



**Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali**

**Direzione Generale per l'Impiego,
l'orientamento e la formazione**
COORDINAMENTO NAZIONALE EURES
Divisione I

Prot. N° 1608/EURES

Allegati

Risposta al n°

Del

Roma, 23 marzo 2004

A Tutti
ASSESSORATI REGIONALI AL
LAVORO

Line Managers EURES

Consulenti EURES
Consulenti EURES sindacali

Personale EURES

Coordinamento Regioni

Presidenti e Coordinatori Strutture
transfrontaliere EURES T italiane

Rappresentanti sindacali italiani in seno
Commissione consultiva UE
Libera circolazione lavoratori

LORO SEDI

Commissione Europea
DG Occupazione e Affari Sociali
Unità A 3 – Servizi per l'Impiego
Rue Joseph 2 n. 27
B 1049 BRUXELLES

OGGETTO: Riforma legale EURES - Decisione CE 23/12/2002- Linee guida italiane.

Con la Decisione CE del 23 dicembre 2002 (pubblicata in GUCE n. L 5 del 10/01/2003 che attua il Regolamento CEE n. 1612/68 del Consiglio per quanto riguarda l'intermediazione tra l'offerta e la domanda di lavoro) - alla luce dell'esperienza acquisita dal 1993 e consolidati i recenti sviluppi dell'ambiente EURES - viene fatto obbligo ai Paesi membri di potenziare la rete EURES ed incorporarla appieno nelle attività dei servizi pubblici degli Stati membri, tenendo in debito conto l'attuazione di tale servizio anche nei Paesi di prossimo ingresso nell'Unione Europea.

Il presupposto sistematico a fondamento della su citata decisione della Commissione europea è l'intenzione di consolidare e rinforzare EURES come strumento chiave per monitorare la mobilità, per sostenere la libera circolazione dei lavoratori e l'integrazione dei mercati del lavoro europei. Ciò anche al fine di garantire l'attuazione del "Piano di azione della Commissione europea per le competenze e la mobilità" (COM 2002 del 13 febbraio 2002) e della Risoluzione del Consiglio Europeo del 3 giugno 2002.

La Commissione, infatti, intende promuovere e garantire l'apertura e l'accessibilità dei nuovi mercati europei del lavoro entro il 2005, con un'azione sistematica finalizzata a favorire la mobilità dei lavoratori comunitari (entro la medesima data).

Inoltre, è necessario ricordare l'esigenza, riaffermata in sede comunitaria anche di recente, di rafforzare la dimensione locale della Strategia Europea per l'Occupazione quale ulteriore obiettivo da perseguire nell'attuazione di questo nuovo processo di modernizzazione volto alla costituzione di "nuovi mercati del lavoro europei".

Ciò premesso si evidenzia che questa nuova impostazione è stata definitivamente sancita proprio all'inizio del 2003, con la nuova Decisione, di cui in premessa.

A tal proposito si ricorda che la decisione comunitaria è un atto normativo destinato ad incidere negli ordinamenti giuridici nazionali, che può indirizzarsi ad uno Stato membro o altro soggetto. Si tratta di atto vincolante e obbligatorio in tutti i suoi elementi, con efficacia diretta in ciascuno degli Stati membri (cfr. art. 189 del Trattato CE che così recita: *"la decisione è obbligatoria in tutti i suoi elementi per i destinatari da essa designati"*).

Pertanto le disposizioni contenute in una decisione comunitaria, provviste di effetto diretto, devono essere obbligatoriamente applicate da parte dell'Amministrazione statale e da parte delle Amministrazioni regionali e Province autonome. In caso contrario sulla base del consolidato principio comunitario dell'obbligo di adeguamento della normativa interna alle disposizioni degli organi comunitari, si verificherà una violazione del diritto comunitario e conseguenziale impegno di responsabilità dello Stato Membro, destinatario della decisione.

La Revisione del Titolo V della Costituzione

In Italia nel 1997 è stato realizzato il c.d. decentramento amministrativo a "Costituzione invariata" ossia il conferimento (trasferimento e delega) delle funzioni amministrative in materia di mercato del lavoro in favore delle regioni e degli enti locali (L. n. 59/97 e successiva normativa di attuazione).

