE DEI DOCUMENTI INFORMATIVI RIVOLTI ALL'UTENZA E LA ORGANIZZAZIONE DI INCONTRI PUBBLICI DI PRESENTAZIONE DEL SERVIZIO;
- 9) PROPONE PIANI DI ATTIVITA' ANNUALI E CAMPAGNE PROMOZIONALI DEL MEDESIMO;
- 10) SI AVVALE DELLE AZIONI DI RICERCA, SVILUPPO, FORMAZIONE E DI SERVIZI EFFETTUATE DAGLI EUROCONSIGLIERI SINDACALI E DATORIALI DEGLI EURES TRANSFRONTALIERI;
- 11) SVILUPPA PROGETTI DI COOPERAZIONE E/O DI SCAMBIO DI LAVORATORI CON SOGGETTI PARTNERS DELLA RETE;



- 12) PROPONE MODIFICHE DI PROCEDURE E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, NELL'AMBITO DELLA PROPRIA COMPETENZA, OVVERO PROPONE PROCEDURE ALTERNATIVE ED IL RICORSO A DIVERSE STRUMENTAZIONI;
- 13) SVOLGE ATTIVITA' DI INFORMAZIONE SULLE LEGGI CHE REGOLANO IL MERCATO DEL LAVORO, NONCHE' SU MECCANISMI DI MOBILITA' NAZIONALE E INTERNAZIONALE;
- 14) COLLABORA NELLA PROMOZIONE E NELLA PREPARAZIONE DI PROGRAMMI E PROGETTI RELATIVI AL SERVIZIO.



ALLEGATO ALLA DELIBERA
n° 2386 DEL 14 NOV 2000

ALLEGATO A3

FUNZIONI DELL'ASSISTENTE

L'ASSISTENTE SUPPORTA L'EUROCONSIGLIERE NELL'ESERCIZIO DELLE SUE FUNZIONI E SVOLGE ALCUNI COMPITI RAPPORTANDOSI ALLO STESSO IN CONDIZIONE DI RELATIVA AUTONOMIA. IN PARTICOLARE:

- 1) ACCOGLIE I LAVORATORI E LE IMPRESE ED EROGA AGLI STESSI INFORMAZIONI DI BASE E ORIENTAMENTO UTILIZZANDO IL MATERIALE E LE STRUMENTAZIONI TECNOLOGICHE IN DOTAZIONE;
- 2) CURA IL COLLEGAMENTO CON LE BANCHE DATI EURES SULLE OFFERTE DI LAVORO E LE CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO (BEC, EURESINFO E INTERNET), RILEVANDO, SELEZIONANDO E AGGIORNANDO LE OFFERTE DI LAVORO A VOCAZIONE COMUNITARIA CHE INTERESSANO IL LOCALE MERCATO DEL LAVORO CURANDONE LA DIFFUSIONE MEDIANTE MEZZI TECNOLOGICI E CANALI INFORMATIVI CHE FAVORISCA LA MASSIMA CONOSCENZA ALL'UTENZA INTERESSATA;
- 3) INSERISCE NELLA BANCA DATI BEC OFFERTE DI LAVORO PROVENIENTI DA IMPRESE APPARTENENTI ALLO SEE CHE INTERESSANO AREE GEOGRAFICHE NAZIONALI E/O REGIONALI SECONDO LE MODALITA' STABILITE DAL COORDINAMENTO NAZIONALE;
- 4) RACCOGLIE I CURRICOLA DEI LAVORATORI ALLA RICERCA DI IMPIEGO, CONDUCE COLLOQUI ED INTERVISTE NEI CONFRONTI DEI CANDIDATI ALLA MOBILITA' INTERESSATI A SPECIFICHE OFFERTE DI LAVORO EURES E NE CURA IL LORO INOLTRO AL SERVIZIO ESTERO COMPETENTE, PER FAVORIRE L'INCONTRO TRA DOMANDA E OFFERTE DI LAVORO O ATTIVA, UTILIZZANDO ANCHE LE OPPORTUNITA' INFORMATIVE OFFERTE DA INTERNET, PERCORSI DI INSERIMENTO MIRATO;
- 5) ASSICURA I CONTATTI CON I SERVIZI PER L'IMPIEGO TERRITORIALI OVVERO CON I SOGGETTI AUTORIZZATI ED OPERANTI NEL MERCATO DEL LAVORO IN MODO DA DIFFONDERE NEL TERRITORIO LA CONOSCENZA DEI SERVIZI E DELLE OPPORTUNITA' INFORMATIVE FORNITE DALLA RETE EURES;
- 6) PROVVEDE ALLA RACCOLTA E ALL'ARCHIVIO DI LEGGI, CIRCOLARI E DELLA DOCUMENTAZIONE COMUNITARIA RIGUARDANTE LE TEMATICHE DEL SERVIZIO EURES.

10 ~



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 02.10.2000
COM(2000) 607 definitivo

Relazione di attività EURES 1998-1999

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

(presentata dalla Commissione)

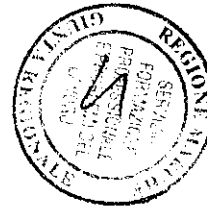


Relazione di attività EURES 1998-1999

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

INDICE

Introduzione	3
1. Compiti e priorità di EURES	4
1.1. EURES: un servizio concreto per il cittadino europeo.....	4
1.2. Uno strumento al servizio della strategia europea per l'occupazione.....	4
1.3. Un quadro di priorità ben definito.....	5
2. Consolidamento ed espansione della rete dei partner EURES	5
2.1 Una più forte integrazione di EURES nei servizi pubblici di collocamento	5
2.2. Il consolidamento delle EURES-transfrontaliere.....	6
2.3. Gli euroconsiglieri: la forza motrice della rete	7
3. Lo sviluppo del servizio EURES	9
3.1. Più offerte d'impiego più facilmente accessibili	9
3.2. Servizi di qualità.....	13
3.3. I servizi supplementari degli EURES-T	14
4. Il finanziamento	16
5. Priorità e impegni	17
5.1. Integrazione politica e operativa	17
5.2. Ammodernamento e modi di prestazione	18
5.3. Miglioramento della gamma dei servizi	19
5.4. Riesame dei metodi gestionali	19



Introduzione

L'evoluzione del mercato del lavoro nello Spazio Economico Europeo nel corso degli ultimi anni ha fatto della mobilità geografica dei lavoratori una sfida economica di crescente importanza. Certo, la disoccupazione permane ad un livello eccessivo in più Stati membri o regioni e la prevenzione e la riduzione della disoccupazione di lunga durata costituiscono un problema rilevante. Nel contempo, tuttavia, il problema dell'occupazione si pone sempre più in termini di deficit di manodopera per cui non vengono soddisfatte le esigenze dei datori di lavoro. Queste tensioni sul mercato del lavoro hanno un impatto negativo sulla crescita e sulla stabilità dei prezzi, così come la mancanza di manodopera qualificata grava sulla competitività delle imprese.

La mobilità geografica – sia all'interno di ciascuno Stato membro che tra gli Stati membri nell'ambito dello Spazio Economico Europeo – è uno dei fattori che possono ridurre queste tensioni sul mercato del lavoro.

Questo mutamento della situazione sul piano economico si rispecchia chiaramente nelle dichiarazioni politiche a livello UE. Ad esempio, nel suo parere per il Consiglio europeo di Lisbona (marzo 2000) il Comitato dell'occupazione e del mercato del lavoro sottolineava l'esigenza di incoraggiare la mobilità sul mercato del lavoro europeo. Esso identificava una serie di provvedimenti concreti da adottare, segnatamente nel quadro di EURES, per contribuire ad una maggiore mobilità. Le conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000 invitano da parte loro il Consiglio e la Commissione da un lato a *"migliorare la capacità d'inserimento professionale e ridurre il deficit di qualifiche, in particolare fornendo ai servizi di collocamento una base di dati europea sulle possibilità di impiego e di tirocinio"*¹, e, dall'altro, a *"definire un modello europeo comune di curriculum vitae, che sarà utilizzato su base volontaria per favorire la mobilità aiutando gli istituti d'insegnamento e di formazione e i datori di lavoro a valutare meglio le conoscenze acquisite"*.²

Da parte sua il Parlamento europeo in una risoluzione del mese di aprile 2000 sul mercato interno ha proposto di trasformare EURES in un "servizio europeo di collocamento"³

L'evoluzione di EURES nel corso dei due anni cui si riferisce la presente relazione – 1998 e 1999 – deve essere esaminata alla luce di queste evoluzioni economiche e politiche, segnatamente per determinare se il lavoro svolto durante questo periodo consentirà ad EURES di rispondere alle attese del Consiglio europeo.

