****

**Vi invitiamo a tenere conto di quanto segue
PRIMA
di assumere lavoratori all’estero**

|  |  |
| --- | --- |
| Pensate a… | **Azioni** |
| **Consulenza e pianificazione** | Servizi locali per l’impiego | Prima di cercare candidati all’estero, provate a contattare il vostro *servizio pubblico locale per l’impiego* per parlare delle vostre esigenze di personale. Il servizio potrebbe essere in grado di trovare candidati idonei più vicini a voi. |
| **Preparare un profilo del candidato** | Quali sono le abilità, le competenze e le qualifiche specifiche necessarie per svolgere le mansioni richieste? |
| *Se decidete di assumere personale all’estero,*  |
| Predisponete un piano  | Delineate gli obiettivi, i benefici, i rischi e i costi correlati all’assunzione di personale all’estero. Calcolate le vostre scadenze, perché la ricerca di candidati stranieri potrebbe richiedere più tempo. |
| Contattate le autorità competenti*(l’anagrafe dei cittadini stranieri o servizi equivalenti nel vostro paese)* | Verificate se dovete adottare misure aggiuntive per assumere un cittadino straniero. Devono registrarsi separatamente oppure pagare commissioni?  |
| **Requisiti giuridici e lavoratori distaccati** | Procedure di registrazione e permessi di lavoro | Volete assumere lavoratori provenienti da altri paesi appartenenti allo Spazio economico europeo (SEE) e vi servono ulteriori informazioni sulle procedure di registrazione e sui permessi di lavoro? Se la risposta è sì, consultate la sezione «[Vita e lavoro](https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=it&catld=490&parentld=0)» per saperne di più sulle procedure di registrazione e sui permessi di soggiorno in ciascun paese. |
| Norme transitorie sulla libera circolazione dei lavoratori | Per informazioni sulle norme transitorie che disciplinano la libera circolazione dei lavoratori da, verso e tra i nuovi Stati membri consultate la sezione «[Libera circolazione dei lavoratori](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849&langId=it)» (https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849&langId=it) del portale Europa. |
| Lavoratori distaccati | Il lavoratore distaccato è un lavoratore che, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente. Se la vostra organizzazione dovrà distaccare lavoratori in un altro Stato membro, è bene che vi familiarizzate con le norme e le procedure vigenti.Informazioni al riguardo sono disponibili nella sezione «[Lavoratori distaccati](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=it)» (https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=it) del portale Europa.. Consultate anche la pagina web con le informazioni e i contatti nazionali.Potete anche consultare e scaricare la «*Guida pratica per il distacco di lavoratori negli Stati membri dell’Unione europea, nello Spazio economico europeo e in Svizzera*»(http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=it) o visitare il [sito web di Eurofound](https://www.eurofound.europa.eu/it/node/52322) (https://www.eurofound.europa.eu/it/node/52322). |
| **Questioni pratiche** | Alloggio / abitazione | Provate a pensare alle azioni concrete che il nuovo dipendente proveniente dall’estero dovrà compiere per trovare un alloggio o una casa. Ci sono alloggi o abitazioni disponibili nelle vicinanze? Come si possono trovare e quanto costano? Voi siete in grado di fornire consulenza o assistenza al vostro nuovo dipendente?  |
| **Fattori linguistici, accademici e culturali** | Barriere linguistiche | Considerate il livello di competenza linguistica richiesto ai vostri candidati. Se non parlano la lingua in modo fluente ma sono comunque idonei all’impiego, dovreste valutare attentamente come comunicare con loro. Per questi candidati, un’intervista telefonica potrebbe risultare particolarmente difficile. |
| Differenze tra i paesi | Le norme sul lavoro variano da un paese all’altro, pertanto potreste incontrare maggiori difficoltà ad assumere una persona in un paese piuttosto che in un altro. Ad esempio, se rappresentate un’agenzia di collocamento potreste avere l’obbligo di registrarvi. Verificate l’esistenza di eventuali ostacoli amministrativi prima di iniziare ad assumere. |
| **Differenze culturali** | Le pratiche di assunzione variano da un paese all’altro, e lo stesso vale per le formalità tra datori di lavoro e candidati. Se il comportamento di un candidato vi sembra fuori dell’ordinario, potrebbe trattarsi semplicemente di una differenza culturale. Non lasciate che tali differenze offuschino il vostro giudizio, ma concentratevi piuttosto sulle abilità e sulle attitudini dei candidati. |
| Qualifiche  | Coloro che si candidano a svolgere professioni regolamentate dovranno registrarsi presso l’autorità preposta, per essere certi che le proprie qualifiche siano riconosciute. Grazie alle reti ENIC-NARIC (<https://www.enic-naric.net/>) è possibile ottenere il riconoscimento delle qualifiche accademiche e professionali in Europa. |
| **EURES è al vostro servizio!** | *Dopo aver considerato quanto sopra,* |
| Trovate il vostro consulente EURES locale*(*attraverso il link «*Contattare un consulente EURES*» sul portale EURES*)* | Se avete bisogno di consulenza per assumere personale in un altro paese, potete cercare le informazioni di contatto del consulente EURES più vicino. Prima di tutto contattate il vostro consulente EURES, che sarà il vostro collegamento con la rete più ampia perché vi potrà fornire maggiori informazioni dettagliate sulle questioni sopra menzionate. |