Successivamente con la Legge di revisione costituzionale n. 3/2001 sono stati consacrati a livello costituzionale i nuovi assetti istituzionali verticali, intercorrenti fra i diversi livelli di governo. È stato realizzato il nuovo sistema di decentramento regionale e locale a "Costituzione variata", basato sul principio di sussidiarietà legislativa e amministrativa elevato a rango di principio costituzionale, in luogo del criterio del riparto di competenze (attualmente il nuovo assetto costituzionale si basa sull'attribuzione della titolarità delle funzioni, in luogo del precedente meccanismo legislativo del conferimento/delega).

È mutato il modello di distribuzione delle funzioni e dei compiti tra centro e periferia, per cui allo Stato spettano le funzioni politiche, normative ed amministrative tassativamente riservate, mentre le altre competono alle autonomie. Ciò ha comportato un nuovo contesto entro cui organizzare i rapporti istituzionali e gli ambiti di azione: allo Stato, in linea di principio, è riconosciuta la titolarità ad intervenire solo nei casi in cui gli è riconosciuta la competenza esclusiva, oppure dove una funzione non possa essere più efficacemente gestita dalle Regioni o dagli enti locali sulla base del criterio della sussidiarietà, esteso anche alla regolamentazione del riparto di competenze fra Regioni ed Enti locali.

In stretta correlazione con tale nuova impostazione si colloca la previsione costituzionale (art. 120) relativa all'esercizio del potere sostitutivo dello Stato nei confronti di comportamenti inadempienti o illegittimi delle amministrazioni regionali e locali e nel caso di necessità di tutela dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, da esercitarsi secondo procedure, che rispettino il principio di sussidiarietà.

In particolare, il nuovo assetto con riferimento alla funzione legislativa, ai sensi del nuovo art. 117 Cost. prevede: a) la potestà legislativa esclusiva dello Stato, nelle materie riservate e tassativamente elencate; b) la potestà legislativa concorrente tra Stato e Regioni da esercitarsi, nelle materie elencate, nel quadro dei principi fondamentali disposti dalla legge statale; c) la potestà esclusiva residuale, attribuita alle Regioni in via generale in ogni altra materia non espressamente attribuita allo Stato o alla potestà legislativa concorrente

regionale, da esercitarsi nel rispetto della Costituzione e dei vincoli comunitari e internazionali.

Con riferimento all'ambito internazionale e comunitario, in coerenza con la nuova impostazione dei rapporti tra Stato ed Autonomie regionali in termini di sostanziale equiordinazione ed autonomia istituzionale il primo comma dell'articolo 117 Cost. stabilisce che le leggi regionali devono "rispettare i vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario". Successivamente i commi 2 e 3 collocano rispettivamente i rapporti "dello Stato con L'Unione Europea" e i rapporti con "l'Unione Europea delle Regioni" tra le materie di competenza statale esclusiva (i primi), e regionale concorrente (i secondi). Quindi il comma 5 stabilisce che nelle materie di competenza regionali le Regioni a) partecipano alla decisioni dirette alla formazione degli atti normativi comunitari; b) provvedono a dare attuazione agli accordi internazionali ed atti dell'Unione europea. Tutto ciò con il vincolo del rispetto "*dei principi fondamentali riservati alla legislazione dello Stato*" (con particolare riferimento alla legislazione concorrente) e delle forme e *delle norme di procedura stabilite da legge dello Stato*" nonché dei limiti costituzionali e comunitari per le materie residuali di competenza esclusiva delle regioni.

La L. n. 131/2003 (cd. Legge La Loggia) di attuazione della legge costituzionale n. 3/2001 ha ribadito ulteriormente questa nuova impostazione organizzativa (art.1, comma 3). Infatti questa legge ha sottolineato che i limiti legislativi regionali derivanti da obblighi internazionali si traducono nel divieto di introdurre norme giuridiche che pongano lo Stato, inteso ella sua unità, in condizione di infrazione nei confronti della normativa comunitaria, ovvero degli obblighi internazionali.

Sul piano della titolarità ed esercizio delle funzioni amministrative, il criterio applicato è sempre quello della sussidiarietà e di una dimensione fortemente decentrata: i Comuni, le Province e le Città metropolitane sono titolari di funzioni amministrative "proprie" e di quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze. Pertanto, i compiti di gestione amministrativa sono affidati alla struttura più vicina alla cittadinanza, ossia all'ente locale (Comune); alle strutture amministrative sovraordinate (Province, Città metropolitane, Regioni e Stato), in attuazione del dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza, sono attribuite quelle funzioni amministrative che, per loro natura, non possono o non sono svolte localmente o sia necessario assicurarne l'esercizio unitario.