Quest'evoluzione è stata caratterizzata in primo luogo da una forte presa di coscienza dei partner di EURES, in particolare dei servizi pubblici di impiego, riguardo all'evoluzione del loro ruolo nel contesto di una strategia europea dell'occupazione e di un mercato europeo del lavoro, conseguendo così una migliore integrazione dei servizi EURES nella loro propria gamma di servizi alle persone in cerca di lavoro e ai datori di lavoro.

¹ Conclusioni della Presidenza, paragrafo 29.

² Conclusioni della Presidenza, paragrafo 26.

³ Risoluzione del 13 aprile 2000 sulla comunicazione della Commissione "La strategia per il mercato interno europeo", COM(1999) 464



Si è così assistito ad una forte progressione delle offerte di lavoro scambiate, passate da 43.000 all'inizio del 1998 a 166.000 all'inizio del 2000. Peraltro il periodo è stato contrassegnato dall'impiego di Internet come supporto per i servizi EURES. Il sito EURES è stato inaugurato dal Primo Ministro del Regno Unito e dal Presidente della Commissione in occasione del vertice europeo di Cardiff del giugno 1998. In alcuni mesi questo sito è divenuto uno dei più visitati della Commissione.

Malgrado gli evidenti progressi che emergono dalla presente relazione, restano da risolvere gravi problemi, - da parte della Commissione e dei partner della rete EURES - per rispondere in maniera soddisfacente nei mesi e negli anni a venire alle attese delle persone in cerca di lavoro e dei datori di lavoro interessati alla mobilità geografica nonché alle sfide lanciate dal Consiglio europeo e dal Parlamento europeo.

1. COMPITI E PRIORITÀ DI EURES

1.1. EURES: un servizio concreto per il cittadino europeo

Sulla base del regolamento 1612/68 relativo alla libera circolazione dei lavoratori EURES è stato concepito per facilitare l'esercizio del diritto dei cittadini dell'UE e dello SEE a lavorare in un altro Stato membro.

Pertanto EURES si è sviluppato nel senso di servizio diretto al cittadino sia per chi cerca un lavoro sia per datore di lavoro e costituisce pertanto una delle vetrine più visibili ed efficaci dell'impegno della Commissione di essere vicina al cittadino.

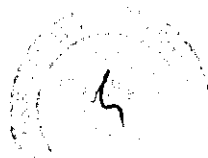
Il servizio di base EURES riguarda l'informazione, la consulenza e l'aiuto al collocamento. Esso si basa sia su una rete di esperti (gli euroconsiglieri) sia su numerosi punti di contatto nelle organizzazioni partner, nonché su un servizio di accesso libero su Internet.

EURES è uno dei principali attori di "Europe Direct", l'iniziativa lanciata dalla Commissione in occasione del Consiglio europeo di Cardiff nel giugno del 1998, che mira a ravvicinare il cittadino all'Europa.

1.2. Uno strumento al servizio della strategia europea dell'occupazione

Oltre ai servizi individuali che fornisce ai cittadini, EURES sostiene sotto molti aspetti la strategia europea per l'occupazione.

In primo luogo EURES contribuisce ad una migliore *trasparenza* del mercato del lavoro europeo. Ciò risulta dal suo ruolo di informazione sulle offerte di impiego disponibili sui mercati regionali del lavoro o sulle condizioni di vita e di lavoro nei vari Stati membri. Promuovendo la mobilità dei lavoratori EURES contribuisce ad una maggiore *flessibilità* del mercato del lavoro. L'adattabilità delle imprese beneficia dell'accesso ad un complesso di risorse umane non soltanto più vasto ma anche più ricco in termini di qualifiche, di cultura del lavoro e di lingue. *L'occupabilità* delle persone in cerca di lavoro viene fortemente favorita dall'esperienza professionale - anche di breve durata - all'estero. Gli EURES transfrontalieri contribuiscono in particolar modo allo *sviluppo locale* appoggiandosi su partner locali. Infine il *dialogo* sociale in materia di politica occupazionale è promosso dagli EURES transfrontalieri.



Riassumendo, la missione di EURES pertanto è quella di migliorare il funzionamento del mercato del lavoro europeo facilitando l'esercizio del diritto alla libera circolazione dei lavoratori.

1.3. Un quadro di priorità ben definito

Nel 1998 e nel 1999, le attività di EURES – sia a livello dei partner, sia a livello della Commissione europea – hanno seguito una serie di priorità definite in comune da tutti i partner con la Commissione. Si trattava di:

A. Migliorare le prestazioni di EURES in materia di offerte di lavoro. In questo contesto l'obiettivo era quello di aumentare il numero di offerte nella base di dati EURES per raggiungere una massa critica. Altrettanto importante era l'obiettivo di migliorare la qualità delle offerte. Infine doveva essere migliorata l'elaborazione delle offerte ricevute dalle organizzazioni partecipanti alla rete.

B. Migliorare l'accesso ai servizi di EURES. L'obiettivo era non soltanto di rafforzare la rete umana disponibile – segnatamente sfruttando meglio i mezzi dei servizi pubblici per l'impiego – ma altresì di sviluppare il libero accesso a taluni servizi di base in relazione con la mobilità geografica, in particolare grazie all'utilizzazione di Internet.

C. Rafforzare la qualità dei servizi EURES. Si trattava di definire norme di qualità nonché di attuare la formazione degli euroconsiglieri, rendendoli disponibili per il servizio EURES.

D. Comunicare meglio all'interno della rete. Si mirava ad una maggiore implicazione di tutta la gerarchia dei servizi per l'impiego. Venivano proposte del pari misure per migliorare la comunicazione tra i principali attori della rete grazie alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Sulla base di questi obiettivi comuni ciascun partner è stato invitato a definire un "piano di sviluppo" annuo per EURES, la cui attuazione ha beneficiato di un sostegno finanziario della Commissione. La presente relazione preciserà in quale misura questi obiettivi sono stati conseguiti.

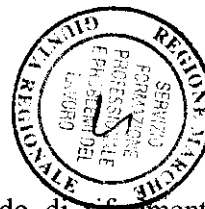
2. CONSOLIDAMENTO ED ESPANSIONE DELLA RETE DEI PARTNER DI EURES

2.1. Un'integrazione rafforzata di EURES nei servizi pubblici per l'impiego

I partner di base di EURES sono "i servizi per l'impiego degli Stati membri e i loro eventuali partner nazionali".⁴

⁴ Decisione della Commissione 93/569, Articolo 1.