Con riferimento ai rapporti tra Regioni ed enti locali, si evidenzia la centralità del Comune a cui sono attribuite, dalla Costituzione, in generale le funzioni amministrative, quale inevitabile conseguenza naturale della corretta attuazione del principio di sussidiarietà.

* * *

Ciò premesso, in materia di lavoro la Costituzione assegnata alle Regioni una potestà legislativa concorrente in tema di "tutela e sicurezza del lavoro", "professioni", "previdenza complementare ed integrativa" ed una potestà esclusiva in materia di "formazione professionale", "politiche attive del lavoro" e "servizi per l'impiego".

Il principio di sussidiarietà, infatti, al quale si ispira l'intera riforma del titolo V, ha favorito l'implementazione di interventi di politica attiva mirati alle singole realtà regionali e/o provinciali, in un'ottica di sempre maggiore aderenza delle politiche del lavoro e della formazione alle esigenze del territorio e dei suoi abitanti, anche in ragione delle diverse caratteristiche dei mercati del lavoro locali.

Ciò ha determinato il conseguente processo di riordino generale dell'organizzazione pubblica sotto il duplice aspetto funzionale e strutturale con particolare riferimento alla riorganizzazione dell'amministrazione centrale e periferica dello Stato.

In particolare in materia di mercato del lavoro le funzioni di indirizzo, programmazione e governo sono demandate ai soggetti istituzionali, rispettivamente a Regioni e Province nell'ambito di un contesto di concertazione con le parti sociali e di coordinamento tra i due livelli territoriali. Le Province, nell'ambito delle competenze proprie, attribuite o delegate

dalla Regione, esercitano funzioni di programmazione e gestione, nonché ulteriori funzioni che potranno essere loro assegnate, in ragione della rispettiva specificità.

Per l'erogazione diretta dei servizi all'utente finale le Province si avvalgono dei Centri per l'impiego.

Ai Comuni, singoli o associati, è attribuita la generalità delle funzioni amministrative non riservata alla Regione o agli altri enti locali. Sono state, infine, valorizzate le Comunità montane per il fondamentale ruolo che hanno nello sviluppo dell'economia montana, nella tutela del territorio agro-forestale, e nel recupero dell'ambiente e del patrimonio rurale in generale.

Il rinnovato quadro dei rapporti tra Stato, regioni ed enti locali vede questi ultimi protagonisti della gestione amministrativa a diretto contatto con i cittadini, e la Regione, di concerto con le parti sociali, soggetto primario e titolare delle funzioni di programmazione, coordinamento e governo dell'intera comunità regionale.

La Riforma EURES

Con la decisione della Commissione europea 2003/8/CE, di cui in epigrafe, è stata riformata la base legale del servizio EURES, quale esito di un importante processo di revisione e di sistematizzazione in materia.

La Decisione si applica dal 1° marzo 2003. La decisione 93/569/CEE è abrogata.

La rete EURES, ai sensi delle nuove disposizioni comunitarie, deve essere consolidata, rinforzata e integrata nei Servizi europei per l'occupazione.

Si fa presente che, tale integrazione è sancita per la prima volta con **Decisione** della Commissione Europea, e non più attraverso un memorandum d'intenti, come è accaduto in precedenza.

Inoltre, la riforma EURES é in linea con la Strategia Europea per l'occupazione che stabilisce, tra l'altro, quale linea prioritaria di intervento, l'implementazione della mobilità professionale e geografica.

Alla luce della nuova decisione CE, le amministrazioni regionali sono già state invitate da questo Coordinamento nazionale a rivedere sia l'attuale ripartizione delle responsabilità che le procedure decisionali, la cui riorganizzazione è in corso, tenendo anche conto della riforma costituzionale operata con legge n. 3/2001 e della legge di attuazione n. 131/2003.

Come sopra precisata dalla lettura dell'art. 117 Cost. nuova formulazione, la materia dei rapporti internazionali e dei rapporti dello Stato con l'Unione Europea resta competenza esclusiva di quest'ultimo.

Naturalmente le regioni sia ad autonomia speciale che ordinarie, per ciò che concerne le materie di competenza concorrente ed esclusiva hanno l'obbligo di dare immediatamente attuazione alle disposizioni comunitarie. Allo Stato compete il potere/dovere di esercitare un controllo sostitutivo (cfr. art. 117, c. 5 e 120 Cost.).

Si tratta di un'apertura di rilievo alle istanze regionali, non senza limitazioni quali i principi generali dell'ordinamento giuridico, ed eventualmente gli obblighi internazionali dello Stato nonché le forme e le procedure stabilite con legge dello Stato. Tali vincoli, finiscono col gravare sulla competenza regionale in materia comunitaria anche quando le Regioni stesse diano attuazione a normative comunitarie in materie di competenza esclusiva.

Nel caso specifico del servizio EURES, ferma restando l'autonomia regionale/territoriale in materia di mercato del lavoro, rientra nella competenza esclusiva dello Stato garantire e assicurare che il sistema delle relazioni tra l'Italia e l'Unione Europea, in materia, sia omogenea e coerente per tutto il territorio nazionale (art. 117 Cost., comma).

Il servizio EURES ha una vocazione europea tanto che è disciplinato a livello comunitario e coordinato direttamente dalla Commissione Europea attraverso gli Stati membri destinatari diretti della relativa normativa.

Pertanto è compito del Coordinamento nazionale EURES italiano recepire le linee guida stabilite a livello comunitario per ciò che concerne le procedure EURES, fermo restando

l'autonomia regionale/territoriale riguardo i profili organizzativi interni e di gestione del servizio.

Si sottolinea che alla luce dei principi di diritto comunitario per la provincia/ente locale che non eroga il servizio EURES, obbligatorio in base dalla decisione citata, si delinea una violazione del diritto comunitario e una omissione di servizio pubblico. Naturalmente la conseguente ed eventuale procedura di infrazione sarà avviata esclusivamente nei confronti dello Stato italiano, destinatario della Decisione CE in oggetto.

La costituenda ricostituzione e contestuale riorganizzazione della rete europea in ambito nazionale, in collaborazione con gli enti locali, persegue l'obiettivo strategico di realizzare la diffusione capillare delle informazioni e delle opportunità concernenti il mercato europeo. Ciò in funzione sia del miglioramento del servizio di mediazione ed incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in termini di assistenza e consulenza riguardo ai modi e i tempi di erogazione dei servizi per l'utenza previsti dalla riforma anche su scala europea, sia della rimozione degli ostacoli alla mobilità internazionale geografica e professionale, in termini di promozione dell'inserimento lavorativo, con riferimento all'attività di consulenza e orientamento rispetto alla domanda di competenze professionali, alle condizioni di vita e di lavoro negli altri sistemi nazionali.

Nell'ambito di una riunione tenutasi presso questo Ministero in data 18 febbraio 2003, è stata già discussa la riforma legale di EURES operata dalla Commissione europea con Decisione CE del 23 dicembre 2002.

Il Ministero aveva già predisposto un documento riepilogativo dei compiti e delle professionalità interessate al servizio EURES.

Tuttavia la stessa Commissione Europea successivamente ha revisionato, con documenti ufficiali, nell'ambito della riforma EURES, i profili e i compiti delle due figure professionali cardine: l'EURES Manager e il consulente EURES.

Pertanto, si riporta di seguito lo stralcio dei documenti della Commissione europea pervenuti a questo Coordinamento nazionale riguardo ai riformati profili professionali.

Si rappresentano inoltre le competenze delle nuove figure professionali connesse al servizio alla luce della riformata organizzazione amministrativa italiana: il Line Manager EURES (con compiti di coordinamento a livello regionale) e i referenti/assistenti EURES (per garantire la capillarità del servizio sul territorio).

COORDINAMENTO NAZIONALE

Attività di coordinamento sul territorio nazionale.

Come prevede la riforma del titolo V della Costituzione, l'art. 117, lett. a), è riservata allo Stato, in via esclusiva, la competenza inerente *“la politica estera e rapporti internazionali dello Stato, rapporti dello Stato con l'Unione Europea, ecc.”*

MANAGER EURES (Capo progetto EURES)

(Tratto dal documento di riforma della Commissione Europea EURES-WP/2003/9-en, tradotto da questo Coordinamento nazionale EURES).

La descrizione della missione dei managers EURES perseguirà i seguenti obiettivi:

- Individuare i collaboratori del manager EURES su diversi livelli.
- Fare in modo che il manager EURES nazionale sia il principale interlocutore dell'EURES per ogni questione relativa all'EURES stessa ed alla mobilità nei mercati europei del lavoro. Dal momento che gli stati membri scelgono le modalità organizzative della squadra EURES che assisterà il manager EURES, il manager

EURES rappresenta gli Stati membri di fronte all'EURESco ed agli altri Stati membri nelle questioni EURES.