17



Questi partner non sono cambiati nel corso del periodo di riferimento e sono i seguenti:

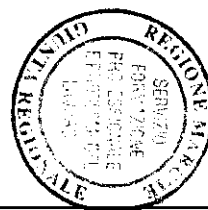
A-Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)	F-Office des migrations (OMI)
B-FORmation EMPloi (FOREM)	GR-Office de l'emploi et de la main-d'oeuvre (OEAD)
B-Vlaamse Dienst voor Arbeidsvoorziening (VDAB)	IRL-Foras Aseanna Saothair (FAS)
B-Office régional bruxellois de l'emploi (ORBEM/BGDA)	ISL-Direction générale de l'emploi
D-Bundesanstalt für Arbeit (BA)	I-Ministero del Lavoro
D-Bundesverwaltungsamt (BVA)	L-Administration de l'emploi (ADEM)
DK-Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS)	NL-Arbeidsvoorziening (ARBVO)
E-Instituto Nacional de Empleo (INEM)	N-Arbeidsdirektoratet
SF-Ministère du Travail	P-Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)
F-Agence nationale pour l'emploi (ANPE)	S-Arbeitsmarknadsstyrelsen (AMS)
F-Association pour l'emploi des cadres (APEC)	UK-Employment Service

Lo sviluppo più significativo nel corso del periodo di riferimento è stata l'adozione da parte dei direttori dei servizi pubblici per l'impiego (SPI) di un "protocollo di accordo sullo sviluppo dei servizi di EURES" in data 16.11.1998. Gli SPI riconoscono l'importanza di EURES in quanto elemento a pieno titolo delle loro gamme di servizi. Essi s'impegnano in un'integrazione più avanzata del servizio EURES nelle proprie organizzazioni, sia sul piano della pianificazione, sia su quello della gestione delle risorse umane o del trattamento delle offerte di lavoro. Una valutazione dell'attuazione del protocollo dopo un anno ha evidenziato il suo contributo ad una migliore conoscenza e comprensione nell'ambito dei SPI. Sono state avviate numerose iniziative utili, quali la formazione di numerosi agenti diversi dagli euroconsiglieri, comprese formazioni transnazionali che hanno riunito direttori di linea di tutti i SPI partner.

Pertanto EURES si conferma come fattore efficace di europeizzazione dei SPI che si considerano in maniera crescente agenti del mercato europeo del lavoro e non più soltanto del mercato nazionale o regionale.

2.2. Il consolidamento EURES-transfrontalieri

Dopo una forte espansione del numero di partnership EURES transfrontalieri (EURES-T) nel 96-97 (aumento da 11 a 18 strutture), la rete ha registrato una relativa stabilizzazione con soltanto una nuova – ma importante – partnership nella regione Oberrhein.



L'EURES-T "Oberrhein/Reno superiore" è attivo a partire dal luglio 1999. Questa regione transfrontaliera comprende più di 500 Km di confine tra Germania (Baden-Württemberg), Francia (Alsazia) e Svizzera (area intorno a Basilea). La Svizzera è stata invitata a partecipare all'EURES-T in qualità di osservatore. Il numero complessivo di pendolari è stimato a 73.000 (31.000 pendolari francesi verso la Germania; 1.000 pendolari tedeschi verso la Francia; 31.000 pendolari francesi e 10.000 pendolari tedeschi verso la Svizzera).

Una partnership transnazionale è stata inoltre istituita con successo alla fine del 1997 tra l'Irlanda e l'Irlanda del Nord. Questa partnership che riunisce servizi pubblici per l'impiego indicati e rappresentanti dei datori di lavoro copre tutta l'Irlanda del Nord e le 6 contee frontaliere dell'Irlanda. Lo sviluppo della struttura transfrontaliera ha ricevuto notevole impulso dal processo di pace ed è considerata da ambedue le parti della frontiera come un esempio molto concreto di come un'efficace cooperazione benefici a persone in cerca di lavoro e a datori di lavoro.

Numerose altre regioni transfrontaliere, segnatamente nei paesi nordici, esaminano attualmente l'eventualità di chiedere la costituzione di EURES-T.

A partire dal 1999 la presidenza dei comitati di direzione delle partnership transfrontaliere è stata progressivamente trasferita dalla Commissione europea dai partner locali (trasferimento già effettuato per 11 partnership al 31.12.1999). Questa modifica si propone una maggiore responsabilizzazione degli attori locali nello sviluppo degli EURES transfrontalieri.

2.3. Gli euroconsiglieri: la forza motrice della rete

Gli euroconsiglieri sono la forza motrice della rete EURES, dato che hanno un ruolo chiave nel fornire i servizi d'informazione, orientamento e assistenza al collocamento/reclutamento, sia per le persone in cerca di lavoro sia per i datori di lavoro. Essi sono circa 520 in tutti i paesi SEE, comprese le regioni transfrontaliere.

Distribuzione

La maggioranza di euroconsiglieri provengono da servizi pubblici per l'impiego (430), mentre sindacati (77) e associazioni di datori di lavoro (13) sono rappresentati unicamente nelle regioni transfrontaliere.

Alla fine del 1998 si è deciso di porre termine alla formazione di euroconsiglieri specializzati a livello universitario e di sviluppare invece altre forme di cooperazione tra EURES e istituti d'istruzione superiore (comprese università) tenendo conto di tradizioni e di situazioni locali.

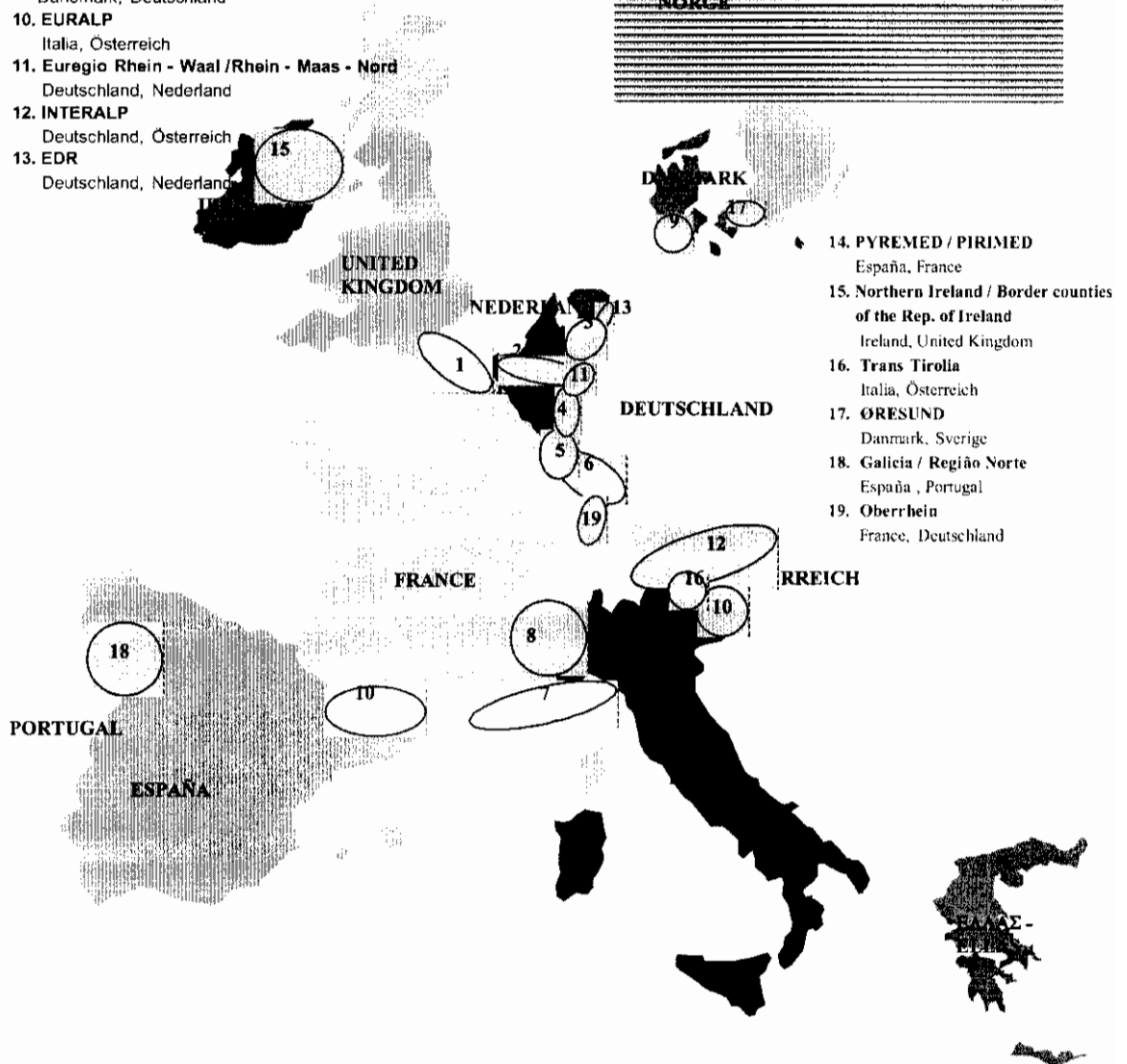
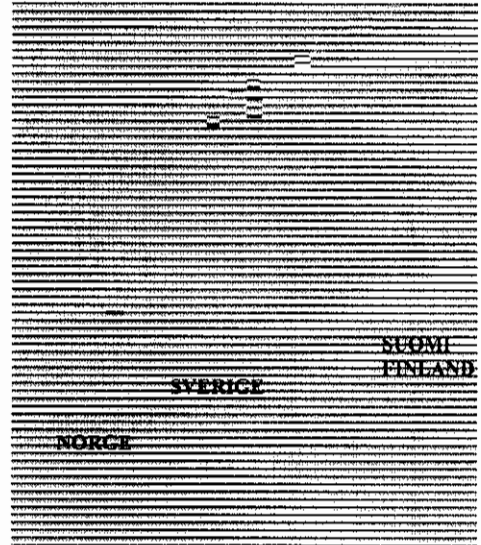