- Fornire ai Servizi Pubblici per l'Impiego i mezzi necessari ad identificare la posizione appropriata da attribuire ad un manager EURES all'interno della loro gerarchia.
- Provvedere alla formazione dei nuovi managers EURES, provenienti dai nuovi stati membri, che saranno assegnati dall'EURESco.

Il presente documento descrive le principali responsabilità e le mansioni connesse dei managers EURES all'interno dell'istituzione che è loro propria, vale a dire il Servizio Pubblico per l'Impiego.

II. Principali ambiti di responsabilità e mansioni connesse del manager EURES all'interno del Servizio Pubblico per l'Impiego

La funzione dei managers EURES comprende tre grandi campi d'azione: strategia, cooperazione a livello dell'Unione Europea e gestione delle risorse.

STRATEGIA

▪ Attuazione dell'EURES in seno al Servizio Pubblico per l'Impiego

- Favorire l'integrazione nella strategia dei Servizi Pubblici per l'Impiego, sia della dimensione europea della mobilità in generale, che della cooperazione EURES in particolare.
- Contribuire a trovare soluzioni ai problemi del mercato del lavoro e migliorare l'efficacia e la qualità dell'equilibrio domanda-offerta nel mercato del lavoro.
- Fare in modo che la gerarchia dei Servizi Pubblici per l'Impiego traduca adeguatamente gli orientamenti EURES in priorità/obiettivi dei Servizi Pubblici per l'Impiego, ai vari livelli di presenza nel loro paese (nazionale, regionale e locale).
- Stabilire ed integrare il piano nazionale delle attività a lungo termine, far attuare il piano delle attività approvato e redigere la domanda di sovvenzione annuale.
- Fornire all'EURESco ed alla gerarchia del loro Servizio Pubblico per l'Impiego una valutazione annuale della situazione in materia di attuazione del piano di attività.
- Realizzare una valutazione periodica della situazione dell'EURES nel loro paese, dal punto di vista della qualità, della quantità e dell'incidenza.
- Fornire consigli ed orientamenti strategici ai consulenti EURES.

▪ Integrazione delle attività dei partners

- Garantire l'integrazione delle attività transfrontaliere che si svolgono sul loro territorio all'interno del piano nazionale delle attività ed occuparsi delle relative richieste di finanziamento. Il piano può includere, a seconda delle modalità d'integrazione dell'EURES-T interessato, attività nella regione transfrontaliera dei paesi vicini.
- Individuare i potenziali partners EURES nel paese e cooperare attivamente con essi.

COOPERAZIONE A LIVELLO DELL'UNIONE EUROPEA

- Rappresentare il Servizio Pubblico per l'Impiego nel gruppo di lavoro EURES.
- Assicurare il rispetto e l'attuazione delle decisioni prese a livello comunitario.

- Controllare che l'EURESco riceva tutte le informazioni necessarie dal loro paese.
- Essere un punto di riferimento per tutti gli altri partners EURES del paese.
- Cooperare efficacemente con tutti gli esperti dei Servizi Pubblici per l'Impiego, presiedendo i gruppi di lavoro EURES.

GESTIONE DELLE RISORSE

▪ **Risorse finanziarie**

- Assumersi la responsabilità generale della determinazione di domande di aiuto finanziario comunitario, della corretta esecuzione degli accordi e della notifica delle spese, corretta e nei termini.
- Provvedere che l'insieme del personale dei Servizi Pubblici per l'Impiego partecipante alla gestione dell'aiuto finanziario accordato dalla Commissione, applichi le regole adeguate.
- Vigilare sull'attuazione di adeguate procedure di finanziamento dell'attività dei partners EURES, qualora esse abbiano luogo.

▪ **Risorse umane**

- Coordinamento della rete degli attori che partecipano all'EURES nei paesi di Servizi Pubblici per l'Impiego.
- Dirigere l'équipe centrale di coordinamento EURES all'interno dei Servizi Pubblici per l'Impiego.
- Mettere in piedi e mantenere una rete nazionale integrata e ben addestrata di consulenti EURES, con ruoli e profili ben definiti. Ciò presuppone una cooperazione con i livelli locali e regionali al fine d'individuare i candidati alla funzione di consulente EURES e di assicurare la loro formazione e la copertura geografica del paese.
- Coordinare la rete degli assistenti EURES.
- Instaurare e mantenere contatti utili con i loro superiori gerarchici.
- Instaurare e mantenere contatti utili con i Servizi Pubblici per l'Impiego a livello regionale, in particolare nei paesi dotati di strutture amministrative decentrate.
- Organizzare e fornire formazione ed informazioni a livello nazionale a beneficio del personale EURES supplementare, come gli assistenti EURES, e dei superiori gerarchici dei Servizi Pubblici per l'Impiego, inquadrati nei diversi livelli.

▪ **Comunicazione delle informazioni**

- Controllare la messa a punto dei servizi informatici relativi alla collocazione ed alla diffusione di informazioni
- Garantire la qualità delle informazioni trasmesse dagli stati membri alle banche-dati dell'Unione Europea ed in particolare al sito unico per le informazioni sulla mobilità in materia d'impiego.

LINE MANAGER EURES

Considerato il nuovo assetto amministrativo ed istituzionale dei diversi livelli di governo in Italia, si rende necessario che ciascuna regione nomini un line manager EURES con compiti di coordinamento a livello regionale.

Il Line Manager EURES è una figura amministrativa che svolge una funzione di coordinamento generale del servizio EURES a livello regionale.

E' un dirigente appartenente alla struttura regionale istituzionalmente competente in materia, che svolge anche il ruolo di interfaccia con il coordinamento nazionale EURES.

Promuove e si fa carico sul territorio regionale del funzionamento della rete EURES come strumento congiunto dei servizi pubblici.

Garantisce che il personale EURES possa svolgere adeguatamente le funzioni previste dalla Commissione Europea e dal Coordinamento nazionale.

In sintonia con gli indirizzi del coordinamento nazionale programma, coordina, promuove sul territorio di propria competenza attività ed iniziative dei servizi EURES di concerto con i consulenti EURES.

Opera attraverso il personale EURES addetto allo sviluppo della rete; promuove l'integrazione e la diffusione del servizio EURES nel proprio ambito regionale nel pieno rispetto di quanto previsto dalla Decisione CE del 23 dicembre 2002.

Favorisce e assicura, come previsto dalle disposizioni comunitarie, unitamente agli enti locali e su designazione del coordinamento nazionale, la partecipazione del personale EURES a riunioni di lavoro e corsi di formazione continua a livello nazionale e comunitario.

Provvede affinché, anche il personale dei servizi pubblici non direttamente coinvolto in EURES, sia informato della rete EURES e dei servizi dalla stessa offerti, mettendolo in grado di fornire utili indicazioni sui punti di accoglienza presenti sul territorio attraverso le postazioni di consulenti e referenti/assistenti EURES.

PROFILO DEI CONSULENTI EURES

(Tratto dal documento di riforma della Commissione Europea EURES-WP/2003/6-en final, tradotto da questo Coordinamento nazionale EURES).

I. Introduzione

I consulenti EURES sono da considerarsi tra i principali attori all'interno della rete EURES. Hanno un ruolo chiave nell'informare, consigliare ed assistere in materia di collocamento e di reclutamento, sia i richiedenti che gli offerenti lavoro. In occasione della creazione della rete EURES, tutti i membri hanno definito e fissato il profilo ed i compiti dei consulenti. Nel frattempo, due importanti sviluppi, la riforma dell'EURES e l'allargamento dell'Unione Europea, hanno reso utile una revisione ed una modifica di tale profilo, al fine di adattarlo alle nuove circostanze in cui la rete EURES si trova ad operare.

II. Finalità dell'istituzione del profilo del consulente EURES

Questo documento si pone i seguenti obiettivi:

- Definire i principali requisiti e le principali competenze che un consulente EURES deve possedere.

- Fissare una tipologia dei compiti per le principali categorie di consulenti EURES.
- Chiarire il ruolo dei consulenti EURES all'interno delle loro rispettive organizzazioni.
- Fornire una base per la creazione di descrizioni particolareggiate per i diversi tipi di consulenti EURES.
- Costituire uno strumento per i managers EURES, per il reclutamento / la designazione dei consulenti EURES
- Fornire una base per l'individuazione delle esigenze formative dei diversi tipi di consulenti EURES