EURES



PARTNERSHIP EURES TRANSFRONTALIERE

1. H.N.F.K Hainaut / Nord-Pas de Calais / West- Vlaanderen / Kent
Belgique/ België, France, United-Kingdom
2. IGA 1
Belgique / België, Nederland
3. Euregio Gronau / Eschede
Deutschland, Nederland
4. IGA 2
Belgique / België, Deutschland, Nederland
5. P.E.D.
Belgique / België, France, Luxemburg
6. Saar / Lorraine / Luxembourg / Rheinland - Pfalz
Deutschland, France, Luxemburg
7. EURAZUR
France, Italia
8. TRANSALP
France, Italia
9. SÖNDERJYLLAND / SCHLESWIG
Danemark, Deutschland
10. EURALP
Italia, Österreich
11. Euregio Rhein - Waal / Rhein - Maas - Nord
Deutschland, Nederland
12. INTERALP
Deutschland, Österreich
13. EDR
Deutschland, Nederland



14. PYREMED / PIRIMED
España, France
15. Northern Ireland / Border counties of the Rep. of Ireland
Ireland, United Kingdom
16. Trans Tirolia
Italia, Österreich
17. ØRESUND
Danmark, Sverige
18. Galicia / Região Norte
España, Portugal
19. Oberrhein
France, Deutschland



L'evoluzione della funzione degli euroconsiglieri

Originariamente gli euroconsiglieri erano le uniche persone che fornivano servizi EURES, principalmente tramite contatti diretti con le persone in cerca di lavoro e con i datori di lavoro, essendo i soli ad avere accesso diretto alle due basi di dati (offerte di lavoro e informazioni generali) e la maggior parte delle loro attività erano dirette a soddisfare richieste degli utenti. Con il recente processo di integrazione di EURES nei SPI, il loro ruolo è mutato, passando da "primo interlocutore" alla figura di "esperto" che coordina e promuove i servizi EURES a livello locale/regionale. La maggior parte dei SPI hanno formato assistenti di euroconsiglieri e altro personale pertinente il cui compito principale è quello di fornire le informazioni al pubblico, effettuare una prima selezione ed eventualmente indirizzarlo all'euroconsigliere per i servizi di orientamento e di collocamento. Inoltre, numerosi SPI hanno già installato punti self-service per utenti e la base di dati EURES per le offerte di lavoro è spesso disponibile in queste strutture self-service, nonché sul sito Internet .

Formazione

Le attività di formazione per la rete umana EURES hanno registrato un incremento. La Commissione è responsabile per la formazione di base di nuovi euroconsiglieri (circa 80 l'anno) con il supporto di un fornitore di formazione per la pianificazione, l'organizzazione e la fornitura di questa formazione. Ogni anno la Commissione elabora un programma transnazionale continuo di formazione in base alle esigenze degli euroconsiglieri (ad esempio condizioni di vita e di lavoro in alcuni paesi, problemi di sicurezza sociale, trattamento delle offerte di lavoro, reclutamento su larga scala, ecc.). I Direttori (vale a dire dirigenti di SPI a livello locale/regionale) sono invitati a partecipare ad alcune sessioni per migliorare le loro conoscenze riguardo alla rete, ad esempio un seminario specializzato per dirigenti è stato organizzato per la prima volta a Torino nel febbraio 1999). Inoltre tutti i paesi elaborano un piano di formazione nazionale/locale per euroconsiglieri, assistenti ed altro personale per soddisfare esigenze specifiche di formazione che non sono contemplate nel programma transnazionale.

3. LO SVILUPPO DEL SERVIZIO EURES

3.1. Più offerte di lavoro più facilmente accessibili

Un'importante caratteristica del servizio EURES è quello di consentire alle persone in cerca di lavoro di individuare offerte di lavoro interessanti in altri paesi nel mercato unico. Ciò contribuisce a promuovere una maggiore trasparenza nel mercato europeo del lavoro. In questo contesto sono state seguite due strategie parallele e complementari:

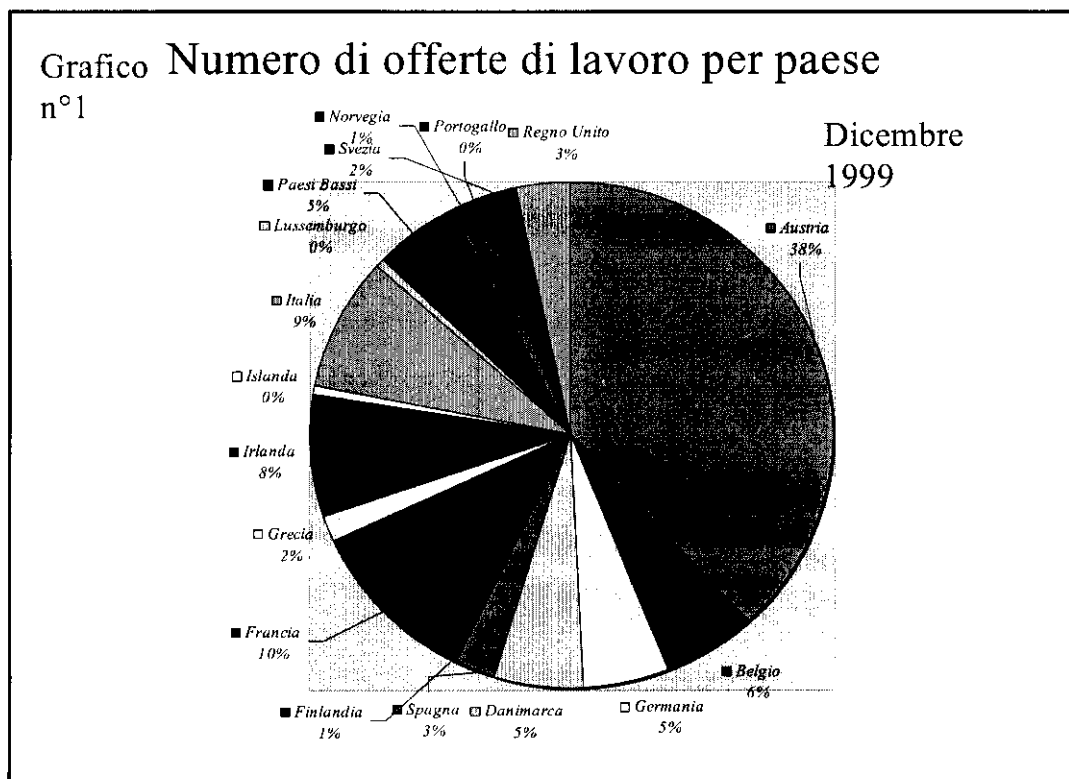
- In primo luogo sono stati fatti progressi significativi per quanto riguarda la quantità di offerte di lavoro transnazionali e transfrontaliere notificate dai servizi pubblici per l'impiego alla base di dati EURES sulle offerte di lavoro con sede a Bruxelles
- In secondo luogo il rapido sviluppo della tecnologia dell'informazione e della comunicazione, segnatamente Internet, ha notevolmente ampliato la diffusione delle offerte di lavoro e l'accesso a queste ultime nel mercato unico.