III. Principali compiti del consulente EURES

Vi sono vari tipi di consulenti EURES. Possono essere esperti di questioni di mobilità a livello nazionale o transfrontaliero (ivi compresi i consulenti EURES delle organizzazioni sindacali e delle associazioni dei datori di lavoro, come pure dei Servizi Pubblici per l'Impiego); "agenti d'integrazione" all'interno della loro organizzazione di appartenenza o contribuire al funzionamento della rete dei consulenti EURES. Tutte queste funzioni non devono essere necessariamente svolte da un'unica persona. Ad esempio, un consulente EURES che svolga una funzione di supporto (back office), con particolare riferimento all'orientamento del personale dei Servizi Pubblici per l'Impiego, avrà funzioni piuttosto diverse da un consulente EURES che fornisca soprattutto servizi direttamente ai richiedenti ed agli offerenti lavoro (front office). Allo stesso modo, un consulente EURES che lavori in una regione transfrontaliera avrà compiti differenti rispetto ad un consulente EURES nell'amministrazione di un Servizio Pubblico per l'Impiego, impegnato in progetti di reclutamento transnazionale su larga scala. Al fine di assicurare la qualità dei servizi forniti, è importante prevedere, per i consulenti EURES, una vasta gamma di funzioni che possano richiedere un grado massimo di specializzazione nel livello di conoscenze e competenze che ciascun consulente EURES deve possedere.

Conseguentemente all'allargamento dell'Unione Europea, la natura della rete EURES subirà importanti modifiche. Il numero dei consulenti EURES crescerà sensibilmente. Allo scopo di mantenere i vantaggi di una solida rete umana, sarà necessario assicurare che la buona cooperazione tra gli attori EURES all'interno della rete non dipenda essenzialmente dal fatto che si conoscano personalmente, ma piuttosto da una comune concezione e comprensione degli obiettivi, dei metodi e degli strumenti di tale cooperazione. Sebbene la condivisione di un'esperienza formativa o lavorativa con un collega EURES di un altro paese resti sempre molto utile, non sarà decisiva per la qualità della cooperazione tra i diversi attori EURES.

La riforma dell'EURES dà più spazio, ma anche maggior responsabilità, ai Servizi Pubblici per l'Impiego nella definizione del ruolo del consulente EURES in seno alla loro organizzazione. Di norma, tutti i consulenti EURES degli SPI, dovrebbero dedicare ad EURES, almeno il 50% dell'orario lavorativo. L'elenco che segue, relativo ai compiti dei consulenti EURES, non è completo, ma fornisce alle organizzazioni - membro ed ai partners, una cornice entro cui inserire le descrizioni più dettagliate delle mansioni di ciascun consulente EURES. Sulle descrizioni particolareggiate delle mansioni si baserà, a sua volta, l'individuazione dei bisogni formativi delle diverse tipologie di consulenti EURES.

Ruolo dei consulenti EURES nei confronti del pubblico:

- Seguire le offerte di lavoro di cui sono responsabili.
- Promuovere EURES presso i datori di lavoro, coloro che sono in cerca di occupazione ed altri gruppi Obiettivo.

- Fornire informazioni sull'esubero e sulla carenza di competenze (a livello nazionale/locale).
- Fornire informazioni sulle condizioni di vita e di lavoro.
- Fornire informazioni sugli ostacoli alla mobilità e proporre soluzioni appropriate per superare detti ostacoli.

Ruolo dei consulenti EURES all'interno dei Servizi Pubblici per l'Impiego:

- Promuovere EURES presso il resto del personale all'interno degli SPI.
- Fornire assistenza ai colleghi attraverso attività d'informazione o formazione.
- Divulgare informazioni sulla buona pratica e favorire l'apertura alla consulenza nei confronti dei richiedenti lavoro, sia in partenza che in ingresso.
- Essere la principale fonte d'informazione sulle questioni EURES per il proprio superiore gerarchico (line manager).
- Favorire i legami tra il manager EURES e la gerarchia locale.

Ruolo dei consulenti EURES come parte della rete transnazionale

- Fornire informazioni sul mercato del lavoro nazionale / regionale.
- Essere una via d'accesso ed una risorsa per gli altri colleghi dell'Unione Europea e dello Spazio Economico Europeo, facenti parte della rete.
- Iniziare e gestire progetti a dimensione transnazionale.

I consulenti EURES nelle organizzazioni associate

- Fornire informazioni sugli esuberanti e sulle carenze di competenze a livello transfrontaliero.
- Fornire informazioni sulle condizioni di vita e di lavoro nella regione transfrontaliera.
- Fornire informazioni sugli ostacoli alla mobilità transfrontaliera e proporre soluzioni appropriate per superare detti ostacoli.
- Fornire orientamento in materia di previdenza sociale, fisco e legislazione industriale, ecc, ai richiedenti impiego e a coloro che desiderano assumere lavoratori immigrati.
- Cooperare con i responsabili delle altre strutture ed iniziative locali per l'impiego.
- Promuovere ed incrementare il livello di conoscenza di EURES nelle organizzazioni associate.