Base di dati EURES per le offerte di lavoro

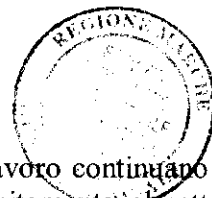
La base di dati stessa ha sede presso la Commissione a Bruxelles. Gli euroconsiglieri possono collegarsi con la base di dati tramite una rapida rete di telecomunicazioni che è finanziata dal programma TESTA della DG imprese. TESTA stesso fa parte di un più ampio programma della DG imprese, interscambio di dati tra amministrazioni (IDA) in cui EURES viene ravvisato come un primo esempio del modo in cui le amministrazioni pubbliche possono scambiare informazioni in maniera moderna, veloce ed efficace.

Gli euroconsiglieri possono inserire direttamente offerte di lavoro nella base di dati o utilizzarla per ricercare offerte in altri paesi. La maggior parte di offerte di lavoro tuttavia non sono inserite da singoli euroconsiglieri ma vengono trasferite direttamente da basi di dati nazionali dei SPI. Questa impostazione integrata, attuata come componente del Memorandum d'intesa del 1998 ha portato ad un notevole incremento del numero di offerte di lavoro disponibili per le persone in cerca di lavoro a livello transnazionale e transfrontaliero. I paesi che hanno integrato EURES nei loro sistemi sono Francia, Austria, Germania Norvegia e Belgio. Finlandia e Paesi Bassi inoltre ricevono offerte di lavoro EURES automaticamente. Vi è l'impegno di integrare EURES in tutti i sistemi SPI entro la fine del 2002 cominciando nel 2000 con l'integrazione degli SPI in Irlanda, Irlanda del Nord, Gran Bretagna e Portogallo.



Questo grafico rappresenta l'offerta di posti di lavoro transnazionali in 17 paesi. La distribuzione delle offerte tra i paesi è diventata più omogenea nel corso degli anni anche se l'Austria continua a prevalere. Dato che i paesi integreranno EURES nei loro sistemi nazionali, si prevede che la distribuzione diverrà sempre più omogenea.



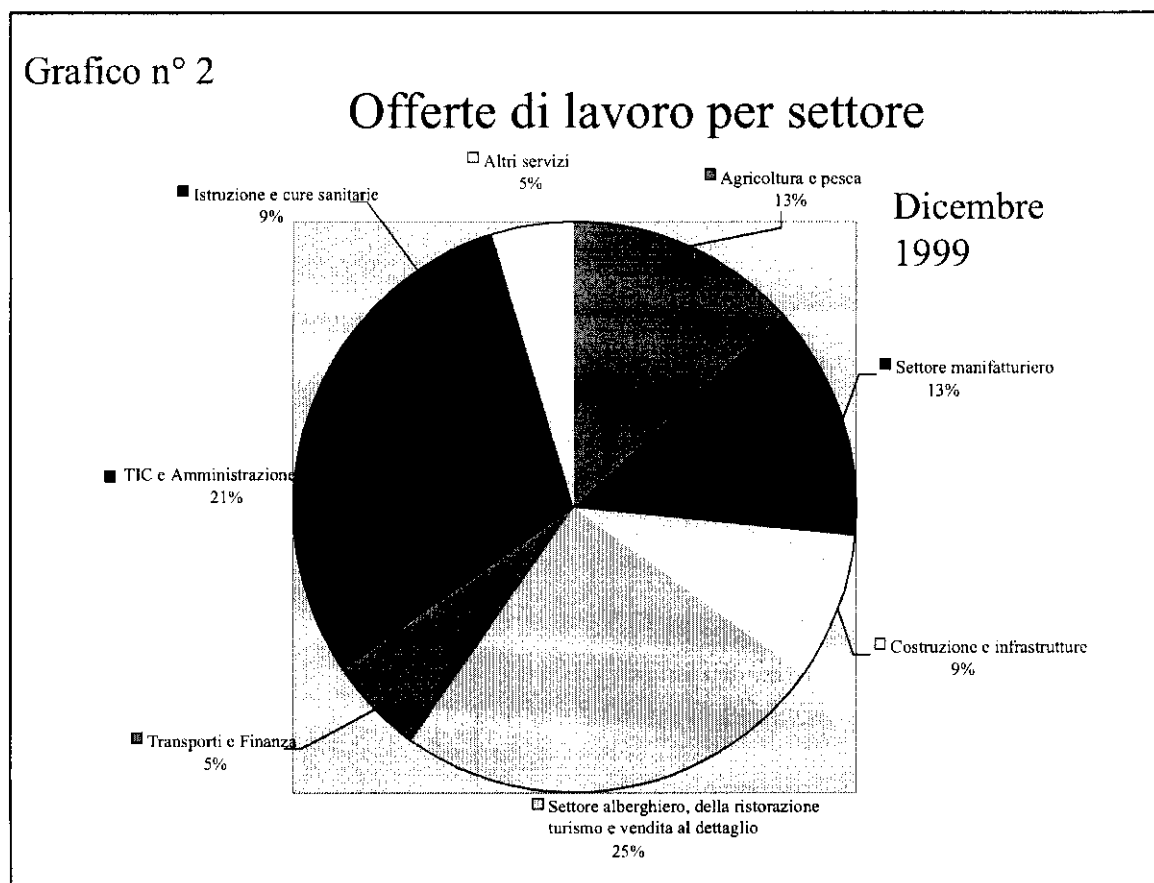


I settori principali (vedi grafico n.2) che pubblicano offerte di lavoro continuano ad essere i settori alberghiero, della ristorazione e del turismo, unitamente al settore dell'informazione e della comunicazione. Si rileva, forse con sorpresa una relativa ampia domanda per posti qualificati nel settore manifatturiero. L'aliquota relativamente elevata di posti di lavoro in agricoltura è dovuta in larga parte alle offerte di lavoro stagionali, ad esempio per la raccolta di frutta, che vengono notificate ad EURES e che sono diventate popolari specialmente tra i giovani.

Benché il numero di offerte di lavoro transnazionali sia cresciuto costantemente da appena 4.000 offerte nel 1997 ad oltre 26.000 offerte nel 1999 (vedi grafico n.3) l'incremento che ha portato ad un'espansione estremamente rilevante del numero complessivo di offerte di lavoro EURES è dovuto all'incremento registrato per le offerte di lavoro transfrontaliere. Il numero complessivo ha superato la soglia di 200.000 all'inizio del 2000.

Maggiore trasparenza

L'integrazione contribuisce evidentemente al conseguimento di uno degli obiettivi chiave di EURES, un servizio aperto e trasparente che consenta ai cittadini un facile accesso al mercato del lavoro europeo. A livello nazionale i SPI integrati possono offrire accesso alle offerte di lavoro EURES tramite i loro terminali self-service ubicati in centri di collocamento come nel caso della Germania, dell'Austria e dei Paesi Bassi. In Francia le offerte di lavoro sono disponibili su Minitel.



In altri paesi sono stati installati in centri di collocamento terminali Internet e sono collegati al sito Web EURES. Questa tendenza verso il self-service si sta



rapidamente diffondendo nella rete di servizi europei di collocamento e rappresenta un'opportunità reale per i SPI ed EURES di fornire servizi ai clienti sul punto della domanda. Essa ha il vantaggio supplementare, nel caso di EURES, di consentire alla preziosa risorsa umana rappresentata dagli euroconsiglieri di fornire pareri e consulenza supplementare a quelle persone in cerca di lavoro che richiedono un approccio tagliato su misura.