IV. Competenze richieste

Il consulente EURES ideale dovrebbe avere le seguenti esperienze e competenze:

- Esperienza professionale relativa al campo del mercato del lavoro ed alle questioni della mobilità
 - il consulente EURES dovrebbe aver lavorato presso un Servizio Pubblico per l'Impiego, un Sindacato, un'organizzazione di datori di lavoro o un servizio d'informazione al pubblico per almeno un anno;
 - durante questo periodo, il lavoro del consulente EURES dovrebbe essere stato essenzialmente un'attività di consulenza e collocamento per richiedenti ed

offerenti lavoro e/o un'attività d'informazione al pubblico su questioni concernenti l'impiego (ricerca di impiego o reclutamento) e/o l'emigrazione.

- Competenze informatiche
 - il consulente EURES dovrebbe essere abituato a lavorare regolarmente su di un computer da ufficio. Deve avere familiarità con i programmi di ufficio più comuni (trattamento dati, programmi tabulatori e fogli di calcolo, navigazione in Internet, posta elettronica) e relativa terminologia;
 - il consulente EURES dovrebbe essere in grado di sfruttare a pieno le possibilità offerte da internet nella ricerca d'informazioni utili al suo lavoro.
- Competenze linguistiche
 - oltre alla propria lingua madre, il consulente deve avere una buona conoscenza orale e scritta dell'inglese, oppure del francese o del tedesco. Se è di madrelingua inglese, francese o tedesca, il consulente EURES dovrebbe possedere una buona conoscenza orale e scritta di una seconda lingua dell'UE;
 - la conoscenza di una terza lingua è un vantaggio;
 - i consulenti EURES nelle regioni transfrontaliere dovrebbero avere una buona conoscenza di tutte le lingue utilizzate nella regione;
 - tutti i consulenti EURES dovrebbero essere in grado di comunicare sia oralmente che per iscritto con un ampio numero di persone (stranieri e connazionali richiedenti ed offerenti lavoro; colleghi stranieri e del proprio paese).

ASSISTENTI E REFERENTI EURES

Alla luce degli orientamento per l'occupazione e alla decisione citata il servizio EURES deve essere integrato tra i servizi pubblici offerti. Tale obiettivo, considerata la organizzazione amministrativa italiana, si può perseguire pienamente attraverso la formazione delle figure professionali degli assistenti/referenti EURES al fine di garantire la capillarità del servizio negli uffici locali competenti.

L'assistente EURES supporta il consulente EURES nell'esercizio delle sue funzioni e svolge alcuni compiti rapportandosi allo stesso in condizioni di relativa autonomia.

Il referente EURES svolge anche una attività di supporto tecnico e di animazione della rete all'interno del mercato del lavoro locale per offrire un contatto ancor più esteso della rete con l'utenza.

Per quanto concerne il ruolo e le competenze richieste, si rinvia alle indicazioni fornite in merito al profilo professionale, così come delineato dalla Commissione Europea per il consulente EURES, sopra evidenziate: l'assistente/referente EURES deve garantire un servizio allo stesso livello di qualità.

Si sottolinea la valenza fortemente operativa del ruolo, le cui priorità debbono riferirsi al forte impegno nella gestione della banca dati e accoglienza degli utenti / gestione dei colloqui, sempre nella consapevolezza di essere i rappresentanti della Rete, ovvero

dedicando attenzione al rapporto con il pubblico sia per gli aspetti di cortesia, che di sviluppo dei contatti.

L'Assistente/Referente EURES è un *alter ego* del consulente EURES, in grado di poterlo coadiuvare nell'esercizio delle sue funzioni.

Si ricorda infine che i Consulenti EURES svolgono tra l'altro funzioni di monitoraggio dei servizi EURES i cui risultati sono trasmessi direttamente alla Commissione Europea e al Coordinamento nazionale (EURESREPORT).

Mensilmente anche i referenti/assistenti, devono produrre una scheda di rilevazione che sarà riassunta a cura del competente consulente EURES provinciale, qualora nominato, ovvero regionale qualora non ci sia un consulente EURES provinciale, ed inviata mensilmente secondo le modalità indicate dal Coordinamento nazionale.

Eventuali diverse modalità operative rispetto a quelle sopra indicate devono essere preventivamente concordate con il Coordinamento nazionale EURES, in modo che ne sia informata la Commissione Europea, che provvede al riepilogo generale dei monitoraggi mensili.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott.ssa Lea Battistoni)