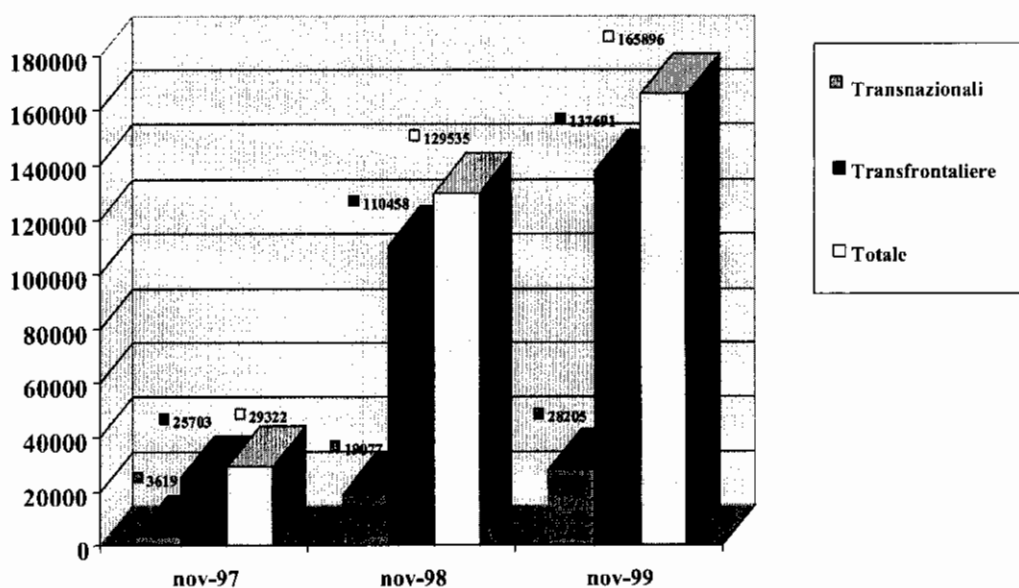
Il crescente accesso ad Internet e alle relative tecnologie hanno inoltre offerte nuove opportunità che contribuiscono a conseguire questo obiettivo. Il sito Web EURES, <http://europa.eu.int/jobs/eures/>, è stato istituito nel 1998 e contiene informazioni sulla rete EURES, sulle condizioni di vita e di lavoro in tutti e 17 paesi, offerte transnazionali di lavoro selezionate e utili collegamenti con altri siti Web. Esso opera inoltre come un ponte verso altri siti Web dei SPI dove sono disponibili grandi quantità di informazioni supplementari e offerte di lavoro. Con la disponibilità di accesso le offerte di lavoro EURES via Internet e con gli efficaci collegamenti con le basi di dati nazionali SPI le persone in cerca di lavoro hanno accesso a circa 1 milione di offerte di lavoro ogni giorno.

Nuovo servizio per persone in cerca di lavoro

Nel 2000 si disporrà di un ulteriore servizio sul sito EURES, vale a dire la possibilità per le persone in cerca di lavoro di registrare il loro interesse per il lavoro in un altro paese inserendo il loro CV sia in maniera palese o in maniera anonima, in una base di dati che può essere poi esplorata da datori di lavori registrati. Si tratta di un progetto pilota della durata di 1 anno che sarà valutato nel 2001.

Grafico n° 3

Numero di offerte di lavoro



2h



In tal modo il sito EURES rifletterà sotto molteplici aspetti, a livello europeo, la gamma di servizi attualmente disponibili presso i SPI a livello nazionali e regionale, nonché opererà verso il conseguimento di uno degli obiettivi indicati nelle conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona.

3.2. Servizi di qualità

La Commissione intende far sì che lo scambio di un gran numero di offerte di lavoro, rendendole quanto più ampiamente disponibili, si basi su un impegno per un servizio di qualità sia per le persone in cerca di lavoro, sia per i datori di lavoro. Nel corso del 1999 pertanto, è stata concordata una serie di standard EURES di qualità per il trattamento delle offerte di lavoro e delle domande di lavoro a seguito di esaurienti consultazioni tra i partner. Questi standard saranno attuati in ciascuna organizzazione come parte integrale dei rispetti standard di qualità e saranno ulteriormente rafforzati dalla formazione a livello nazionale e regionale di euroconsiglieri e di altro personale che gestiscono le offerte di lavoro e le domande di lavoro a livello europeo.

Un raffronto tra le statistiche di attività degli euroconsiglieri per il biennio 1996/1997 e quelle per il biennio 1998/1999 evidenzia un'evoluzione positiva dell'attività della rete EURES, anche se ne rispecchia soltanto una parte.

Contatti di EURES con:	1996/1997	1998/1999	Progressione in %
Persone in cerca di lavoro	802.315	1.077.127	25,51
Datori di lavoro	66.951	105.666	36,64
Altri	99.968	148.960	32,89

Anche l'attività di collocamento si è intensificata, passando da 26.449 nel 1998 a 44.460 nel 1999⁵

Uno studio realizzato all'inizio del 1999⁶ ha indicato peraltro che i servizi d'informazione e di consulenza forniti dalla rete EURES raccolgono un apprezzamento molto positivo da parte degli utenti. Sia le persone in cerca di lavoro che i datori di lavoro si sono dichiarati soddisfatti in grande maggioranza per la qualità delle informazioni fornite e per la professionalità degli euroconsiglieri. I consigli offerti, sia che si tratti di informazioni scritte o orali, sia che consistano in una risoluzione diretta di un problema nell'orientamento verso un servizio competente sono stati giudicati soddisfacenti, addirittura molto soddisfacenti da più di 7 persone su 10 interrogate.

Per quanto riguarda gli strumenti d'informazione messi a disposizione degli euroconsiglieri, EURES ha completato in gran parte il contenuto della sua base di dati (diffusa unicamente all'interno della rete) sulle condizioni di vita, le condizioni di lavoro e i mercati regionali del lavoro. Tuttavia, l'esistenza presso la Commissione

⁵ Queste cifre corrispondono al numero di persone in cerca di lavoro per le quali EURES ha trovato un posto in un altro paese partner.

⁶ "Eures Cross-border Partnerships – (net)work in progress", B&A Groep Belcidsonderzoek & -Advies b.v., La Haye, 1999.



di altre basi di dati che coprono anche esse il campo della mobilità dei lavoratori in Europa ha spinto EURES a lanciarsi in un processo di fusione che ingloba 3 basi di dati (Citizens First, Scadplus e una parte di EURESInfo) che deva dar luogo nella primavera del 2000 ad una base comunitaria unica, diffusa sotto l'insegna "Dialogo con i cittadini". Questa nuova base avrà una copertura tematica e linguistica più ampia di EURESInfo.

Infine, l'attività d'informazione e di consulenza, fondamentale per la rete EURES e che è stata finora svolta nella sua quasi totalità dagli euroconsiglieri, è anch'essa in pieno mutamento in quanto gli euroconsiglieri, dopo aver svolto il loro ruolo di "volgarizzatori" della dimensione europea nell'ambito dei loro organismi rispettivi, sono ora in misura crescente rimpiazzati da altri agenti che a loro volta svolgono, ad un livello più locale, la funzione d'informazione presso il pubblico (vedi punto 2.3 della presente relazione).

3.3. I servizi supplementari degli EURES-T

Le partnership transfrontaliere EURES contribuiscono ai compiti generali di EURES in termini d'informazione, di consulenza e di aiuto al collocamento per le persone in cerca di lavoro, lavoratori o datori di lavoro delle regioni interessate. Inoltre la base giuridica di EURES ha previsto taluni compiti supplementari per gli EURES-T a motivo della loro specificità.

Formazione professionale transfrontaliera

Uno dei compiti attribuiti agli EURES transfrontalieri consiste nella realizzazione di un inventario delle possibilità di formazione professionale esistenti nel bacino transfrontaliero. Sono stati elaborati inventari di questo tipo, spesso instaurando collegamenti – a partire dai siti Internet delle partnership – con altri siti del bacino transfrontaliero che offrono informazioni su questo tema e che consentono in taluni casi di iscriversi "on-line".

Talune partnership hanno realizzato studi sulle esigenze in materia di qualifiche professionali o sul riconoscimento di qualifiche nelle regioni interessate. A seguito di questi studi alcune di esse intendono attuare azioni di formazione professionale transfrontaliera, vale a dire aperte ai residenti delle due parti della frontiera e che portano a qualifiche riconosciute dai datori di lavoro da ambedue le parti della frontiera.

La borsa di tirocini in impresa realizzata dalla partnership Interalp (AT/DE) fornisce su Internet informazioni sui tirocini a livello del bacino transfrontaliero.

Tuttavia, permangono ancora ostacoli per poter seguire una formazione professionale dall'altro lato della frontiera, segnatamente l'obbligo in taluni Stati membri di essere domiciliati nel paese in cui la formazione è impartita o la perdita dei diritti in materia di sicurezza sociale, comprese le indennità di disoccupazione, per i lavoratori in formazione.

Ostacoli alla mobilità transfrontaliera

Approfitando della loro posizione privilegiata per l'osservazione del mercato locale del lavoro le partnership transfrontaliere EURES hanno avviato iniziative per censire gli ostacoli alla mobilità esistenti nelle regioni in cui operano. Oltre a studi specifici



realizzati da talune partnership , è stata definita una strategia comune per censire questi ostacoli con l'aiuto degli euroconsiglieri transfrontalieri. Ciascuno di essi ha identificato i 5 principali ostacoli alla mobilità esistenti alle frontiere di cui si occupano. Sulla base di una tipologia comune la sintesi di questi questionari ha consentito l'elaborazione della relazione EURES sugli ostacoli alla mobilità transfrontaliera (primavera 2000). Oltre al suo carattere informativo, questa relazione propone anche elementi di riflessione per rimuovere gli ostacoli e potrà, al riguardo, essere utilizzata da amministrazioni o organi interessati per cercare di migliorare la situazione.

Questa relazione menziona inoltre il fatto che in talune partnership azioni avviate dagli euroconsiglieri o dai partner hanno consentito di trovare soluzioni a ostacoli ben precisi, segnatamente in materia di doppia imposizione o di discriminazione in materia di copertura sociale.

Concertazione e dialogo sul mercato del lavoro transfrontaliero

Gli EURES-T si delineano in misura crescente come piattaforma di analisi, di scambio di idee e di azioni comuni in relazione ai mercati del lavoro transfrontaliero.

Sono stati così realizzati studi sulle tendenze in materia di qualifiche richieste a livello del bacino transfrontaliero, la caratterizzazione dei flussi di pendolari, la parità di opportunità, il raffronto dei contratti collettivi di lavoro, il raffronto delle funzioni da un lato e dall'altro della frontiera.

La maggior parte dei partner ha inoltre proceduto alla raccolta di dati statistici che contraddistinguono i mercati del lavoro transfrontalieri e li ha diffusi sia su supporto cartaceo sia su siti Internet.

Azioni comuni per i bacini di lavoro transfrontaliero sono anche realizzate dai servizi pubblici di collocamento, segnatamente in relazione con azioni di reclutamento o di licenziamenti rilevanti, la realizzazione di "job clubs" transfrontalieri o ai fini dello scambio di buone prassi tra le loro organizzazioni.

Le parti sociali sono altresì coinvolte nella preparazione e nella redazione di documenti e di opuscoli sulle condizioni di vita e di lavoro nelle zone transfrontaliere. Inoltre esse sono spesso incaricate o associate a indagini o studi riguardanti le imprese o i pendolari delle rispettive regioni. Il fatto che le parti sociali transfrontaliere siano riunite in uno stesso forum favorisce inoltre il dialogo sociale transfrontaliero e su alcuni temi in questo ambito sono stati realizzati taluni studi.

Sinergie con Interreg

La Comunicazione della Commissione sulla nuova iniziativa Interreg III⁷ prevede la consultazione delle EURES-T per le azioni di cooperazione transfrontaliere nel campo dei mercati del lavoro. In questo contesto EURES ha realizzato nel settembre 1999 un seminario a Barcellona con coordinatori e partner EURES, rappresentanti della rete LACE e persone operanti nella gestione di Interreg a livello nazionale e comunitario per migliorare la loro conoscenza reciproca e identificare azioni complementari da attuare tra EURES e Interreg. Questa impostazione sarà sviluppata

⁷ Comunicazione della Commissione ai paesi membri COM(2000) 1101.



nel corso del 2000 allo scopo di far emergere progetti Interreg III che possano favorire la trasparenza e la mobilità per quanto riguarda i mercati transfrontalieri del lavoro.

Valutazione e follow-up

Nel corso del 1998 la Commissione ha fatto realizzare una valutazione esterna di 5 partnership tra le più vecchie. Da questo studio risulta che la valutazione degli utenti dei servizi resi dagli euroconsiglieri è molto positiva (circa il 72% degli interrogati si dichiara soddisfatto o molto soddisfatto). Per converso, risulta che la rete non è ancora abbastanza conosciuta dal pubblico.

La relazione di valutazione raccomanda inoltre la creazione di reti d'informazione a livello locale che possano farsi carico della raccolta e dell'elaborazione delle informazioni necessarie per i partner (in particolare gli euroconsiglieri) e per il pubblico in generale ("centro di risorse" o "osservatori del mercato del lavoro").

Questa valutazione ha consentito al complesso delle partnership EURES-T di adeguare le loro strategie di sviluppo e il loro modo di funzionamento, anche per rendersi più disponibili tramite siti Web su Internet.

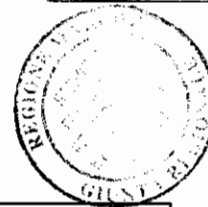
4. FINANZIAMENTO

Il bilancio EURES è votato ogni anno dall'autorità di bilancio. Per il 1998 e il 1999 la sua dotazione annua ammontava a 10 milioni di €, vale a dire 0,5 milioni di € in meno rispetto ai due anni precedenti. Nel 1999 è stato fissato un massimale di 450.000 € nel quadro della dotazione complessiva per le spese di assistenza tecnica e amministrativa. Oltre a questi importi EURES beneficia di un contributo dell'AELE (187.000 € nel 1998 e 194.000 € nel 1999) in base all'accordo sullo Spazio Economico Europeo (partecipazione della Norvegia e dell'Islanda).

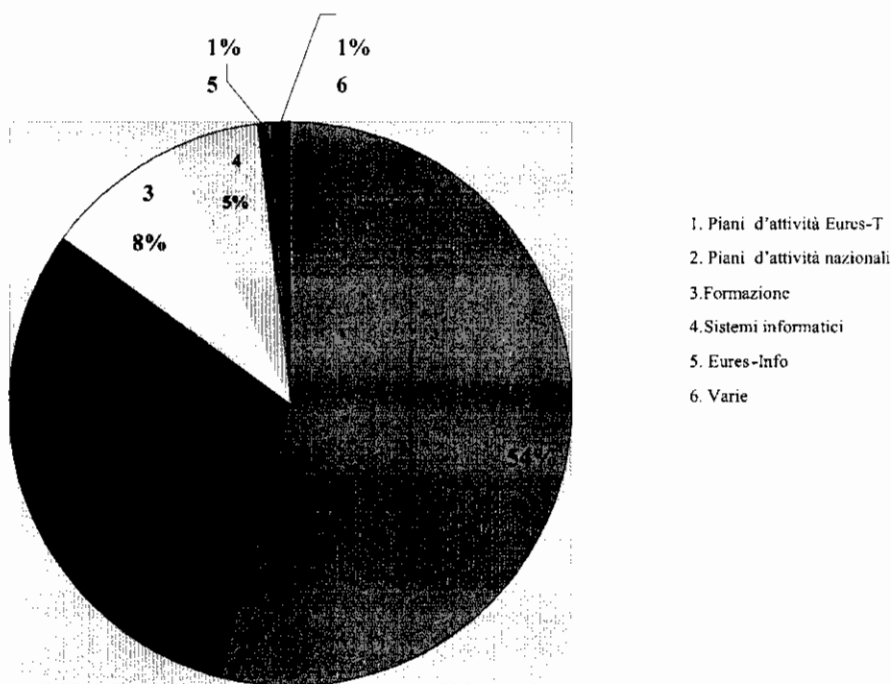
La maggior parte del bilancio serve a finanziare le attività dei partner nazionali e transfrontalieri per lo sviluppo del servizio EURES. Si tratta in particolare di attività d'informazione, di promozione e di animazione o di attrezzature informatiche.

Inoltre il bilancio finanzia alcuni servizi di cui beneficiano tutti i partner, quali le formazioni di base e continua per gli euroconsiglieri e lo sviluppo, la gestione e l'aggiornamento delle basi di dati di offerte di lavoro e d'informazione sulle condizioni di vita e di lavoro.

Il grafico sottostante illustra gli stanziamenti del bilancio per gli anni 1998 e 1999 (media).



Stanziamenti di bilancio EURES 1998-1999



Si registra una forte domanda da parte dei partner della rete per una semplificazione delle procedure di assegnazione delle sovvenzioni della Commissione e per l'ottenimento di sovvenzioni pluriennali.

5. PRIORITÀ E IMPEGNI


Si possono distinguere 4 grandi assi che determinano le priorità e gli impegni per EURES nei prossimi anni:

- integrazione politica e operativa
- ammodernamento delle modalità di prestazione
- miglioramento della gamma di servizi
- riesame dei metodi di gestione

Questi assi sono opportunamente ripresi dai partner di EURES e negli "Obiettivi e priorità" per i tre anni a venire (2000-2002), elaborati sulla base di un'analisi approfondita dei loro punti di forza e di debolezza, dei mutamenti politici e socioeconomici che li riguardano e delle future esigenze del mercato del lavoro europeo.

5.1. Integrazione politica e operativa

Va meglio valorizzato il contributo di EURES alle principali priorità politiche definite a livello dell'Unione europea. In quanto servizio diretto alle persone in cerca di lavoro e ai datori di lavoro EURES contribuisce alla promozione di una "Europa



dei cittadini", uno dei primo obiettivi all'ordine del giorno della Commissione. In quanto strumento che contribuisce a far emergere un mercato del lavoro europeo EURES sostiene non soltanto la realizzazione del mercato interno ma altresì l'attuazione della strategia europea per l'occupazione e il successo dell'Unione economica e monetaria. Le conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000 vanno nel senso auspicato di una più grande attenzione alla mobilità geografica e all'interesse di uno scambio europeo delle offerte di lavoro nel quadro delle priorità economiche e sociali dell'UE.

Dovrà essere sfruttato più sistematicamente il contributo di EURES ad altre iniziative comunitarie. Oltre al programma Interreg (vedi 3.3) è il caso ad esempio dei programmi UE per la formazione professionale (Leonardo da Vinci), l'istruzione (Socrates) e per la gioventù in cui dei provvedimenti sono intesi a sostenere le iniziative locali per l'occupazione.

L'integrazione deve altresì avvenire nell'ambito delle organizzazioni partner. Sarà in particolare essenziale mantenere lo slancio offerto dal protocollo di accordo su EURES approvato dai capi dei servizi pubblici di collocamento nel 1998, per garantire l'integrazione di EURES negli SPI.

Infine, l'ampliamento dell'Unione europea rappresenta una sfida rilevante che richiederà un impegno della rete per contribuire all'integrazione armoniosa dei nuovi paesi.

5.2. Ammodernamento delle modalità di prestazione

È essenziale che le particolari competenze degli euroconsiglieri vengano utilizzate appieno liberandoli dai compiti di base che possono essere effettuati più efficacemente tramite le nuove tecnologie e mettendoli in grado di proporre servizi di consulenza, di orientamento e di collocamento a più elevato valore aggiunto. Inoltre devono essere sviluppate più ampie reti delle risorse umane nelle organizzazioni partner e all'esterno per poter offrire i servizi EURES nella maniera più ampia possibile.

Il rapido sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione consente ad EURES di modernizzare le modalità di prestazione dei servizi rispondendo alla legittima domanda dei cittadini di poter accedere a informazioni e a servizi di base in modo autonomo e rapido. Uno dei punti centrali di accesso sarà il sito Web EURES <http://europa.eu.int/jobs/eures>. Questo sito offrirà l'accesso ai siti degli SPI, alle offerte di lavoro EURES e a una base di dati EURES di persone in cerca di lavoro.

È altresì essenziale che i siti Web nazionali e transfrontalieri offrano un accesso chiaro e visibile a tutti i servizi EURES. Inoltre le Intranet nazionali sono uno strumento facilmente adattabile che consente di fornire informazioni EURES a tutto il personale dei SPI. Le attrezzature offerte dal numero crescente di centri di chiamata (i cd "call centres") a livello europeo e nazionale consentiranno inoltre di fornire in modo più redditizio servizi EURES di base sia alle persone in cerca di lavoro, sia ai datori di lavoro.

In risposta ad una richiesta dell'autorità di bilancio sarà presentata a quest'ultima una relazione specifica nel 2000 riguardante il fabbisogno di risorse connesse alla maggiore utilizzazione di Internet.



5.3. Miglioramento della gamma dei servizi

Una priorità sarà annessa da parte della Commissione e dei partner alle fonti di informazioni sulle condizioni di vita e di lavoro per consentire l'accesso ad una base di dati completa, esatta, multilingue e a disposizione di tutti i potenziali utenti. Inoltre la base di dati EURES per il mercato del lavoro dovrà essere sviluppata come strumento non soltanto per informare le persone in cerca di lavoro o i datori di lavoro riguardo alle condizioni del mercato del lavoro ma altresì come osservatorio in grado di aiutare i partner EURES a identificare le tendenze del mercato del lavoro per quanto riguarda la domanda e l'offerta e le attrezzature reali e potenziali. Il numero e la qualità delle offerte di lavoro richiedono inoltre un impegno reale dei partner per far sì che tutte le offerte di lavoro appropriate vengano scambiate a livello transnazionale e transfrontaliero tramite metodi integrati con la garanzia che esse vengono trattate in funzione di una norma di alta qualità. Le persone in cerca di lavoro potranno diffondere i loro CV a livello europeo e potranno così mettersi direttamente in contatto con i potenziali datori di lavoro.

A livello transfrontaliero sarà annessa la più grande priorità a due settori che non sono stati ancora del tutto sviluppati, vale a dire le informazioni per i cittadini riguardo alle possibilità di formazione transfrontaliere e l'identificazione degli ostacoli alla mobilità. Infine, per sviluppare la loro gamma di servizi e accrescere il loro impatto locale le partnership EURES transfrontaliere dovrebbero utilizzare le nuove possibilità offerte da Interreg 3 per sostenere le attività complementari a favore di un mercato del lavoro integrato.

5.4. Riesame dei metodi di gestione

Le modalità di gestione definite inizialmente per la rete EURES devono essere adattate per rispondere a varie constatazioni e evoluzioni:

- Le organizzazioni partner di EURES e segnatamente i servizi pubblici per l'impiego hanno registrato una notevole evoluzione nel corso degli anni '90.
- La moltiplicazione del numero di partnership transfrontaliere e la prospettiva dell'ampliamento rendono necessario ridefinire il ruolo della Commissione, in particolare per quanto riguarda la semplificazione delle sue relazioni con i partner.
- Le riflessioni in corso sulle modalità di esternalizzazione di talune attività della Commissione dovrebbero avere anche ripercussioni sui compiti che incombono rispettivamente alla Commissione e ai partner.
- I meccanismi di finanziamento mobilitano sia presso la Commissione, sia presso le organizzazioni partner, risorse umane rilevanti che possono risultare pletoriche. L'annualità del bilancio non favorisce la pianificazione a lungo termine.

Alla luce di quanto precede la Commissione esamina attualmente l'opportunità di rivedere la sua Decisione del 1993 relativa a EURES.